

**LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN COLOMBIA POR FUERO DE
SALUD**

Alejandra Naranjo Quintana, Marcela Correa Zabala & Vivian Stella Díaz Romero

Director de investigación:

Gonzalo Eduardo Yepes Calderón

Universidad-ECCI

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Enero de 2019

Introducción

El presente trabajo de investigación, pretende como su nombre lo indica ahondar en la conceptualización del estado colombiano frente a la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud. De acuerdo a ello se presentan los hallazgos en 7 capítulos cada uno de ellos enfocado según características propias con el fin de abarcar de forma más exhaustiva, ordenada y con profundidad posible la investigación en proceso. Con el objetivo de obtener un panorama más amplio del tema que se está tratando y realizar una conclusión según los hallazgos encontrados.

La estructura del trabajo de investigación consta inicialmente de la descripción del problema buscando también su planteamiento y la sistematización del mismo, para así realizar una conceptualización y comprensión de la importancia de la investigación, dando a conocer la finalidad y los objetivos que se quieren alcanzar con la misma.

Posteriormente se presenta el marco referencial con el cual se quiere conceptualizar las temáticas más importantes con respecto a la investigación, teniendo en cuenta y especificando las ramas de poder público constituyentes en Colombia, el conocimiento de sus funciones, se explica las normas jurídicas de Colombia, se resalta la conceptualización de estabilidad laboral reforzada, realizando una profundización en este tema, junto a los análisis de las sentencias propuestas.

Posteriormente se realiza un planteamiento de la metodología donde se especifica sus pasos y tiempos de duración, con un cronograma de cumplimiento facilitando al lector la veracidad y cronología exacta del proceso descrito.

Finalmente se reflejarán los resultados y los hallazgos encontrados durante el proceso de investigación, posibles propuestas, las conclusiones, las recomendaciones y las referencias bibliográficas.

Es importante resaltar que en este documento se busca exaltar que el proceso de la

estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar una protección adicional a las personas que pueden ser apartadas en su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por la que atraviesan, como lo señala la Sentencia T-201 de 2018 de la Corte Constitucional.

Contenido

Introducción	ii
Lista de Figuras	vii
Lista de Tablas	viii
Problema de Investigación	9
Descripción del Problema	9
Formulación del problema	10
Sistematización	10
Objetivos	12
Objetivo General	12
Objetivos específicos	12
Justificación	13
Marcos de Referencia	15
Estado del arte	15
Marco Teórico	19
Ramas del Poder Público.	20
Rama Legislativa.	20
Rama Ejecutiva.	20
Rama Judicial.	20
Jerarquía de las normas jurídicas en Colombia	21
Origen constitucional de la protección laboral reforzada en Colombia	22

Ley 361 de 1997.....	24
Debilidad manifiesta	26
Estabilidad Ocupacional Reforzada.....	27
Clases de estabilidad ocupacional reforzada.....	29
Estabilidad Laboral Reforzada por estado de Embarazo (Hombre-Mujer).	29
Estabilidad Laboral Reforzada a los pre-pensionados-Retén social.	30
Estabilidad Laboral Reforzada por fuero sindical	31
Estabilidad Laboral Reforzada por queja de acoso laboral.....	32
Marco Legal	33
Marco Metodológico.....	41
Tipo de investigación.....	41
Método de investigación.....	41
Fases del Estudio.....	41
Recolección de la Información	43
Fuentes de información.....	44
Fuentes primarias.....	44
Fuentes secundarias	44
Resultados	45
Conclusiones	75
Recomendaciones	77

Bibliografía 78

Anexos 83

 Anexo 1 Formato Matriz documental segunda categoría 83

Lista de Figuras

Figura 1 Estructura del Estado colombiano. Fuente: Red Cultural del Banco de la República de Colombia, 2017.....	19
Figura 2 Pronunciamientos Rama Judicial. Fuente: Departamento Nacional de Planeación, 2010.....	21
Figura 3 Pirámide de Kelsen-Normas colombianas. Fuente: Rodríguez, 2008.....	22
Figura 4 Constitución Política de Colombia. Gaceta Constitucional No. 116, Bogotá D.C., Colombia, 20 de julio de 1991.	23
Figura 5 Rodríguez, S. A. (2017). Mitos y Verdades sobre la Protección Laboral Reforzada. Seminario Protección Laboral Reforzada, (pág. 64). Bogotá D.C.	25
Figura 6 Grados de severidad de la limitación, Fuente: Sentencia SU049/17.....	26
Figura 7 Efectos del despido sin el permiso del Ministerio de Trabajo. Fuente: Rodríguez S. A., 2017	30
Figura 8 Aplicación de la protección, estabilidad laboral reforzada por embarazo. Fuente: Rodríguez S. A., 2017.....	30

Lista de Tablas

Tabla 1 Metodología general aplicada al presente proyecto de investigación.....	42
Tabla 2 Matriz investigativa estabilidad laboral reforzada.....	46

Problema de Investigación

De acuerdo con el ordenamiento jurídico colombiano, aquellas personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión, deben recibir una protección especial, una de ellas la constituye la estabilidad laboral reforzada (Araujo, 2015), la cual impide que se pueda dar por terminado el contrato laboral, sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo, a través de la cual el inspector pueda analizar y comprobar que se presenta una causa objetiva y justa para la desvinculación del trabajador (Corte Constitucional, Sala Sexta de Revisión, Sentencia T-201, 2018).

Esta situación no ha sido ajena a la Corte Constitucional, quien en virtud de esta protección especial, consagrada en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a través de las diversas tutelas que se han presentado, ha ordenado el reintegro de trabajadores, cuyos contratos fueron terminados sin contar con la autorización del Ministerio de Trabajo.

La Corte Constitucional en sus decisiones ha interpretado la norma, del tal modo que no sea necesario contar con calificación de pérdida de capacidad laboral, por el contrario así como se establece en Sentencia T-521 de 2016, “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.”.

Este escenario ha ocasionado que cualquier persona, indistintamente de la patología o del nivel de afectación de su estado de salud, pueda beneficiarse de un reintegro laboral con tan solo demostrar una enfermedad sin importar si realmente lo restringe para trabajar (Díaz, 2018).

Descripción del Problema

La estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar una protección adicional a las personas que pueden ser apartadas en su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por

la que atraviesan, como lo señala la Sentencia T-201 de 2018 de la Corte Constitucional.

Si bien puede catalogarse como ético, social y políticamente correcto que el Estado promueva medidas de garantía del ejercicio de derechos laborales a la población que por determinadas circunstancias requieren un tratamiento especial. Desafortunadamente este escenario también ha propiciado que se presenten efectos adversos a lo pretendido (Díaz, 2018).

Parte del inconveniente se evidencia en la carga administrativa y económica que representa para el Empleador el fuero de salud, pues no solo se suma la ausencia de una jurisprudencia clara y específica, sino la dilatación que involucra todo el proceso hasta que el colaborador pueda recibir una pensión por invalidez.

Formulación del problema

¿Cuál es el escenario actual de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud en Colombia?

Sistematización

La estabilidad laboral reforzada se estructura de la siguiente manera: I) Se presenta una condición de debilidad manifiesta que, de ser conocida por el Empleador, hace presumir que la desvinculación es discriminatoria; II) Una prohibición absoluta de despidos sin justa causa y III) Una exigencia orientada a que, existiendo justa causa, la desvinculación sea autorizada por una autoridad administrativa o judicial, según sea el caso (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – ANDI, 2017).

Si bien el objetivo de la estabilidad laboral reforzada es proteger a los trabajadores, también se debe tener en cuenta el efecto que genera en el ausentismo laboral, pues según cifras de la ANDI, para el año 2016, en promedio se presentaron 2018 casos de ausentismo laboral, demostrando de esta manera que por tercer año consecutivo, las incapacidades por

enfermedad general siguen siendo la mayor causa de ausencias laborales. Lo cual tiene un claro efecto sobre el ámbito económico y social, afectando la productividad y el adecuado desarrollo de las empresas en Colombia, por lo cual se convierte en un fenómeno que requiere de un análisis cuidadoso, así como medidas que impacten de manera positiva tanto a los trabajadores como a las empresas nacionales (ANDI Vicepresidencia de Asuntos Jurídicos, 2016).

Objetivos

Objetivo General

Revisar la situación actual de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud en Colombia a través de fuentes bibliográficas primarias, secundarias y terciarias.

Objetivos específicos

- Identificar el origen o fundamento de la estabilidad laboral en Colombia por fuero de salud.
- Revisar las posturas de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional con relación a la estabilidad laboral en Colombia por fuero de salud
- Conocer el impacto económico que ha tenido la estabilidad laboral en Colombia por fuero de salud en Colombia, para el empleador

Justificación

El desarrollo de este estudio, busca recolectar y analizar información de la legislación colombiana y las demás normas y sentencias, las cuales traten de la estabilidad laboral reforzada en Colombia por fuero de salud, buscando así realizar análisis y comparaciones, beneficios, complicaciones, clasificación y estructura, es importante saber cuáles son implicaciones que esta normatividad afecta al empleado quien pasa por este proceso y tiempos de espera y gastos elevados para el empleador. Se va a realizar el trabajo con la finalidad de demostrar las alteraciones o deficiencias que se encuentran en estas normatividad colombiana que pueden impactar de forma no adecuada en cuanto al empleado, empleador y a la misma economía gubernamental colombiana.

Para así poder:

Analizar la influencia de la estabilidad laboral reforzada en el ámbito empresarial y los aspectos positivos y negativos que han surgido de la figura proteccionista en la actualidad. Finalmente, el presente trabajo es académicamente importante pues permite aplicar conocimientos jurídicos de la legislación colombiana y administrativos adquiridos en el proceso de formación, como aporte al valor académico y personal, analizando la situación de la estabilidad laboral reforzada desde dos perspectivas diferentes y la problemática que se está originando en las organizaciones empresariales colombianas (Zuluaga, Torres & Vidal, 2015).

En cuanto al impacto económico que se representan por la estabilidad laboral reforzada calificamos las incapacidades por enfermedad general, accidente de trabajo, por maternidad que van sumando días de ausentismos considerables en las organizaciones, todo ello representa un costo económico invisible que afectan la utilidad y en muchas ocasiones el activo de las empresas, el empleador debe de realizar los pagos correspondientes a seguridad social por los

días de ausentismo o incapacidad, los pagos y conceptos salariales como son básico, primas de servicio, cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones, adicional debe de considerar la contratación de una nueva persona que realice el reemplazo del empleado ausente.

En Colombia, uno de los estudios más recientes acerca de incapacidad por enfermedad señala que:

Entre los empleados que causaron baja, desde el punto de vista estadístico es significativo el predominio de los jóvenes; donde más del 55% de todas las bajas laborales corresponden a individuos de entre 20 y 29 años. Encontraron también que las bajas femeninas predominaron, sin tener en cuenta las licencias por maternidad, sobre las masculinas. La anterior situación obedeció a que éstas tienen mayor responsabilidad en el cuidado de los hijos pequeños, por cuya causa las mujeres faltan al trabajo, justificando su ausencia mediante un parte de incapacidad por enfermedad (Pantoja Márquez, M. 2014).

Según afirma el presidente de la ANDI en el año 2017:

La ausencia laboral en las empresas preocupa y se tiene un promedio de 9.5 días de ausencia laboral en las empresas, un tema bastante preocupante porque es muy alto a nivel internacional, lo que significa que, en promedio, los trabajadores colombianos, no vamos casi 10 días al trabajo, porque nos enfermamos". Es un tema que viene en aumento desde el año 2014 desde el año 2014 al año 2015 se ha visto una evolución en costo en términos relativos, lo que lleva a concluir que el costo en general pasó de 1.5% del valor de la nómina al 1.86% entre un año y otro en promedio. La incidencia que tiene esta incapacidad o este ausentismo laboral tiene un reflejo final en un valor cercano al 2% del valor de la nómina, lo cual es muy alto (Caracol Radio, 2017).

Marcos de Referencia

Estado del arte

La Constitución Política, en su artículo 47 hace referencia a la obligación del Estado colombiano de adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes les prevé una protección especial. Así mismo, en su artículo 54 consagra la obligación del Estado de garantizar a los minusválidos el derecho al trabajo y en el artículo 68 consagra como obligación especial la educación a personas con limitaciones físicas y sensoriales.

