

**Estudio comparativo de las decisiones jurisprudenciales del fuero de
estabilidad laboral reforzada durante el periodo 2018 a 2022.**

Andrés Felipe Ayala Hernández

Universidad ECCI

Dirección de posgrados

Especialización en Gerencia de SST

Bogotá D.C

2023

**Estudio comparativo de las decisiones jurisprudenciales del fuero de
estabilidad laboral reforzada durante el periodo 2018 a 2022.**

Andrés Felipe Ayala Hernández Cod. 127065

Asesora

Msc. Luz Marleny Moncada Rodríguez

Trabajo de Grado para optar al título de Especialista en Gerencia en SST

Universidad ECCI

Dirección de posgrados

Especialización en Gerencia de SST

Bogotá D.C

2023

Tabla de Contenido

Introducción	6
Resumen.....	7
Abstract	9
1. Problema de Investigación	11
1.1. Descripción del problema	11
2. Objetivos	14
2.1. Objetivo General.....	14
2.2. Objetivos Especificos	14
3. Justificación y delimitación	15
3.1. Justificación.....	15
3.2. Delimitación	17
3.3. Limitaciones.....	17
4. Marco de referencia	18
4.1. Estado del arte.....	18
4.2. Marco teórico	30
4.3. Marco legal	44
5. Marco metodológico	50
5.1. Paradigma	50
5.2. Método	50
5.3. Tipos de investigación.	51
5.4. Diagrama Gantt.....	52
5.5. Recolección de la información	53
6. Resultados	55
6.1. Fase No.1.....	55
6.2. Fase No.2.....	74
6.3. Fase No.3.....	80
7. Análisis Financiero	97
8. Conclusiones y recomendaciones.....	98
8.1. Conclusiones	98
8.2. Recomendaciones.....	100
Tabla de referencias.....	102
Anexos	106
Anexo 1 - Encuesta empresarial Fuero Estabilidad Reforzada.....	106
Anexo 2 – Artículo jurídico Estabilidad laboral reforzada	107

Índice de Gráficos

Gráfica 1 -Estadísticas C.Const. -----	16
Gráfica 2 -Estadísticas C.Const. 2-----	17
Gráfica 3 -Diagrama Gantt-----	52
Gráfica 4 -Estadística N. 1 Encuesta Fuero Estabilidad laboral reforzada -----	70
Gráfica 5 -Estadística N. 2 Encuesta Fuero Estabilidad laboral reforzada -----	70
Gráfica 6 -Estadística N. 3 Encuesta Fuero Estabilidad laboral reforzada -----	71
Gráfica 7 -Estadística N. 4 Encuesta Fuero Estabilidad laboral reforzada -----	72
Gráfica 8 -Estadística N. 5 Encuesta Fuero Estabilidad laboral reforzada -----	72
Gráfica 9 -Estadística N. 6 Encuesta Fuero Estabilidad laboral reforzada -----	73
Gráfica 10 -Estadística análisis de datos -----	74
Gráfica 11 -Consideraciones C.Const. -----	75
Gráfica 12 -Porcentaje de éxito sentencias analizadas -----	76
Gráfica 13 -Proporciones de sentencias CSJ objeto estudio -----	77

Índice de imágenes

Índice de Imágenes 1. Piramide de kelsen -----	30
Índice de Imágenes 2- Encuesta empresarial Fuero estabilidad laboral reforzada ----	69
Índice de Imágenes 4- Analsis financiero-----	97
Índice de Imágenes 5- Costo-Beneficio -----	97

Índice de anexos

Anexos 1 Encuesta empresarial -----	106
Anexos 2 Artículo jurídico Estabilidad laboral reforzada -----	107

Introducción

El fuero de estabilidad laboral reforzada corresponde a aquella garantía laboral brindada a las personas que presentan una limitación física, sensorial o psíquica en el entorno laboral; que si bien se encuentra su cimiento en la Ley 361 de 1997, esta resulta limitada en su aplicación, por lo que, los órganos judiciales de cierre, han dado interpretaciones y criterio jurídico del tema, de manera contradictoria, generando el denominado “choque de trenes” por las diversas condiciones de la aplicación del fuero y una falta de seguridad jurídica del criterio a aplicar; En ese sentido, la presente investigación genera un estudio comparativo de los criterios jurisprudenciales existentes desde el año 2018 al 2022, brindándole al lector a través de unas recomendaciones un criterio de cómo determinar cuáles requisitos desde el punto de vista jurídico adoptar.

La metodología aplicada consistió en una investigación cualitativa de tipo documental en el análisis e interpretación normativa y jurisprudencial no obstante, se adiciona una mixtura cualitativa en la realización de una encuesta a un grupo de 10 organizaciones de distintos sectores económicos para evaluar el criterio de aplicación utilizado por estos referente al tema; Durante el desarrollo de la presente investigación no se encontraron limitaciones al corresponder de tipo documental la información es de acceso libre y al público.

La presente investigación cuenta con una organización por capítulos que en la primera fase se encuentra una recopilación de jurisprudencias relevantes que han sido pronunciadas de la materia en estudio, en una segunda fase los análisis de los requisitos de las altas cortes para adoptar las decisiones favorables o desfavorables en la materia; teniendo como último resultado un informe del tema de investigación.