El legislador, con base en estos artículos y con el fin de garantizar dicha protección a las personas con alguna limitación física y mental creó la Ley 361 de 1997.

Así mismo, con el fin de complementar la investigación sobre la estabilidad laboral reforzada en Colombia, se toma como referente el trabajo de grado, “La estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de discapacidad, naturaleza jurídica, efectos y jurisprudencia”, elaborado por María Camila Ramírez Jaramillo & Juan Carlos Arango Vásquez (2017), de la Universidad Pontificia Bolivariana. En el cual si bien desde la jurisprudencia colombiana se ha asumido una posición altamente proteccionista hacia el trabajador, se evidencia un desacuerdo por parte de las altas cortes, toda vez que no existe un consenso en relación a la forma en la que un trabajador se hace destinatario de la protección a la que se refiere la Ley 361.

Así como se debe tomar en cuenta la posición del trabajador en estado de discapacidad, es necesario también analizar las repercusiones que se presentan para el Empleador, pues lo amplio de esta protección, ha dado lugar a que se presenten abusos de esta figura, que pueden desdibujar su propósito inicial.

Con el ánimo de tomar una posición objetiva sobre la estabilidad laboral reforzada, Ramírez Jaramillo & Arango Vásquez, consideran necesario, valorar todos los factores que en

ella convergen, pues las consecuencias no solamente son para los colaboradores, sino también para el empleador. Ello con el fin de establecer límites que generen el mayor estado de bienestar para ambas partes.

Adicionalmente se toma como referencia la tesis “De la estabilidad laboral reforzada. Un estudio jurisprudencial y sobre los abusos a esta protección constitucional”. Universidad Católica de Colombia. Luis Alfredo Sanabria Ríos. 2014, en el cual se resalta el abuso de la estabilidad laboral reforzada, pues esta ha sido recurrentemente usada por parte de los trabajadores como un instrumento jurídico para mantenerse en sus empleos y en ocasiones incumpliendo con las obligaciones contractuales adquiridas, sin que aparentemente exista un método adecuado y eficaz para frenar este fenómeno.

Si bien se han presentado situaciones de abuso por parte del colaborador, el empleador, en su calidad dominante en la relación laboral, también ha tenido incidencia dado que, valiéndose de su figura induce al trabajador reintegrado hacia una renuncia.

Adicionalmente, se toma como referencia el trabajo de grado: “De la estabilidad laboral reforzada: un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho “por Nelcy Constanza Boada Peñaranda para la Universidad Católica de Colombia del 2015, en el cual se expone que:

“Estabilidad Laboral Reforzada no es un derecho inamovible pues al serlo podría traer implícitamente unas consecuencias en perjuicio de los mismos trabajadores, pues de ser así los empleadores llegarán al punto de abstenerse al momento de generar empleo y realizar contrataciones a personas en condición de discapacidad, madres cabeza de familia, entre otros, en pro de evitar enfrentarse ante una futura demanda cuando considere que el personal no es apto para desempeñar las funciones por las cuales fue contratado, porque no aprobó su periodo de prueba, o porque sencillamente no se mantienen las causas que dieron inicio a la relación

contractual, de ser así ya no solo se vulnera el derecho al trabajo, sino se verían quebrantados otros derechos que permiten el respeto de las personas atendiendo a la dignidad humana, y a los fines propios del Estado en cuanto a la generación de políticas que permitan el desarrollo en la sociedad de las personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta. Es por esto que la garantía a una Estabilidad Laboral Reforzada es relativa y por tanto se deberá revisar cada caso en particular, determinando su procedencia”. (p. 151)

De conformidad con lo anteriormente expuesto, Pinzón Rodríguez & Roa Reyes, en el trabajo de grado, Incidencia de los fallos de la Corte Constitucional sobre estabilidad laboral reforzada, en el sector empresarial, de febrero de 2017, para la Pontificia Universidad Javeriana, soporta que si bien el principio de estabilidad laboral reforzada pretende proteger al trabajador, se han presentado:

Abusos del derecho, en contra de los empresarios, pues estos no pueden dar por terminado los contratos laborales, celebrados con base en las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, el cual en últimas tampoco la otorga, debiéndose hacer cargo indefinidamente de obligaciones que no les correspondería, creándose de esa forma, una inseguridad jurídica que merma la contratación laboral empresarial; asimismo, mediante estas sentencias, se le está trasladando a los empresarios, costos adicionales del sistema de salud y de pensiones, obligación esta que le corresponde al Estado, constitucionalmente.(p.55)

Con relación al papel que ha asumido el empleador a causa del abuso de esta figura, se toma en cuenta la postura descrita por Salazar Lozada & Franco Bahamón, en el Informe final de Investigación: Algunas problemáticas en relación con el derecho de las personas con estabilidad laboral reforzada en Colombia, para la Universidad de San Buenaventura Cali, de 2014. En la cual:

El Estado no ha asumido un papel más activo, en la garantía de los derechos de las personas limitadas, bien sea a través de la implementación de políticas públicas, reconocimiento de subsidios o creando y facilitando otros espacios de integración laboral, permitiendo de esa manera que la obligación sea asumida de manera equitativa, entre el Estado y Empleador.

Si bien el Empleador se ha visto afectado también es necesario resaltar el avance que se ha presentado en materia de legislación hacia un modelo de prevención como lo expone Romero Ramos, a través de la Ponencia “Aspectos prácticos sobre fuero de salud y sus implicaciones laborales” Visión Empresarial de 2016, para el XXXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, según el cual las empresas cuenta con un papel relevante y definitivo, por lo cual es imperante la necesidad de comprometerlas en la promoción del cuidado de sus trabajadores a través de la creación de prácticas saludables, creación de valores organizacionales de autocuidado, programas para la detección de posibles riesgos, que a la final van a tener consecuencias positivas para los actores implicados como lo son reducción de accidentes y enfermedades, aumento de la productividad con beneficio social para los trabajadores y menos costos para las empresas.

Con relación a la aplicación de la estabilidad laboral reforzada internacionalmente, si bien cada Estado cuenta con su propia legislación y regulación, es un tema común de todos estos, dado que el objetivo principal es el respeto a la dignidad humana. Bajo este principio se toma en cuenta que las diferentes hipótesis de estabilidad laboral reforzada descansan en un marco normativo común: los derechos humanos.

De resaltar entonces el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. A través de este convenio los Estados cuentan con la posibilidad de establecer medidas especiales de protección o asistencia en

favor de personas o grupos poblacionales por razones tales como la invalidez. De acuerdo a ello el derecho a no ser discriminado laboralmente ha tenido amplio análisis en el marco de las políticas lideradas por la OIT sobre el trabajo decente.

Marco Teórico

El Estado colombiano se rige a partir de la Constitución de 1991, a través de la cual se abre en el país un proceso de participación ciudadana, específicamente un nuevo marco democrático el cual se fundamenta en el reconocimiento legal de los derechos fundamentales para todos los colombianos (Organización de los Estados Americanos, 2010).

A partir de 1991, se define una estructura nacional general del Estado, más compleja, en la cual se involucran, las tres ramas del poder público y los organismos del Estado, como se encuentra en la Figura 1. A través de esta estructura según Orjuela (2008), se fortalece la función pública de control a los poderes públicos y se concede independencia a la organización electoral, con el objetivo de garantizar transparencia en los procesos de renovación del Congreso y de los gobiernos nacionales y territoriales.



Figura 1 Estructura del Estado colombiano. Fuente: Red Cultural del Banco de la República de Colombia, 2017

Ramas del Poder Público.

Rama Legislativa.

De acuerdo con lo señalado en el artículo 114 de la Constitución Política:

La Rama Legislativa está representada por una corporación pública colegiada de elección popular (asociación pública de personas que son elegidas por el pueblo) denominada Congreso de la República o Congreso de Colombia, el cual está integrado por el Senado de la República y la Cámara de Representantes, constituyendo así un sistema bicameral (una cámara alta representada por el Senado y una cámara baja representada por la Cámara de Representantes). (Departamento Nacional de Planeación, 2010).

Rama Ejecutiva.

Es la Rama del Poder Público que:

Ejerce las funciones del Estado asociadas con el gobierno y la Administración. Esta Rama es presidida por el Presidente de la República, y a ella pertenecen autoridades de todos los órdenes territoriales existente, es decir; nacional, departamental, distrital y municipal (Departamento Nacional de Planeación, 2010).

Rama Judicial.

Sus funciones se orientan a la administración de la justicia y la toma de decisiones sobre cuestiones controvertidas mediante pronunciamientos que adquieran fuerza de verdad definitiva. Estos pronunciamientos, toman la forma de sentencias, fallos y autos, ver Figura 2

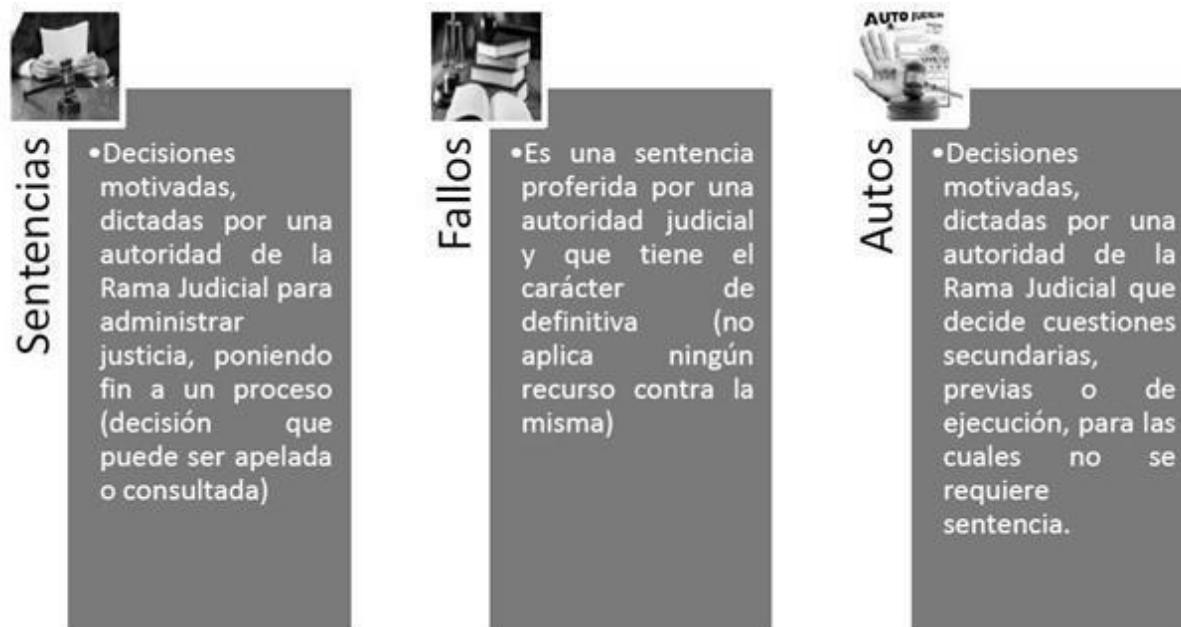


Figura 2 Pronunciamientos Rama Judicial. Fuente: Departamento Nacional de Planeación, 2010

Jerarquía de las normas jurídicas en Colombia.

Las normas jurídicas en Colombia se encuentran jerarquizadas, dado que no todas tienen el mismo nivel, categoría o importancia. Actualmente las normas se encuentran jerarquizadas, según su mayor o menor grado de generalidad, de acuerdo a este contexto las normas superiores pueden modificar o derogar válidamente las normas inferiores, así como estas debe respetar el contenido de las normas superiores (Universidad de Antioquia, 2015). En la Figura 3, se encuentra la estructura de las normas colombianas.



Figura 3 Pirámide de Kelsen-Normas colombianas. Fuente: Rodríguez, 2008

Cabe aclarar que los Reglamentos Internos de Trabajo, Contratos de Trabajo, Convenciones Colectivas y SG Voluntarios, se encuentran en la base de la pirámide.

Origen constitucional de la protección laboral reforzada en Colombia.

A través del Artículo 13 de la Constitución Nacional de Colombia, se involucra el principio de igualdad, el cual constituye una garantía para el ciudadano participe del Estado Social de Derecho, en donde prima el respeto por la dignidad y la persona humana, por tal motivo se protege algo vital para está como lo es el trabajo (Suarez, 2012).

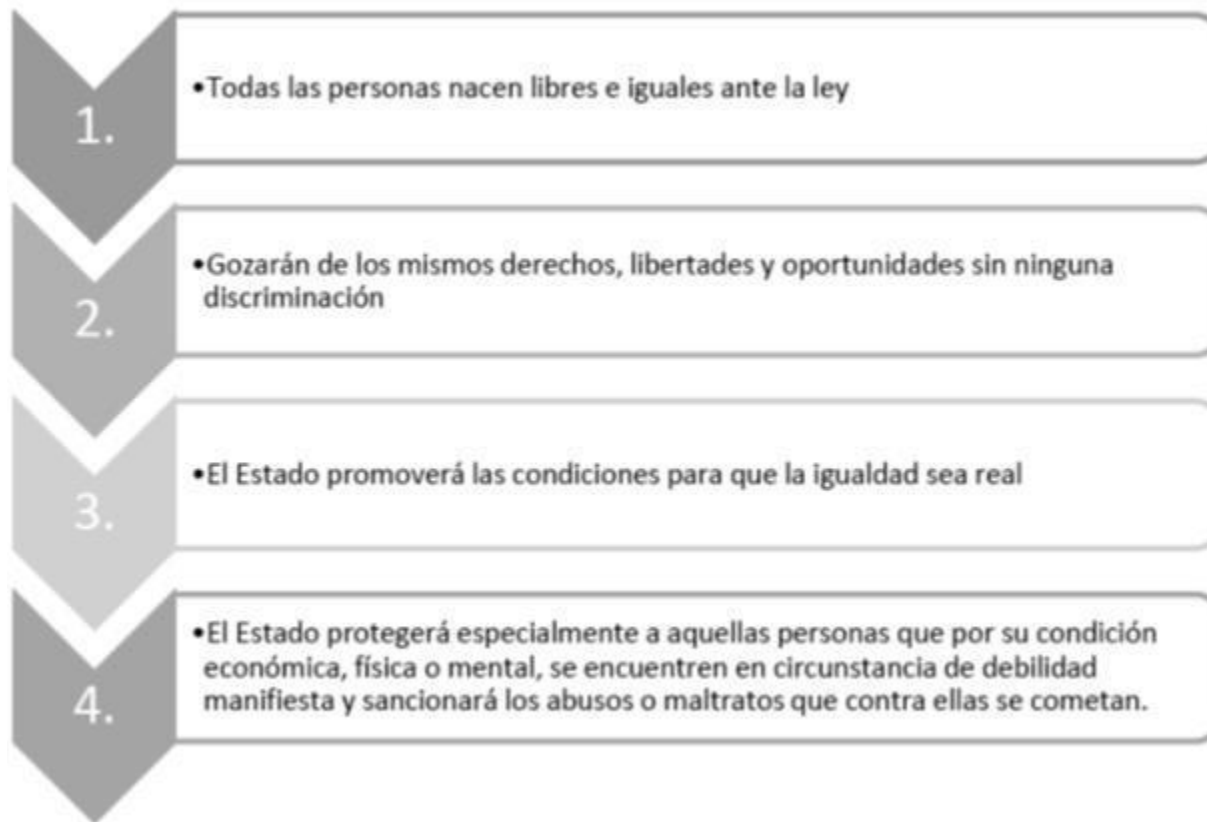


Figura 4 Constitución Política de Colombia. Gaceta Constitucional No. 116, Bogotá D.C., Colombia, 20 de julio de 1991.

Sumado al Artículo 13, se encuentra el Artículo 47, de la Constitución Nacional, según el cual: “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”, de ahí que el Estado y otros integrantes de la sociedad deban formular e implementar Políticas de Previsión, rehabilitación, para la integración social y laboral (Rodríguez S. A., 2017). Por su parte en el Artículo 53, a través del cual se establece en cabeza del Congreso de la República la expedición del Estatuto del Trabajo, en el cual se incluya específicamente las mínimas garantías laborales con relación a la estabilidad en el empleo, la seguridad social y a la mujer en estado de embarazo, entre otras. Así se consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que rige todas las relaciones laborales (Sentencia T320/2016).

Con relación a las personas en situación de discapacidad, en el Artículo 54 de la

Constitución, se establece que se debe propiciar la ubicación laboral, garantizar el acceso al empleo acorde con sus condiciones de salud.

La jurisprudencia ha desarrollado un principio superior a la estabilidad laboral, denominado estabilidad laboral reforzada, a través del cual se garantiza la estabilidad del trabajador en sujetos expresamente establecidos y que pueden afectar sustancialmente los principios y derechos Constitucionales que protegen al trabajador (Sanabria, 2014).

Ley 361 de 1997.

Con la expedición de la Ley 361 de 1997, se establecen mecanismos obligatorios que garantizan la incorporación social de las personas con limitaciones, en el ámbito educativo, del trabajo, de las comunicaciones, del transporte y de los distintos lugares en donde actúan como parte del conglomerado social (Sentencia C531 de 2000).

Específicamente el Artículo 26 ha sido objeto de análisis, toda vez que establece que:

En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren (Ley 361 de 1997).

De acuerdo con la Sentencia C-531 de 2000, la Corte Constitucional declara la exequibilidad del Artículo 26, bajo el entendido que:

En virtud de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, así como de especial protección constitucional en favor de personas con habilidades diversas, carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón a su discapacidad, sin que exista autorización previa de la oficina del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato (Sentencia T-320).

Así mismo se establece que es responsabilidad del empleador demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador (Sentencia T-320).

Discapacidad	Invalidez
<ul style="list-style-type: none"> • Condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual, o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad. • % de Pérdida de Capacidad Laboral-PCL, entre el 4% y el 49.9%. 	<ul style="list-style-type: none"> • Toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida • % de Pérdida de Capacidad Laboral-PCL superior al 50%

Figura 5 Rodríguez, S. A. (2017). *Mitos y Verdades sobre la Protección Laboral Reforzada*. Seminario Protección Laboral Reforzada, (pág. 64). Bogotá D.C.

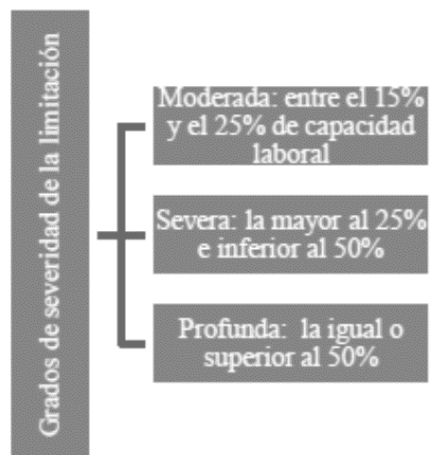


Figura 6 Grados de severidad de la limitación, Fuente: Sentencia SU049/17

Debilidad manifiesta

Se habla de debilidad manifiesta por razones de salud cuando un trabajador padece una afectación en su salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en “condiciones regulares” y se teme que puede ser discriminado (Quintero, 2012).

Al respecto la Corte Constitucional, a través de Sentencia T.467 del 2010, ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones.

Así mismo según Sentencia T-320 de 2016 señala que:

Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente (Sentencia T-320 de 2016).

Estabilidad Ocupacional Reforzada

La estabilidad laboral reforzada hoy estabilidad ocupacional reforzada, no es un derecho contenido en alguna norma específica, pero es un principio que ha adquirido amplio desarrollo jurisprudencial a través del cual se protege el derecho fundamental al trabajo consagrado en la Constitución (SINPRO-Sindicato de Industria de los Trabajadores Profesionales de las Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios, Complementarios y Conexos, 2014).

La Corte Constitucional en la Sentencia T320 de 2016, establece que:

Según la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en “(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad;

(iii) A permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.

De esa manera se creó una protección especial para las personas que por cuestiones de salud se ven incapacitadas para cumplir con su trabajo en las condiciones que podrían hacerlo de no padecer los quebrantos a su integridad. Con ello se garantiza la protección de actos discriminatorios en su contra (Sentencia T320 de 2016).

La Corte Constitucional a través de Sentencia T-899 de 2014 ha fijado las reglas jurisprudenciales a través de las cuales:

Una persona en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su estado de

salud, será titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud; (ii) cuando no haya una causal objetiva de desvinculación; (iii) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral; y (iv) el despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo (Sentencia T-899 de 2014).

La estabilidad ocupacional reforzada tiene lugar según Sentencia T 320 de 2016, cuando:

El trabajador es sometido a una variación intempestiva de su salud, o su situación económica y social. En atención a ello, si el empleador tiene la intención de despedir a una persona en estado de discapacidad, debe solicitar permiso al Ministerio del Trabajo (Sentencia T 320 de 2016).

En Sentencia T-394 de 2014, se precisa que las consecuencias de despedir a una persona en situación de discapacidad y sin autorización del Ministerio de Trabajo son:

- que el despido sea absolutamente ineficaz
- que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado
- que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido (Sentencia T-394 de 2014)

Esta protección según Sentencia 049 de 2017, no aplica únicamente a las relaciones laborales:

De carácter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestación de

servicios independientes, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad (Sentencia 049 de 2017).

Clases de estabilidad ocupacional reforzada.

A través del artículo 53 de la Constitución Política de 1991, consagra los principios mínimos fundamentales a que están supeditadas las normas laborales y que enuncian certeramente todas las situaciones a las cuales se enfrenta el trabajador en cuanto a su remuneración y su protección como ser humano digno (Boada Peñaranda, 2015).

Estabilidad Laboral Reforzada por estado de Embarazo (Hombre-Mujer).

El Código Sustantivo del Trabajo en los artículos 239 y 240, establece que:

Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia, y que las empresas sólo podrán tomar una decisión como está cuando el Empleador cuente con una autorización del inspector de trabajo o del Alcalde Municipal en aquellos lugares donde no exista esa figura (Semana, 2017).

Según sentencia C-005/17 de la Corte Constitucional:

Los artículos que le otorgan a la mujer embarazada o lactante trabajadora una estabilidad reforzada, también serán de aplicación en favor de los hombres exclusivamente en el caso que la mujer dependa económicamente de él. De manera que siendo cónyuge o compañero permanente no podrá ser despedido pues la mujer quedaría desprotegida (Semana, 2017).



Figura 7 Efectos del despido sin el permiso del Ministerio de Trabajo. Fuente: Rodríguez S. A., 2017

Con relación a la aplicación de este tipo de protección, ver Figura 8

Trabajadoras dependientes	Trabajadoras en misión	Cooperativa	Aprendices e independientes
<ul style="list-style-type: none"> • Cualquier tipo de contrato • Incluso desde el periodo de prueba 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica solidaridad entre la usuaria y la temporal 	<ul style="list-style-type: none"> • Sin importar su vínculo con la cooperativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Extensión de la protección a contratos no laborales.

Figura 8 Aplicación de la protección, estabilidad laboral reforzada por embarazo. Fuente: Rodríguez S. A., 2017

Así mismo a través de la Sentencia 070 de 2013, la honorable Corte Constitucional, establece las reglas de aplicación según las causas (justa causa, sin justa causa) y conocimiento (si sabía el empleador, no sabía el empleador), dependiendo el contrato: a término indefinido, contrato a término fijo, contrato por obra o labor o contrato de prestación de servicios.

Estabilidad Laboral Reforzada a los pre-pensionados-Retén social.

A través de Sentencia T-089 de 2009, se precisa que:

La noción de pre pensionado comprende aquellas personas que laboran en entidades estatales en proceso de liquidación, dentro de los programas de renovación de

la administración pública, a quienes les falten 3 años o menos para cumplir los requisitos de edad y tiempo de servicio para acceder a la pensión (Sentencia T-089 de 2009).

En sentencia T-229 la Corte Constitucional establece que:

El desarrollo del derecho fundamental a la igualdad permite afirmar que, la estabilidad laboral debe cobijar y debe predicarse no sólo de los trabajadores que pertenezcan al sector público, sino también aquellos que pertenezcan al sector privado (Sentencia T-229 de 2017).