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo el estudio comparativo de las diversas jurisprudencias relevantes de la C.S.J. y la C.Const., atendiendo a la ambigüedad que en la actualidad se presenta, sin que exista un criterio jurídico específico e irrefutable de la aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada, en aras de brindar bases jurídicas de aplicación en materia laboral, frente a cada trabajador que presente una limitación por su estado de salud. Esa inseguridad jurídica ha representado en perjuicios económicos para los empleadores al tener que pagar indemnizaciones, salarios y prestaciones sociales hasta el momento de reintegro, como también el desconocimiento del derecho al trabajo para los trabajadores.

Por lo anterior, la metodología aplicada en principio corresponde de carácter documental, teniendo como fuente principal las decisiones jurisprudenciales y la normatividad, sin embargo, en aras de dar un panorama más amplio se orientó en mixtura cuantitativa a través de la encuesta realizada a 10 empresas frente a cual corresponde el criterio aplicable en materia de Fuero de Estabilidad Laboral Reforzada, , conforme la encuesta se detalla que cada persona a motu proprio genera un juicio de valor al tema, si en su estima considera una protección o no, en el que se encuestó sobre el concepto del tema, consideración de debilidad manifiesta, invalidez, discapacidad, para determinar su reflejo con lo regulado por la Ley 361 de 1997 y la norma concordante junto con la decisiones judiciales;

en los resultados se desarrolló como primera medida la recopilación jurisprudencial que han emitido las altas cortes entre los años 2018 a 2022 en

donde se toma como muestra de análisis las 10 sentencias más relevantes de cada órgano judicial de cierre, para entonces seguir con el análisis realizado frente a las consideraciones que la C.Const. y la C.S.J. han determinado al respecto en dichas sentencias relevantes, su aplicabilidad, sus condiciones y conclusiones desarrolladas en el informe de la investigación con las recomendaciones y conclusiones que aportaran al lector el cómo determinar que requisitos o condiciones se deben acreditar para considerar un trabajador sujeto de especial protección por fuero de estabilidad laboral reforzada.

Palabras clave: Fuero de estabilidad laboral reforzada, debilidad manifiesta, Pérdida de Capacidad Laboral (en adelante PCL), Corte Constitucional (en adelante C.Const.), Corte Suprema de Justicia (en adelante C.SJ.), Jurisprudencia, Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante SST).

Abstract

The objective of this investigation is the comparative study of the various relevant jurisprudences of the Supreme Court of Justice and the Constitutional Court, considering the ambiguity that currently arises, without there being a specific and irrefutable position on the application of the jurisdiction. Reinforced labor stability, in order to provide legal bases for application in labor matters, against each worker who presents a limitation due to their state of health.

This legal uncertainty has represented economic damages for employers by having to pay compensation, salaries and social benefits until the time of reinstatement, as well as the ignorance of the right to work for workers.

Due to the above, the methodology applied in principle corresponds to a documentary nature, having as its main source the jurisprudential decisions and regulations, however, in order to give a broader panorama, it was oriented towards a quantitative mixture through the survey carried out with 10 companies. against which the applicable criterion corresponds in terms of Reinforced Labor Stability Jurisdiction, as the survey details that each person on their own initiative generates a value judgment on the subject, if in their estimation they consider protection or not, in which survey on the concept of the subject, consideration of manifest weakness, invalidity, disability, to determine its reflection with what is regulated by Law 361 of 1997 and the concordant norm together with the judicial decisions;

In the results, the jurisprudential compilation issued by the high courts between the years 2018 and 2022 was developed as a first measure, where the 10 most relevant sentences of each closing judicial body are taken as a sample of analysis, to then continue with the analysis carried out. Faced with the considerations that the

Constitutional Court and the Supreme Court of Justice have determined in this regard in said relevant judgments, their applicability, their conditions and conclusions developed in the investigation report with the recommendations and conclusions that will provide the reader with how to determine that requirements or conditions must be accredited to consider a worker subject to special protection by jurisdiction of reinforced labor stability.

Keywords: Strengthened labor stability jurisdiction, manifest weakness, Loss of Work Capacity (hereinafter PCL), Constitutional Court (hereinafter C.Const.), Supreme Court of Justice (hereinafter C.SJ.), Jurisprudence, Security and Health at Work (hereinafter SST).

1. Problema de Investigación

1.1. Descripción del problema

El Fuero de estabilidad reforzada en salud o Estabilidad ocupacional reforzada en Colombia corresponde a esa protección legal que ha sido prevista por el legislador para restringir la terminación de los contratos de aquellas personas que tengan una condición de salud y/o discapacidad; en tal sentido, la C.Const. en su sentencia de unificación SU 049 2017 consideró que la estabilidad laboral reforzada es una garantía para aquellos que sean titulares de una afectación de su salud que pueda impedir o dificultar el normal desarrollo de actividades laborales, independientemente si se cuenta con calificación de PCL (049, 2017); frente a esto último se deberá indicar que es un criterio exclusivo de la C.Const. por cuanto la misma da una aplicación garantista a las disposiciones normativas a la luz de la Constitución política de Colombia, mientras que bajo el análisis normativo y jurisprudencial de la C.S.J. no exonera la exigencia de la PCL, como la declaración del estado de discapacidad.