La Corte Constitucional ha dispuesto las siguientes medidas para garantizar el mínimo vital y la seguridad social del trabajador y de su núcleo familiar:

(i) el reintegro laboral hasta tanto a la persona le sea reconocida la mesada pensional e incluida en nómina de pensionados

(ii) el reconocimiento de los salarios y demás prestaciones sociales dejadas de percibir desde la época de su desvinculación hasta su reintegro (Sentencia T-639 de 2015).

En efecto, a través de la Sentencia T-229, establece que:

La mera condición de pre pensionado no es suficiente para ordenar el reintegro de un trabajador sino que es necesario evidenciar en el caso concreto que la desvinculación está poniendo en riesgo los derechos fundamentales del accionante, donde la edad del mismo es un indicador de la falta de probabilidades de integrarse al mercado laboral que debe apreciarse junto con el hecho de que el salario sea la única fuente de ingresos de este o, en todo caso, que los ingresos por otros conceptos sean insuficientes para garantizar una vida en condiciones dignas ante la ausencia del primero (Sentencia T-229 de 2017).

Estabilidad Laboral Reforzada por fuero sindical

A través de la Sentencia T-842A, se establece que:

Una de las consecuencias del reconocimiento del derecho de asociación sindical es la existencia de una garantía de estabilidad reforzada para distintos trabajadores que ejercen funciones esenciales para el sindicato. Esa garantía consiste en la proscripción de que sus contratos sean terminados por el Empleador, si no existe una causa justa previamente calificada por un Juez Laboral. Obviamente esta garantía solo puede comprenderse si se repara en que el derecho de asociación sindical es a la vez un derecho constitucional individual de los trabajadores que son titulares del mismo, y un derecho constitucional colectivo, cuyo titular es el Sindicato (Sentencia T-842A de 2013).

La Corte Constitucional establece que:

La consecuencia inmediata de intentar despedir un trabajador amparado por el fuero sindical, sin el respeto por el debido proceso, es la ineficacia del despido, lo que significa privar de efectos la decisión. Por ese motivo, en este evento, independientemente de las sanciones pecuniarias o incluso penales previstas por el Legislador para la protección del derecho de asociación sindical resulta procedente el reintegro del afectado, con el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir por la decisión de despido (Sentencia T-842A de 2013).

Estabilidad Laboral Reforzada por queja de acoso laboral

El artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, consagra que:

A fin de proteger a quien denuncia cualquier represalia, la determinación de que la terminación unilateral del contrato de trabajo de la persona que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la Ley carecerá de todo efecto dentro de los seis meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente, verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento. También la ley consagra en contra del denunciante temerario, la posibilidad de la imposición de

una multa, cuando la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento (Art. 14 Ley 1010 de 2006).

Marco Legal

Se inicia con la mayor protección de esta normatividad en Colombia que vigila por los colombianos sus derechos y deberes civiles los cuales hacen parte de una sociedad la cual corresponde a la Constitución Política de Colombia en los Art. 47 y Art. 54 indicando como tema central la protección especial de la estabilidad laboral reforzada la cual tiene en su contenido la:

Obligación del Estado colombiano de adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes les prevé una protección especial (Sentencia T-192 de 2014).

Consagra la obligación del Estado de garantizar a los minusválidos el derecho al trabajo y en el artículo 68 consagra como obligación especial la educación a personas con limitaciones físicas y sensoriales.

Las leyes colombianas que velan y protegen este tema de investigación son las siguientes:

Ley 82 de 1988, por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en la reunión N° 69 realizada en Ginebra, 1983.

La Ley 50 de 1992, la cual tiene como tema central la terminación unilateral del contrato sin justa causa, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

Ley 361 de 1997, esta describe los parámetros de protección para las personas con discapacidad o limitación física. Artículo 26. Con esta norma se busca proteger ampliamente a las personas con limitaciones en general, sin entrar a determinar ni el tipo ni el grado de

limitación que padecen y en ella se crean una serie de mecanismos que pretenden la protección de los limitados en muchos aspectos, como lo son la educación, el derecho a la libre locomoción, la salud entre otros. Dictamina la calificación de la pérdida de la capacidad igual o superior al 15%, de alguno de los miembros.

Ley 1468 de 2011 Art. 239. Donde se especifica la prohibición de despedir a trabajadoras por embarazo y/o período de lactancia Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Establece una sanción pecuniaria para los casos en que se procede con el despido sin previamente contar con una autorización expresa del Ministerio de Trabajo.

Ley 1010 de 2006, Art. 11, relacionada directamente con:

La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento (Ley 1010 de 2006).

Ley 1618 de 2013, Por medio de la cual:

Se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, El objeto de la presente ley es garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009 (Ley 1618 de 2013).

Ley 776 de 2002, quien se encarga el Sistema General de Riesgos Laborales, Por la cual

se dictan normas alusivas a la organización, administración y prestaciones del Sistema General de riesgo Laborales.

Ley 962 de 2005, Art. 52. Donde se plasmarán los trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado:

Corresponde al Instituto de Seguros Sociales, la Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES-, a las administradoras de Riesgos Profesionales -ARP- [entiéndase hoy ARL], a las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, y a las Entidades Promotoras de Salud EPS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias (Ley 962 de 2005).

Ley 1562 de 2012, restaurada por el Sistema de Riesgos Laborales, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Ley 1680 de 2013, la cual tiene como tema central a personal con características especiales, como lo son ciegas y con baja visión. Por la cual se garantiza a las personas ciegas y con baja visión, el acceso a la información, a las comunicaciones, al conocimiento y a las tecnologías de la información y de las comunicaciones.

Ley 1468 de junio 30 de 2011, Artículo 239. Prohibición de despido, Ninguna trabajadora puede ser despedida por maternidad, ni tiempo otorgado por la ley de lactancia, las trabajadora que sea despedida sin aprobación del ente encargado será indemnizada con un pago de 60 días laborales, fuera de los beneficios que incluyan su contrato.

Unos de los decretos más determinantes en el tema de investigación son los siguiente y su importancia en el proceso de protección.

Decreto 2663 de 1950, Código Sustantivo del Trabajo, donde se describen las funciones y

características de conformación y la aparición del Fuero sindical y Fuero de maternidad. Es importante aclarar que existen múltiples sentencias que sustentan estos fueros y su importancia.

Decreto 2351 de 1965. Numeral 15 artículo 1965, el cual justifica como término y reglamentación la Incapacidad temporal, esta describe el tipo de incapacidad temporal dada por causa común, laboral u otro tipo existente, que tenga una duración superior a 180 días. Especificando así el compromiso del empleador, la EPS o ARL según corresponda, que suministren la imposibilidad de recuperación.

Decreto 2331 de 1965 Art. 25, Relacionado con el fuero circunstancial, en dónde:

Los trabajadores que hubieren presentado al patrono -hoy empleador- un pliego de petición no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto (Decreto 2331 de 1965).

Decreto 019 de 2012, No discriminación a las personas en situación de discapacidad. La Corte Constitucional a través de dicha disposición modifica el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Decreto 1507 de 2014, Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral, Consigna expresamente lo que ha de entenderse por capacidad ocupacional, capacidad laboral, discapacidad, minusvalía, Invalidez, incapacidad permanente parcial, deficiencia, condición de salud y daño corporal.

Decreto Nacional 1352 de 2013, Juntas de Calificación de Invalidez, Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones.

Las sentencias que han abierto el camino para tener una legítima defensa en Colombia que vigilan el bienestar de los colombianos.

Se inicia con la uno de los temas más vulnerados el cual es el embarazo, cuando el embarazo se encuentra en un estado que permite que sea inferido:

La jurisprudencia constitucional ha entendido que cuando una mujer se encuentra en su quinto mes de embarazo, sus cambios físicos le permiten al empleador inferir su estado. Sentencias T-1062 de 2004 y T-793 de 2005. Sentencia T-145 de 2007, Sentencia T 589 de 2006, Sentencia T 578 de 2007, Sentencia T-354 de 2007.

La Corte estableció que pese la duda sobre la notificación del estado de embarazo por parte de la trabajadora, se consideraba que los superiores jerárquicos debían saber del embarazo de la accionante “como quiera que ésta, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, contaba aproximadamente con 28 semanas de gestación, circunstancia que difícilmente puede pasar inadvertida por los compañeros de trabajo y por sus superiores jerárquicos”. En este sentido, la Corte ha entendido que 5 meses de embarazo “es un momento óptimo para que se consolide el hecho notorio de [la] condición de gravidez”. Se trata entonces de una presunción, en el sentido de que, por lo menos al 5º mes de la gestación, el empleador está en condiciones de conocer el embarazo. Presunción que se configura en favor de las trabajadoras. Entre otras aclaraciones siendo estas las más relevantes (Sentencia T-583 de 2017)

-016 de 1998, se declara que un contrato de tener una aclaración puntual de términos conocidos por el empleador y así mismo si en contrato no determina fecha de culminación en el caso de contratos a términos indefinidos o término fijo, no pueden generar un despido de forma repentina sin un aviso previo ya que afectaría de forma directa al empleador, e indirecta la economía familiar.

Sentencias de la sala de casación laboral radicado 32532, el 5 de julio de 2008
Magistrado Ponente: Elsy Pilar Cuello, esta sentencia aplica para las personas que tengan una

pérdida de capacidad laboral superior al 15%, que no pueden seguir realizando las funciones laborales por las que fue contratado y se imposibilite la reubicación. Buscando proteger la indefensión y vulnerabilidad de los derechos fundamentales.

Sentencia SU-070 de 2013, en dicha sentencia, se analizan todos los aspectos que merecen ser tenidos en cuenta cuando de Embarazo y Lactancia, entre las principales se encuentran el conocimiento del embarazo de la trabajadora no es requisito para establecer si existe o no protección, sino para determinar el grado de la protección y las características del trabajo a realizar:

El conocimiento del embarazo por parte del empleador da lugar a una protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende en un factor de discriminación en razón del sexo, La falta de conocimiento, dará lugar a una protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido (Sentencia 070 de 2013)

Sentencia T-354 de 2007, donde se estableció que:

Pese a la duda sobre la notificación del estado de embarazo por parte de la trabajadora, se consideraba que los superiores jerárquicos debían saber del embarazo de la accionante “como quiera que ésta, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, contaba aproximadamente con 28 semanas de gestación, circunstancia que difícilmente puede pasar inadvertida por los compañeros de trabajo y por sus superiores jerárquicos”. En este sentido, la Corte ha entendido que 5 meses de embarazo “es un momento óptimo para que se consolide el hecho notorio de [la] condición de gravidez”. Se trata entonces de una presunción, en el sentido de que, por lo menos al 5º mes de la gestación, el

empleador está en condiciones de conocer el embarazo. Presunción que se configura en favor de las trabajadoras (Sentencia T-354 de 2007).

Sentencia T-449 de 2008, establece que:

Opera independientemente de la modalidad de contrato convenida por las partes, No basta el vencimiento del plazo o prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato. Es el inspector del trabajo, en todo caso, que debe determinar si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, y no en motivos discriminatorios (Sentencia T-449 de 2008).

Sentencia T-263 de 2009, sentó una postura a propósito de los contratos a término fijo:

Advirtiendo que la protección en dicho escenario debe tenerse en cuenta siempre y cuando se subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral. Y también se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, por lo que tiene derecho a conservar su trabajo aunque el término haya finiquitado (Sentencia T-263 de 2009).

Sentencia T-519 de 2003 que fuere ratificada por la Sentencia T-077 de 2014, donde se especifica:

Si se ha presentado una desvinculación de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica sino que será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho.

2) En tal caso la tutela sí puede ser el mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada (Sentencia T-519 de 2003).

Sentencia T- 309 de 2005, sacados en términos de las propia sentencia, es necesario que

se aporte el proceso siquiera una prueba sumaria de la conexidad entre la decisión de no renovar el contrato y la discapacidad sufrida por el trabajador.

Sentencia T- 1040 de 2001, opera una presunción a favor del trabajador, que:

En todo caso, no lo exime de la carga de allegar una prueba sumaria, que le proporcione al juez los suficientes elementos de juicio para concluir que el despido se efectuó por razón de la condición de especial protección (Sentencia T- 1040 de 2001).

Sentencia T-418 de 1992, las medidas adoptadas por una empresa para:

Desincentivar la afiliación de sus trabajadores a los sindicatos precisó: “Según el artículo 53 de la Carta Política, los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. Ellos es aplicable al Convenio número 98 de la OIT, relativo al derecho de sindicalización y de negociación colectiva (Sentencia T-418 de 1992).

Sentencia C-567 de 2000, concluir que el no permitir la coexistencia de organizaciones sindicales de base vulnera el derecho de asociación sindical. Integrando dicho Convenio al Bloque de Constitucionalidad.

Sentencia C-797 de 2000, indicar que varias normas del C.S.T. desconocían la libertad de los sindicatos por no tener libertad estos de realizar sus estatutos, determinar su forma de organización y su funcionamiento.

Sentencia C-1491 de 2000. Reiterado en la Sentencia T-1303 de 2001:

La Corte Constitucional declaró la constitucionalidad del artículo que prohíbe suscribir o prorrogar pactos colectivos en las empresas cuyos sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores, por no contravenir los Convenios 87 y 98 indicando que estos hacen parte del bloque de constitucionalidad (Sentencia C-1491 de 2000).

Estas son algunas de las normas más relevantes a través de la historia colombiana que

han generado un impacto en el desarrollo y crecimiento del tema de investigación, demostrando que han existido situaciones que necesitan de la aparición de leyes, decretos y sentencias que cuiden de los trabajadores y del trabajador sin dejar que se vulneren los derechos de ningún ciudadano colombiano.

Marco Metodológico

Tipo de investigación.

Para la elaboración del presente documento se hizo uso del método de investigación cualitativo, al tomar en cuenta que a través de este enfoque, se hace uso de la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación, así mismo es posible conceptualizar la realidad, con base en la información obtenida de la población o personas estudiadas (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010).

A través del método de investigación cualitativo se realizó la recolección de datos y se hizo uso de la técnica de revisión documental, para la obtención de información en cuanto al estado de la estabilidad laboral por fuero en salud en Colombia.

Método de investigación.

La revisión de la situación actual de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud en Colombia, a través de fuentes bibliográficas primarias, secundarias y terciarias, corresponde a una investigación documental, entendida esta como un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, ello con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio (Bernal, 2010). Toda vez que se recurre a principales fuentes documentales como lo son: documentos escritos (libros, periódicos, revistas, tratados, conferencias escritas, entre otros).

Fases del Estudio.

Para el establecimiento de la metodología apropiada acorde con esta investigación, fue necesaria la determinación de 3 fases las cuales estuvieran acordes con el objetivo general y los objetivos específicos planteados, además de dar solución al problema identificado.

Tabla 1 Metodología general aplicada al presente proyecto de investigación

FASE	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INSTRUMENTO METODOLÓGICO
Fase 1.	Identificar el origen o fundamento de la estabilidad laboral en Colombia por fuera de salud.	Revisión bibliográfica a través de consulta a trabajos de grado, libros, conceptos del Ministerio de Trabajo, Sentencias y demás publicaciones de organizaciones como la OIT, ANDI, entre otros.	Matriz documental segunda categoría
Fase 2.	Revisar las posturas de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional con relación a la estabilidad laboral en Colombia por fuera de salud	Revisión bibliográfica a través de consulta de sentencias proferidas por la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional.	Matriz documental segunda categoría

Fase	3. Conocer el impacto económico que ha tenido la estabilidad laboral en Colombia por fuero de salud en Colombia, para el empleador	Revisión bibliográfica a través de consulta de datos, cifras, estadísticas,	Matriz documental
-------------	---	---	-------------------

Recolección de la Información

En el proceso de obtención de información se tiene en cuenta principalmente la revisión documental de distintas fuentes bibliográficas tales como libros, informes, revistas, entre otros que brinden información valiosa en el desarrollo del documento.

A través de la Matriz Documental se expone la relación de las fuentes consultadas, para ello se tiene en cuenta que está se encontrará dividida en dos categorías, como lo presenta, Bahamón, Moreno & Triviño:

- Primera Categoría: Conformada por generalidades de la fuente, es decir; base de datos consultada, palabra clave, total de artículos encontrados, año, ciudad título y disponibilidad.
- Segunda Categoría: Se incluyen aspectos como; línea de investigación, diseño metodológico, eje temático, abordado, objetivo, resultados y conclusiones.

Así mismo se toma en cuenta las siguientes variables, que son: estudios encontrados, temas de investigación y año de los estudios encontrados.

Durante la inclusión de las fuentes y con el fin de delimitar las fuentes bibliográficas objeto de consulta, se tuvo en cuenta:

- Investigación realizada en Colombia
- Fuentes con información generada no menor a 2010
- Es necesario que el documento refleje un método investigativo, resultados, conclusiones, con relación al objeto de esta investigación.

En el Anexo 1 se encuentra el formato de la Matriz documental empleada

Fuentes de información.

Fuentes primarias.

Las fuentes objeto de consulta en primera instancia obedecen a sentencias proferidas por las Altas Cortes, así como bases de datos científicas y de diversas instituciones oficiales que cuenten con artículos de corte científico.

Fuentes secundarias

A nivel de fuentes secundarias se consultaran publicaciones de instituciones y organizaciones referentes al tema objeto de investigación, así mismo se recurrirá a información suministrada a través de Internet, de portales reconocidos.

Resultados

Los documentos vinculados en la investigación, fueron tomados de fuentes confiables, revistas académicas, para así mismo acentuar la efectividad y asertividad de la investigación, los cuales han servido para ampliar los conceptos y las terminologías necesarias para realizar estos análisis y poder dar conceptos puntuales según los objetivos propuestos de la investigación. Se retomaron la normatividad vigente y el proceso que apoya este tema a través de la historia y los documentos más cuales para generar conclusiones que estén actualizadas.

Tabla 2 Matriz investigativa estabilidad laboral reforzada

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
1	Sentencia	Sentencia C-531/00	Dr. ALVARO TAFUR GALVIS	Corte Constitucional	Bogotá	2000	Demanda de inconstitucionalidad contra los incisos 1o. (parcial) y 2o., del artículo 26 de la Ley 361 de 1997	Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.	http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/c-531-00.htm

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
2	Sentencia	Sentencia T-089/09	HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO	Corte Constitucional	Bogotá	2009	Acción de tutela interpuesta por Cecilia Carreño Ortiz contra la Empresa Social del Estado Luís Carlos Galán Sarmiento en Liquidación la inclusión y consecuente protección como “pre pensionada”.	ORDENAR a la Sociedad Fiduciaria de Desarrollo Agropecuario – Fiduagraria S.A., quien adelanta el proceso de liquidación de la ESE Luís Carlos Galán Sarmiento, reintegrar a la señora Cecilia Carreño Ortiz al cargo que desempeñaba o a uno equivalente en la ESE Luís Carlos Galán Sarmiento en liquidación, sin solución de continuidad desde la fecha en la cual fue desvinculada de la entidad y hasta que le sea reconocida la pensión de jubilación convencional en cumplimiento de los requisitos para ello, o de lo contrario, hasta la terminación definitiva de la existencia jurídica de la empresa.	http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2009/T-089-09.htm
3	Sentencia	Sentencia T-467/10	Dr. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO	Corte Constitucional	Bogotá	2010	Acción de tutela interpuesta por Roberto Augusto Bernal Nigrinis contra la Cooperativa de Trabajadores de Colombia, Coodesco CTA y Alimentos Cárnicos S.A.	CONCEDER, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad y a la seguridad social y a los derechos de los niños del señor Roberto Augusto Bernal Nigrinis, vulnerados por la Cooperativa de Trabajadores de Colombia “Coodesco” y Alimentos Cárnicos S.A.,	http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-467-10.htm

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
4	Sentencia	Sentencia C-824/11	LUIS ERNESTO VARGAS SILVA	Corte Constitucional	Bogotá	2011	Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 1° de la Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.”	Con fundamento en todo lo expuesto, esta Sala concluye que las expresiones demandadas “severas y profundas” contenidas en el artículo 1° de la Ley 361 de 1997, son exequibles, por cuanto (i) no resultan violatorias de los artículos 13, 47, 54 y 68 Superiores, y (ii) no vulneran igualmente tratados internacionales en la materia, suscritos y ratificados por Colombia.	http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2011/C-824-11.htm
5	Sentencia	Sentencia SU070/13	ALEXEI JULIO ESTRADA	Corte Constitucional	Bogotá	2013	Los siguientes casos corresponden a mujeres, que en estado de embarazo fueron desvinculadas de sus actividades laborales, y han solicitado a jueces de tutela la aplicación de la protección laboral reforzada constitucional por su condición.	La Corte Constitucional argumenta que sí existe un fuero especial de protección para aquellas trabajadora en estado de embarazo y lactancia y mucho más en el ámbito laboral, por el motivo que la mujer ha sido objeto de discriminación por este motivo. En otras palabras los principios constitucionales del artículo 53, como igualdad de oportunidades laborales, remuneración mínima vital y proporcional, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a beneficios mínimos, situación más favorable, entre otros, adquieren mayor fuerza para este tipo de trabajadoras por cuanto deben ser protegidas en forma especial por el ordenamiento jurídico	http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/SU070-13.htm

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
6	Sentencia	Sentencia T-394/14	ALBERTO ROJAS RIOS	Corte Constitucional	Bogotá	2014	<p>Acciones de tutela instauradas por: Danilo Arturo Suaza Vélez, John Jaime Pineda Jaramillo, Carlos Alberto Quiroz Álvarez, Carlos Alberto Ramírez Arenas y Jesús María Grajales Rendón contra la Industria Nacional de Gaseosas, Coca Cola FEMSA y Eficacia S.A. y ii) Rodolfo Eliécer Ramírez Acevedo contra Coca Cola FEMSA S.A. y Eficacia S.A.</p>	<p>La estabilidad laboral reforzada es una garantía para los trabajadores con discapacidad o que tengan una enfermedad que limite de manera importante la ejecución de las funciones propias de su empleo. En ese sentido, la protección constitucional aquí expuesta, no se encuentra sujeta a un porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral expedida por las juntas competentes, pues “la procedibilidad de la acción de tutela tampoco puede supeditarse a un determinado porcentaje de discapacidad, pues más que analizarse la gravedad del estado de salud del actor, deberá comprobarse que su despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo”.</p>	<p>http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-394-14.htm</p>

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
7	Sentencia	Sentencia T-141/16	ALEJANDRO LINARES CANTILLO	Corte Constitucional	Bogotá	2016	<p>El señor José Concepción Contreras Contreras interpuso acción de tutela contra las empresas Adecco Colombia S.A. y AIG Seguros Colombia por considerar vulnerados sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social, al ser despedido por su condición de salud. En consecuencia, solicitó su reintegro al cargo que ocupaba. 2. El señor Wilfran Andrés Santiago Santiago interpuso acción de tutela contra el Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar y Policía de Bogotá, el Ministerio de Defensa, el Batallón Especial Energético y Vial No 10 y el Ejército Nacional, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la</p>	<p>ORDENAR a Adecco Colombia S.A. que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia (i) efectúe el reintegro laboral del accionante, si él así lo desea, a un cargo acorde con su condición de salud, y (ii) pague la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es decir, 180 días de salario, como consecuencia del despido sin autorización de la autoridad laboral competente. DEJAR SIN EFECTOS, el acto proferido por el Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar y de Policía Nacional mediante la cual calificó al accionante como no apto para la prestación militar y recomendó su no reubicación. En virtud de lo anterior, dejar sin efectos la orden de retiro del servicio activo del señor Wilfran Andrés Santiago Santiago.</p>	<p>http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-394-14.htm</p>

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
8	Sentencia	Sentencia T-320/16	ALBERTO ROJAS RIOS	Corte Constitucional	Bogotá	2016	El treinta (30) de junio de dos mil quince (2015), Sirley Veloza Cicery formuló acción de tutela contra Sodexo S.A. al considerar que dicha empresa vulneró sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la salud y a la seguridad social, al haber terminado unilateralmente su contrato de trabajo, a pesar que se encontraba bajo tratamiento médico a raíz de un accidente que sufrió el diez (10) de septiembre de dos mil catorce (2014), cuando se encontraba desempeñando la jornada laboral.	ORDENAR a SODEXO S.A. que, dentro del término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas siguiente a la notificación de esta sentencia, proceda a reintegrar a Sirley Veloza Cicery, a un cargo en iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación, sin solución de continuidad.	http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2016/T-320-16.htm

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
9	Sentencia	Sentencia T-320/16	ALBERTO ROJAS RIOS	Corte Constitucional	Bogotá	2016	<p>La Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentran en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.</p>	<p>La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, conformada por los Magistrados Luis Ernesto Vargas Silva, Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, quien la preside, y Alberto Rojas Ríos, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, especialmente las conferidas en los Artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política, así como en los artículos 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente:</p> <p>SENTENCIA</p> <p>En el proceso de revisión del fallo preferido el veintiuno (21) de octubre de dos mil catorce (2014) por el Juzgado Tercero Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Manizales, en primera instancia, y la sentencia del veinticuatro (24) de agosto de dos mil quince (2015) por el Juzgado Sexto Penal del Circuito de la misma ciudad, en segunda instancia, en el trámite de la acción de tutela formulada por Sirley Veloza Cicery contra Sodexo S.A.</p>	<p>http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2016/T-320-16.htm</p>

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
10	Sentencia	Sentencia T-521/16	ALEJANDRO LINARES CANTILLO	Corte Constitucional	Bogotá	2016	Acciones de tutela instauradas, de forma separada, por Ordanis Enrique González Ramos contra Inversiones Agropecuarias del Retén –Invarten Ltda.- y por John Freddy Torres Méndez contra la sociedad Sistema Integrado de Transporte SI 99 S.A., respectivamente.	ORDENAR a la empresa Sistema Integrado de Transporte SI 99 S.A. que en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, reintegre al accionante a un cargo con la jerarquía semejante al que venía desempeñando y en el que se respeten y se atiendan sus condiciones de salud.	http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-521-16.htm

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
11	Sentencia	Sentencia SU049/17	MARÍA VICTORIA CALLE CORREA	Corte Constitucional	Bogotá	2017	<p>El señor Ángel María Echavarría Oquendo, de 73 años de edad, se desempeñaba como conductor de vehículos de carga para la firma Inciviles S.A., con un contrato de prestación de servicios. Inciviles S.A. terminó unilateralmente el vínculo sin autorización previa del inspector de trabajo, en un momento en el cual se encontraba incapacitado como consecuencia de un accidente de origen profesional que le ocasionó una lesión completa del músculo supraespinoso, ubicado en su hombro izquierdo, y que le dificultaba realizar sus labores desde hacía algún tiempo. Instauró acción de tutela por considerar vulnerado su derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada.</p>	<p>ORDENAR a Inciviles S.A. a través de su representante legal, o quien haga sus veces, y en el plazo de quince (15) días calendario, contados a partir de la notificación de la presente sentencia: (i) renueve el contrato de prestación de servicios con el señor Ángel María Echavarría Oquendo; (ii) cancele al actor las remuneraciones que dejó de recibir entre el momento de su desvinculación (17 de marzo de 2014) y la fecha en que su contrato se vencería conforme al plazo pactado; (iii) y le pague, adicionalmente, una indemnización equivalente a 180 días de honorarios.</p>	<p>http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/SU049-17.htm</p>

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
12	Sentencia	Sentencia T-317/17	ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO	Corte Constitucional	Bogotá	2017	El señor Víctor Hugo Martínez, actuando en nombre propio, acudió a la acción de tutela, en procura de obtener la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la vida en condiciones dignas, a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital y al trabajo, los cuales considera vulnerados por la empresa Fortox Security Group, al terminar su contrato laboral como vigilante, por vencimiento del plazo pactado, a pesar del deterioro de salud.	ORDENAR a la empresa Fortox Security Group que ejecute las siguientes actuaciones: (i) si el accionante así lo desea, proceda a reintegrarlo al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior jerarquía, sin solución de continuidad. (ii) pague los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y efectúe los aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro y (iii) pague la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario.	http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-317-17.htm

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
13	Sentencia	Sentencia T-664/17	CARLOS BERNAL PULIDO	Corte Constitucional	Bogotá	2017	Acción de tutela presentada por Henry Aviles Hoyos contra la empresa El Rancho de Juanda S.A.S. y Juan David Vargas Marín. El accionante sostiene que fue despedido sin justa causa el día 6 de enero de 2017, fecha en la cual asegura que la relación laboral se encontraba vigente y él se encontraba incapacitado.	CONFIRMAR la sentencia del Juzgado Primero Penal Municipal de Rionegro (Antioquia), proferida el 17 de marzo de 2017, en el sentido de NEGAR la acción de tutela, por no encontrar vulnerados los derechos fundamentales alegados por el accionante.	http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-664-17.htm

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
14	Sentencia	Sentencia T-201/18	GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO	Corte Constitucional	Bogotá	2018	Doris Cecilia Elorza Tobón promovió acción de tutela contra Tablemac MDF por considerar que ésta última comprometió sus derechos al trabajo, seguridad social, estabilidad laboral reforzada, dignidad humana y mínimo vital, cuando sin justa causa resolvió terminar su contrato de trabajo en forma anticipada, aun cuando conocía que se encontraba en un proceso de diagnóstico de cáncer de seno.	ORDENAR a Tablemac MDF que, en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta decisión, (i) reintegre a la señora Doris Cecilia Elorza Tobón, al cargo que venía desempeñando en la empresa o, en su defecto y de conformidad con las restricciones médicas que puedan existir en la actualidad, a uno de igual o mayor rango y remuneración; y (ii) pague en forma retroactiva los salarios dejados de percibir por la accionante (para lo cual podrá descontar mensualmente el valor ya pagado en la liquidación, en un plan de pagos acordado con la accionante) y los aportes a la seguridad social del caso, con la correspondiente actualización de pagos; y (iii) la indemnización de la que trata el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.	www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/t-201-18.htm

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
15	Sentencia	SL1360-2018	CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO	Corte Suprema de Justicia	Bogotá	2018	Ósmar Alberto Saldarriaga solicitó el reintegro a su empleo, junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir entre la fecha de su despido y la de su reinstalación. En subsidio, reclamó el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y las costas del proceso.	La Corte Suprema de Justicia, mediante la Sentencia SL-1360 de 2018, reitera que el empleador no podrá despedir a un trabajador debido a su condición de discapacidad, sin que lo autorice el Ministerio de Trabajo, a menos que se trate de una justa causa de terminación del contrato.	http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjum2018/SL1360-2018.pdf
16	Libro	Salud y estabilidad en el empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas.	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia	Medellín	2017	Aportar elementos de reflexión que permitan asumir, de manera ponderada, los retos jurídicos y económicos derivados de la garantía de estabilidad laboral reforzada, con especial atención a las situaciones de salud que le sirven de fundamento	La textura abierta de estas premisas ha conducido a que, en términos prácticos, a nivel laboral el Estado colombiano haya responsabilizado a los empleadores por las condiciones históricas de marginalidad y discriminación que han afectado, particularmente, a los sujetos de especial protección constitucional.	http://www.andi.com.co/Uploads/ANDI%20-%20Salud%20y%20estabilidad%20en%20el%20empleo.pdf

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
17	Artículo científico	Estado de cosas inconstitucional por omisión en la expedición del estatuto del trabajo en Colombia	Michelle Andrea Nathalie Calderón Ortega	Revista Academia & Derecho 5 (8)	Cúcuta	2014	busca recolectar información importante buscando siempre conocer la legislación y la aparición de nuevas leyes y legislaciones buscando la objetividad y el cumplimiento de las normas sin que existan omisiones-	La Constitución Política de 1991 ordenó al Congreso de la República expedir un Estatuto de Trabajo, conforme con los principios mínimos fundamentales consignados en su artículo 53. El mandato, encomendado de manera expresa por el constituyente primario al órgano legislativo colombiano, ha sido quebrantado por más de veinte años y su incumplimiento consolida una comisión legislativa. Por su condición de absoluta, esta omisión escapa -desde la interpretación gramatical que la Corte Constitucional le ha dado al artículo 241 de la Carta de Derechos-, a la órbita de competencia del control de constitucionalidad que ejerce en Colombia dicha Corte. Al respecto, el máximo Tribunal Constitucional colombiano considera que en el Estado no existen acciones judiciales para poner fin a una omisión legislativa absoluta. Un criterio jurisprudencial que evidencia la imperiosa necesidad de establecer mecanismos jurídicos que solucionen los problemas derivados de la comisión legislativa del artículo 53, y que a su vez sirvan de garantía y protección de los derechos y principios fundamentales que puedan verse vulnerados como resultado de la mencionada omisión. El presente artículo es resultado de una investigación cualitativa, de análisis documental e interpretación jurisprudencial, mediante la cual se demostrará la procedencia de la figura de Estado de Cosas Inconstitucional, como herramienta jurídica, para superar la omisión legislativa del artículo 53 de la Carta Política y lograr la expedición del Estatuto del Trabajo en Colombia.	http://www.unilibrecucuta.edu.co/ojs/index.php/derecho/article/view/80

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
18	Artículo científico	a la Ciudad en Colombia: Los retos de la igualdad, la participación y el goce de los derechos	Lucas Correa Montoya	Revista Jurídica de la Universidad de Palermo	Buenos Aires, Argentina	2010	El artículo presenta algunas reflexiones a manera de perspectivas en relación con el derecho a la ciudad y el ordenamiento jurídico colombiano.	El derecho a la ciudad implica la necesidad que el principio del desarrollo urbano de la vida debe permitir la inclusión, sin discriminación y excepción, de todos aquellos que habitan en la ciudad. Sin embargo no basta una noción jurídica como el derecho a la ciudad para dar respuesta a esta necesidad y a los retos que la ciudad contemporánea implica.	https://www.palermo.edu/derecho/revista_juridica/publicaciones/11/11Juridica03.pdf
19	Sentencia	Sentencia T-372/17	IVÁN HUMBERTO ESCRUCERÍA MAYOLO	Corte Constitucional	Bogotá	2017	Acción de tutela interpuesta por María Mercedes Morales Amaya contra la Empresa de Servicios Integrales (Eminser) S.A.S.	CONCEDER, de forma definitiva, la protección constitucional a los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de la señora María Mercedes Morales Amaya. ORDENAR a la Empresa de Servicios Integrales (Eminser) S.A.S. que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrarla a un cargo equivalente o de superior jerarquía al que venía desempeñando, si así lo estima la accionante, bajo la modalidad contractual de trabajo a término fijo y que, en todo caso, se ajuste a las condiciones actuales de salud de la trabajadora, conforme las restricciones médicas que le prescriba el médico tratante.	http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-372-17.htm

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
20	Libro	Salud y estabilidad en el empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas.	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia	Medellín	2017	Aportar elementos de reflexión que permitan asumir, de manera ponderada, los retos jurídicos y económicos derivados de la garantía de estabilidad laboral reforzada, con especial atención a las situaciones de salud que le sirven de fundamento.	La textura abierta de estas premisas ha conducido a que, en términos prácticos, a nivel laboral el Estado colombiano haya responsabilizado a los empleadores por las condiciones históricas de marginalidad y discriminación que han afectado, particularmente, a los sujetos de especial protección constitucional.	http://www.andi.com.co/Uploads/(2)%20Primer%20Informe%20de%20seguinte

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
21	Artículo científico	Estado de cosas inconstitucional por omisión en la expedición del estatuto del trabajo en Colombia	Michelle Andrea Nathalie Calderón Ortega	Revista Academia & Derecho 5 (8)	Cúcuta	2014	<p>busca recolectar información importante buscando siempre conocer la legislación y la aparición de nuevas leyes y legislaciones buscando la objetividad y el cumplimiento de las normas sin que existan omisiones-</p>	<p>La Constitución Política de 1991 ordenó al Congreso de la República expedir un Estatuto de Trabajo, conforme con los principios mínimos fundamentales consignados en su artículo 53. El mandato, encomendado de manera expresa por el constituyente primario al órgano legislativo colombiano, ha sido quebrantado por más de veinte años y su incumplimiento consolida una comisión legislativa. Por su condición de absoluta, esta omisión escapa -desde la interpretación gramatical que la Corte Constitucional le ha dado al artículo 241 de la Carta de Derechos-, a la órbita de competencia del control de constitucionalidad que ejerce en Colombia dicha Corte. Al respecto, el máximo Tribunal Constitucional colombiano considera que en el Estado no existen acciones judiciales para poner fin a una omisión legislativa absoluta. Un criterio jurisprudencial que evidencia la imperiosa necesidad de establecer mecanismos jurídicos que solucionen los problemas derivados de la omisión legislativa del artículo 53, y que a su vez sirvan de garantía y protección de los derechos y principios fundamentales que puedan verse vulnerados como resultado de la mencionada omisión. El presente artículo es resultado de una investigación cualitativa, de análisis documental e interpretación jurisprudencial, mediante la cual se demostrará la procedencia de la figura de Estado de Cosas Inconstitucional, como herramienta jurídica, para superar la omisión legislativa del artículo 53 de la Carta Política y lograr la expedición del Estatuto del Trabajo en Colombia.</p>	<p>http://www.unillibrecucuta.edu.co/ojs/index.php/derecho/article/view/80</p>

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
22	Artículo científico	a la Ciudad en Colombia: Los retos de la igualdad, la participación y el goce	Lucas Correa Montoya	Revista Jurídica de la Universidad de Palermo	Buenos Aires, Argentina	2010	El artículo presenta algunas reflexiones a manera de perspectivas en relación con el derecho a la ciudad y el ordenamiento jurídico colombiano.	El derecho a la ciudad implica la necesidad que el principio del desarrollo urbano de la vida debe permitir la inclusión, sin discriminación y excepción, de todos aquellos que habitan en la ciudad. Sin embargo no basta una noción jurídica como el derecho a la ciudad para dar respuesta a esta necesidad y a los retos que la ciudad contemporánea implica.	https://www.palermo.edu/derecho/revista_juridica/pub-1/11Juridica03.pdf

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
23	Libro	Salud y estabilidad en el empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas	Bruce Mac Master Alberto Echavarría Saldarriaga	Editorial Mundo Libro	Medellín - Colombia	2017	Este estudio tiene por objeto de análisis la estabilidad en el empleo y, particularmente, las situaciones de salud que le dan origen. Queremos evaluar los retos jurídicos y económicos que esta garantía supone para la sostenibilidad de las empresas.	Todos los casos de estabilidad laboral reforzada descansan en dos premisas fundamentales: 1 la condición de debilidad manifiesta y 2 la prohibición de despidos discriminatorios. La textura abierta de estas premisas ha conducido a que, en términos prácticos, a nivel laboral el Estado colombiano haya responsabilizado a los empleadores por las condiciones históricas de marginalidad y discriminación que han afectado, particularmente, a los sujetos de especial protección constitucional.	http://www.andi.com.co/Lploads/ANDI%20-%20Salud%20y%20estabilidad%20der%20el%20empleo.pdf

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
24	Tesis o trabajo de investigación presentado como requisito parcial para optar al título de: Magister en Derecho	El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización	Sandra Carolina Cerquera Unda	Universidad Nacional de Colombia Facultad de Derecho y Ciencias Políticas	Bogotá	2018	Busca recolectar información importante buscando siempre conocer la legislación y la aparición de nuevas leyes buscando el impacto que tiene sobre el progreso y el desarrollo laboral.	La presente investigación tenía como objetivo principal determinar qué grado de protección ofrece el precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional Colombiana respecto al derecho social y principio mínimo fundamental de estabilidad en el empleo (Art. 53 CON) en fallos de mujeres embarazadas (estabilidad laboral reforzada) de empleados y trabajadores del sector público y privado que no presentan ninguna protección constitucional especial (estabilidad impropia), pues con ello se buscaba analizar si la Corte Constitucional defendía efectivamente el derecho social de estabilidad en el empleo o si, de otra forma, lo que intentaba era justificar políticas neoliberales frente a dicho principio mínimo fundamental.	http://bdigital.unal.edu.co/61930/1/530018202018.pdf

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
25	MONOGRAFÍA	EL IMPACTO DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL DERECHO LABORAL COLOMBIANO	CAMILA WOLFF VELÁSQUEZ	UNIVERSIDAD EAFIT ESCUELA DE DERECHO	Medellín	2015	Comparación de los puntos de vista de los diferentes entes legales responsables de este tipo de temática.	<p>Se está viendo afectado el mercado laboral, con esta situación los requisitos para contratar a un empleador en temas de salud ahora con rígidos y complicados. Adicionalmente el costo que tienen que asumir las empresas para mantener vigentes los vínculos laborales, de las personas con debilidad manifiesta es tan alto que se están despidiendo trabajadores dentro de las organizaciones. Cada vez las empresas están invirtiendo más cantidad de dinero en los exámenes médicos de ingreso, con el fin de descartar cualquier estado de salud del trabajador que pueda ponerlo en un estado de debilidad manifiesta.</p>	https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/8094/Camila_WolffVelasquez_2015.pdf;sequence=2

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
27	ley	Ley 1468 de 2011	Congreso de Colombia	secretaría del senado	Bogotá	2011	<ul style="list-style-type: none"> •Art. 239. Donde se especifica la prohibición de despedir a trabajadoras por embarazo y/o período de lactancia. 	La Licencia de Maternidad es reconocida tanto en caso de aborto como en el caso del parto prematuro no viable	http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley146830062011.pdf
26	ley	Ley 361 de 1997	Congreso de Colombia	secretaría del senado	Bogotá	1967	Determina el conjunto de derechos de las personas en situación de discapacidad. Establece intervenciones a nivel de prevención, educación y rehabilitación, integración laboral, bienestar social y, accesibilidad para las personas con discapacidad.	consistente en que “ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”	http://www.secretariatsenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
28	ley	LEY ESTATUTARIA 1618 DE 2013	Congreso de Colombia	secretaria del senado	Bogotá	2013	garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad	El gran avance de esta ley está en el hecho de que se asignan responsabilidades concretas a actores específicos en relación con la expedición de políticas, acciones y programas o con las ejecuciones de ajustes razonables que contribuyan a garantizar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión plena	https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1618_2013.htm

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
29	sentencia	Sentencia T-899 de 2014	Gloria Stella Ortiz Delgado	Corte Constitucional	Bogotá	2014	<p>La señora Rus Meyer Acosta promovió acción de tutela contra el Conjunto Residencial los Lagartos (Tercer Desarrollo) y la EPS Sanitas, al considerar que los accionados vulneraron sus derechos fundamentales a la vida, la igualdad, la salud, la dignidad, la integridad física y al trabajo, como consecuencia de su despido sin justa causa de las labores de Auxiliar de Servicios Varios. Al día siguiente de su desvinculación laboral, fue retirada igualmente del Sistema de Salud por parte de la EPS Sanitas. Lo anterior sin tener en cuenta que la peticionaria había iniciado un tratamiento oncológico desde el mes de agosto de 2012, por haber padecido de cáncer de ovario y otro tratamiento de reumatología por padecer de artritis</p>	<p>Las EPS tienen la obligación de continuar con los tratamientos iniciados, sin tener en cuenta la duración del mismo, no solo en casos en donde esté en peligro la vida o la integridad de la persona, sino también, cuando la suspensión implique una desmejora inmediata y grave en las condiciones de vida, aun cuando se haya finalizado la relación laboral.</p>	<p>http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-899-14.htm</p>

No.	Tipo de documento	Referencia bibliográfica o Título	Autor	Base de datos / Editorial	Ciudad	Año	Objetivo	Conclusiones	Enlace
30	sentencia	Sentencia T320 de 2016	Jorge Ignacio Pretelt Chaljub	Corte Constitucional	Bogotá	2016	<p>Sirley Veloza Cicery formuló acción de tutela contra Sodexo S.A. al considerar que dicha empresa vulneró sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la salud y a la seguridad social, al haber terminado unilateralmente su contrato de trabajo, a pesar que se encontraba bajo tratamiento médico a raíz de un accidente que sufrió el diez (10) de septiembre de dos mil catorce (2014), cuando se encontraba desempeñando la jornada laboral</p>	<p>CONCEDER el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Sirley Veloza Cicery, ORDENAR a SODEXO S.A. que, dentro del término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas siguiente a la notificación de esta sentencia, proceda a reintegrar a Sirley Veloza Cicery, a un cargo en iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación, sin solución de continuidad. Además de ADVERTIR a la Empresa SODEXO S.A., que las funciones laborales que se asignen a Sirley Veloza Cicery, deberán ser compatibles con sus condiciones actuales de salud y en caso de ser necesario deberá realizar la capacitación que se requiera para tal efecto. Dado lo anterior la empresa Sodexo SA deberá la empresa Sodexo S.A., que: (i) pague los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y efectúe los aportes a la Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro; (ii) pague la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario.</p>	<p>http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2016/T-320-16.htm</p>

Según el escenario actual de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud en Colombia se puede evidenciar a través de las sentencias vinculadas al estudio, que si existen reglamentos que defienden al trabajador, generando un proceso largo de análisis de las entidades pertinentes según sea la necesidad del trabajador (ARL o EPS), esto genera que este proceso tenga que ser de meses para que el trabajador logre su objetivo, generalmente y según la evidencia se llegan a una sentencia para poder hacer efectivo los derechos con los que se cuentan en Colombia sobre estos temas.

Se sabe que el Gobierno colombiano faculta como derecho de los colombianos el derecho al trabajo, según las estructuras gubernamentales el empleado está protegido por EPS y ARL, esto sirve para tener un proceso de documentación y cumplimiento para poder llegar a un diagnóstico, determinación de compromiso y poder otorgar la pensión. Estas entidades como lo hace el estado se defienden para no tener pérdida de ingresos; complicando los procesos, aumentando la documentación y el tiempo de aprobación, y muchas veces la declinación de este proceso por parte de los trabajadores, sumado a la suma de dinero que tiene que invertir en los escenarios necesarios para lograr la meta propuesta.

Se sugiere que se formule una sola entidad encargada de dicho proceso dado que se cuenta con las leyes y documentos judiciales que lo respaldan, considerando que la complicación mayor en este proceso es la intervención de distintos entes, entre los que se encuentran EPS, ARL, AFP, Empleador, Juntas Regionales y Nacionales de Calificación, pues mientras que se determina a quien corresponden las prestaciones asistenciales y económicas, según el origen del diagnóstico (laboral y/o común), se puede tomar aproximadamente más de un año en el proceso.

Sumado a lo anterior también es de reconocer el impacto económico del ausentismo laboral, partiendo del funcionamiento del sistema de seguridad social, a través del cual se busca dar respuesta a las afectaciones de salud de los trabajadores, en donde a partir de rigideces como

la estabilidad laboral reforzada, se incrementan los costos en que incurren las Empresas a raíz del ausentismo laboral.

El primer aspecto a analizar son las incapacidades temporales, las cuales tienen efectos claros en la productividad y el adecuado desarrollo de las Empresas, ello sin contar la relevancia que tiene el origen de la enfermedad, pues dependiendo de esto se activan diferentes subsistemas del Sistema de Seguridad Social en Salud. Así pues se compromete a las EPS, a las IPS, a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y a las Aseguradoras de Riesgos Laborales.

Partiendo de una diferenciación de las incapacidades en cuanto a su origen. Así es posible distinguir las enfermedades de origen común, de las enfermedades laborales y de los accidentes de trabajo. Del mismo modo que las incapacidades temporales y permanentes, pues estas últimas cuentan con un dictamen de pérdida de capacidad laboral, el cual es expedido por las Juntas de Calificación de Invalidez.

Para la cuantificación de costos es necesario aclarar que en todo caso esta es compleja, pues es necesario contar con información de fuentes primarias, así como un seguimiento a los pagos de un caso específico, resaltando que en el caso de enfermedades de origen común, las empresas deben asumir el salario y las prestaciones sociales del trabajador durante los primeros dos días de su incapacidad.

Adicional se deben involucrar los costos que impliquen la reubicación o el seguimiento a las restricciones médicas, que en ocasiones puede traducirse en la creación de puestos de trabajo, adicional a ello en caso de que el trabajador deba ausentarse de su cargo original, y la Organización se vea obligada a continuar su proceso productivo, deba contratar a otra persona que remplace al trabajador ausente, o incluso recurrir al pago de horas extras a otros trabajadores que puedan suplir dicha falta.

De acuerdo con el estudio de la ANDI, también se deben involucrar los costos de

selección, adaptación y entrenamiento; tanto del trabajador reubicado, como el de la nueva persona contratada, sumado a una pérdida de fluidez de la producción.

Ello sin tomar en cuenta que las incapacidades en primera instancia asumen el Empleador y luego recobra a la EPS o a la ARL. Trámites que pueden durar más de seis meses o incluso años enteros, tiempo en el cual las entidades a cargo del auxilio no le reconocen intereses al empleador.

Conclusiones

Es importante concluir que la estabilidad laboral reforzada es un mecanismo que se implementó con el fin de la protección laboral de los trabajadores que se encuentren en una situación vulnerable o especial. Es por ello la aparición del fuero sindical, los cuales defienden la vulnerabilidad y la condición de los trabajadores que no tengan la condición de cumplir con las tareas de su trabajo sin realizar la culminación del contrato.

Se puede determinar que el Estado colombiano cuenta con legislación y demás normatividad que defienden a los trabajadores colombianos. Se encuentran evidencia desde el documento más importante del país, como lo es la Constitución Colombiana.

La Estabilidad Laboral es un derecho que brinda la constitución y el cual fue otorgado para favorecer o beneficiar a los grupos de personas que por sus condiciones físicas e intelectuales o casos especiales, merecen de un trato diferente, como son los casos de las mujeres en estado de gestación o de maternidad, por fuero sindical, discapacidad bien sea psíquica, física o cognitiva, las madre cabeza de familia, entre otros casos que pueden terminar con la estabilidad laboral reforzada en Colombia por fuero de salud.

Es importante concluir también que la protección o beneficios de una Estabilidad Laboral Reforzada es relativa ya que las características y fundamentos de cada caso en particular debe ser evaluado y valorado de esta manera, determinando su procedencia y su veracidad.

La Estabilidad Laboral Reforzada no es un derecho arraigado a ser modificado o alterado, pues si bien es cierto, a través de este se garantizan derechos fundamentales como lo es el derecho al trabajo, también se deberá garantizar que todo se encuentre enmarcado dentro de la normatividad legal vigente para hacer uso al derecho, de esta manera se respetan tanto los derechos de los trabajadores como de los empleadores y la economía propia de cada uno de ellos.

Es importante que existe una protección por parte del Estado colombiano y de la sociedad

misma para evitar ser objeto de actos de discriminación en razón a su situación, discapacidad o situación social entre otras alteraciones en material laboral; evitando los despidos sin justa causa por parte del empleador, pero a su vez se debe de garantizar que el empleado que se encuentra protegido bajo el derecho de estabilidad laboral cumpla con sus deberes en función a su labor.

Recomendaciones

Una vez concluido el presente trabajo de investigación se propone lo siguiente:

- Analizar con mayor detenimiento cada uno de los casos de estabilidad laboral reforzada existente en la empresa para determinar que el empleado no este abusando del derecho.
- Garantizar la corte constitucional cuente con los diferentes criterios tanto técnicos como objetivos para determinar las sentencias.
- Trabajar en mejorar la ley en la cual se haga claridad de los casos en los cuales se genera una estabilidad laboral por fuero de salud, para que estas no terminen afectando la industria colombiana.
- Evitar la discriminación por los diferentes fueros de estabilidad laboral reforzada.
- Lograr de manera innata un equilibrio laboral donde no solo primen las metas individuales sino la productividad empresarial.

Bibliografía

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. (2017). Salud y estabilidad en el empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas. Medellín: Mundo Libro. Colombia, R. C. (23 de octubre de 2017).

Banrepcultural. Obtenido de http://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php?title=Archivo%3AEstructura_del_Estado_Colombiano.png

Calderón Ortega, M. A. (2014). Estado de cosas inconstitucional por omisión en la expedición del estatuto del trabajo en Colombia. *Revista Academia & Derecho*, 5(8), 71-97.

Caracol Radio. (22, noviembre, 2017). Empresarios se declaran preocupados por alto número de ausencias laborales. Recuperado de caracol.com.co/radio/2017/11/22/economía/1511386504_118247.html

Congreso de Colombia. (23 de enero de 2006). Presentación del sistema jurídico de Colombia. Recuperado el 02 de 06 de 2018, de Congreso de Colombia: <https://www.oas.org/dil/esp/Presentacion%20del%20Sistema%20Juridico%20Colombia.pdf>

Constitución Política de Colombia [Const.] (1991). 2da Ed. Legis.

Corte Constitucional, Sala Plena. (1 de abril de 2014) Sentencia T-192 (MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo)

Corte Constitucional, Sala Plena. (10 de mayo de 200) Sentencia C531. (MP Álvaro Tafur Galvis)

Corte Constitucional, Sala Plena. (13 de febrero de 2013) Sentencia 070. (MP Alexei Julio Estrada)

Corte Constitucional, Sala Plena. (16 de junio de 2010). Sentencia T.467 (MP Jorge Iván Palacio Palacio)

Corte Constitucional, Sala Plena. (17 de febrero de 2017) Sentencia T-089 (MP Humberto Antonio Sierra Porto)

Corte Constitucional, Sala Plena. (19 de septiembre de 2017) Sentencia T-583 (MP Gloria Stella Ortiz Delgado)

Corte Constitucional, Sala Plena. (2 de febrero de 2017). Sentencia SU 049 (MP María Victoria Calle Correa)

Corte Constitucional, Sala Plena. (2 de noviembre de 2011) Sentencia C-824 (MP Luis Ernesto Vargas Silva)

Corte Constitucional, Sala Plena. (21 de junio de 2016) Sentencia T320 (MP Alberto Rojas Ríos)

Corte Constitucional, Sala Plena. (26 de junio de 2014) Sentencia T-394 (MP Alberto Rojas Ríos)

Corte Constitucional, Sala Plena. (9 de octubre de 2017) Sentencia T-639 (MP Alberto Rojas Ríos)

Corte Constitucional, Sala Sexta de Revisión. (25 de mayo de 2018) Sentencia T-201. [MP Gloria Stella Ortiz Delgado]

Departamento Nacional de Planeación. (2010). Departamento Nacional de Planeación. (C. Antioquia, Productor) Obtenido de Departamento Nacional de Planeación.: http://www.comfenalcoantioquia.com/Portals/descargables/Formacion_de_alcaldes/Recorrido_por_Colombia/recorrido_por_colombia_elementos_basicos_sobre_el_estado_colombiano.pdf

Jácome Sánchez, S. J. (2013). Algunas reflexiones presentes para el futuro del derecho del trabajo. *Revista Academia & Derecho*, 4(6), 59-74.

Master., B. M. (22 de 11 de 2017). Empresarios se declaran preocupados por alto número de ausencias laborales. (c. Radio, Entrevistador) Obtenido de

http://caracol.com.co/radio/2017/11/22/economia/1511386504_118247.html

Orjuela, W. H. (enero de 2008). Escuela Superior de Administración Pública ESAP. Recuperado el 02 de 06 de 2018, de Escuela Superior de Administración Pública ESAP.:<http://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/1-Organizacio%CC%81n-del-Estado-Colombiano-y-formas-Organizativas-i.pdf>

Pantoja Márquez, M. (2014). Costo de las incapacidades por enfermedad en la Ferretería Constructora L & R Ltda. (FCL&R). Recuperado de <https://repositorio.unicartagena.edu.co%3A8080%2Fjspui%2Fbitstream%2F11227%2F2166%2F1%2FENSAYO%2520MARIA%2520ANGLEICA%2520TERMINADO.pdf&usg=AOvVaw0lQhOiyVZSsTQnqnFtzhHp>.

Peñaranda, N. C. (2015). De la estabilidad laboral reforzada: un estudio Jurisprudencial sobre esta institución Jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho. Bogotá.

Quintero, I. (04 de Octubre de 2012). *Ámbito Jurídico*. Obtenido de *Ámbito Jurídico*.: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis-jurisprudencial/laboral-y-seguridad-social/debilidad-manifiesta>

Ramirez Jaramillo, M. C., & Arango Vásquez, J. C. (2017). *La Estabilidad Laboral Reforzada del Trabajador en Situación de discapacidad, naturaleza jurídica, efectos y jurisprudencia*. Medellín.

Red Cultural del Banco de la República de Colombia. (23 de Octubre de 2017). *Banrepultural*. Obtenido de *Estructura del Estado Colombiano*: http://enciclopedia.banrepultural.org/index.php?title=Archivo:Estructura_del_Estado

Revista Semana. (18 de Enero de 2017). Padres “embarazados” no podrán ser despedidos de su trabajo. *Revista Semana*, 1. Obtenido de <https://www.semana.com/nacion/articulo/corte-ordena-que-hombres-que-esperen-el-nacimiento-de-su-hijo-no-podran-ser-despedidos-de-su->

trabajo/512529

Rodríguez, L. R. (2008). Derecho administrativo, general y colombiano. Temis.

Rodríguez, S. A. (2017). Mitos y Verdades sobre la Protección Laboral Reforzada.

Rodríguez, S. A. (2017). Mitos y Verdades sobre la Protección Laboral Reforzada.

Román Silva, J., Castaño Quijano, J. M., & Villamizar Torres, N. I. (2016). Postulados del Principio de Estabilidad Laboral Reforzada en Colombia. *Revista Hipótesis Libre*.

Román Silva, J., Castaño Quijano, J. M., & Villamizar Torres, N. I. (2016). Postulados del Principio de Estabilidad Laboral Reforzada en Colombia. *Revista Hipótesis Libre*.

Salazar Lozada, A., Franco Bahamón, E. *Algunas problemáticas en relación con el derecho de las personas con estabilidad laboral reforzada en Colombia*. (Informe Final de Investigación). Recuperado de

https://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2441/1/Algunas_Problematicas_Estabilidad_Laboral_Reforzada_Colombia_Salazar_2014.pdf

Sanabria Ríos, Luis Alfredo. (2014). De la estabilidad laboral reforzada. Un estudio jurisprudencial y sobre los abusos a esta protección constitucional. (Tesis de pregrado para optar por el Título de Abogado). Universidad Católica de Colombia. Bogotá D.C.

Sanabria Ríos, Luis Alfredo. (2014). De la estabilidad laboral reforzada. Un estudio jurisprudencial y sobre los abusos a esta protección constitucional. (Tesis de pregrado para optar por el Título de Abogado). Universidad Católica de Colombia. Bogotá D.C.

Semana, R. (18 de 01 de 2017). Revista Semana. Obtenido de Padres “embarazados” no podrán ser despedidos de su trabajo: <https://www.semana.com/nacion/articulo/corte-ordena-que-hombres-que-esperen-el-nacimiento-de-su-hijo-no-podran-ser-despedidos-de-su-trabajo/512529>

Seminario Protección Laboral Reforzada, (pág. 64). Bogotá D.C.

SINPRO-Sindicato de Industria de los Trabajadores Profesionales de las Empresas de

Servicios Públicos Domiciliarios, Complementarios y Conexos. (2014). SINPRO. Obtenido de ¿Qué es estabilidad laboral reforzada?: <http://sinpro.org.co/noticias-1/438-que-es-estabilidad-laboral-reforzada.html>

Suarez, L. A. (Junio de 2012). El principio de igualdad en materia laboral a partir de la Constitución de 1991. Análisis jurisprudencial. [Con] textos, 1(2), 43-63. (Pita Fernández, S., Pértegas Díaz, S, 2002)

Universidad de Antioquia. (2015). Jerarquía de las normas jurídicas. Recuperado de http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/233/Documentos/jerarquia_de_las_normas_juridicas.pdf

Zuluaga Aristizabal, C., Torres Ochoa, L. & Vidal Tuqueres, O. *La estabilidad laboral reforzada, dos perspectivas de discusión*. (Trabajo de grado). Recuperado de https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/78638/1/TG01027.pdf

Anexos**Anexo 1 Formato Matriz documental segunda categoría**

FICHA BIBLIOGRÁFICA						
NO.	REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA O TÍTULO	BASE DE DATOS CONSULTADA	OBJETIVO	MÉTODO (MUESTRA, DISEÑO, VARIABLES, INSTRUMENTOS)	RESULTADOS	CONCLUSIONES