Por lo anterior, los empleadores deben tener en cuenta el panorama legal y jurisprudencial para aplicar en los casos que el trabajador sea beneficiario de la protección ocupacional deprecada, para de esta manera saber priorizar el trabajo de aquellos en condición médica desmejorada que cumplan con los requisitos.

No obstante, durante las labores administrativas de gestión de talento humano se ha visto como los conceptos ambiguos de los órganos de cierre pueden confundir, al presentar una tesis y antítesis de un criterio legal regulado por la Ley 361 de 1997, como lo es el estado de capacidad laboral reforzada moderada, severa y profunda.

Bajo ese sentido, esta investigación tendrá como objetivo definir el criterio jurídico aplicable del fuero de estabilidad laboral reforzada como resultado del estudio de las sentencias de la C.Const. y C.S.J. entre el año 2018 a 2022, delimitando así a los pronunciamientos relevantes que han establecido una línea jurisprudencial del caso.

Por ello, esta investigación documental en su parte final dispondrá de un artículo jurídico del investigador que habiendo analizado el escenario legal y jurisprudencial se definirá el criterio jurídico del jurista frente al fuero de estabilidad laboral reforzada.

1.1.1. Enunciado del problema

La C.Const. (estadísticas) en su estadística de las acciones constitucionales presentadas frente al fuero de estabilidad laboral reforzada, en el que se pretende como pretensión el respectivo reintegro y pago de salarios, una delimitación entre enero de 2018 a Junio de 2022, que fueron a 22.325 tutelas presentadas, de las cuales 5.300 fueron concedidas y 762 concedieron de manera parcial, teniendo negadas 9.345, sin excluir que en segunda instancia cerca de 2.574 fueron revocadas entre las cuales están tanto las negadas como las concedidas de primera instancia.

Por lo que, de las proporciones obtenidas por la C.Const. del medio expedito de defensa judicial como lo es la Acción de tutela, se evidencia que 5.300 casos que concedieron en primera instancia corresponderían a empleadores que desconocen los requisitos y garantías para los trabajadores beneficiarios del fuero de estabilidad laboral reforzada.

1.1.2. Delimitación o alcance del problema

Esta investigación realizará un criterio jurídico jurisprudencial del Fuero de Estabilidad laboral Reforzada en salud de las sentencias relevantes según la C.S.J. y C.Const. entre el año 2018 a 2022 para obtener un concepto jurídico de aplicabilidad del fuero ocupacional en salud.

1.2. Formulación del problema

La Estabilidad laboral reforzada ocupacional, en la actualidad presenta una aplicación indefinida por los criterios jurídicos ambiguos frente al tema, generando afectación tanto para los trabajadores por el desconocimiento de derechos constitucionales tales como derecho al trabajo, al mínimo vital., dignidad humana y a no discriminación por condición de salud.

En el mismo sentido para los empleadores, pues el desconocimiento y posterior reintegro ocasiona sobre cargos financieros imprevistos como pago de salarios y prestaciones sociales desde el retiro hasta el reintegro, además de la indemnización de 180 días prevista por la Ley 361 de 1997.

¿Cómo determinar cuáles son los criterios jurídicos que se deberían aplicar en materia de fuero de estabilidad laboral reforzada en salud?

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Realizar un estudio comparativo de las decisiones jurisprudenciales del fuero de estabilidad laboral reforzada durante el periodo 2018 a 2022, exponiendo los requisitos exigidos para la aplicación de la protección laboral, según los criterios judiciales, esto, con el fin de que el lector pueda determinar el criterio jurídico aplicable del tema conforme a las recomendaciones y conclusiones de la investigación.

2.2. Objetivos Específicos

- Contextualizar sobre el Fuero de Estabilidad Laboral Reforzada mediante la normatividad, información nacional e internacional.
- Estudiar las contraposiciones jurisprudenciales relevantes de la C.S.J. y C.Const. en materia de Fuero de Estabilidad Laboral Reforzada en Salud.
- Realizar informe del criterio jurisprudencial aplicable en materia de fuero de estabilidad laboral reforzada.

3. Justificación y delimitación

3.1. Justificación

En la actualidad se presentan distintas disposiciones aplicables adversas para la protección de trabajadores por Fuero de Estabilidad Laboral Reforzada, teniendo una base legal que fue ampliada por dos criterios jurisprudenciales antagónicos, por un lado la posición de la C.Const., órgano judicial que vela por los derechos y garantías constitucionales y por otro lado una posición de la C.S.J. Sala de Casación Laboral, órgano judicial de cierre que define los criterios y criterio jurídicos de aplicación legal de las relaciones laborales del país.

Entonces, como primer propósito del presente trabajo de investigación consiste en el análisis, estudio, recolección de información histórica de la normatividad legal por parte de las Altas Cortes; con el fin que las empresas tengan claridad de las acciones desplegar desde el área de talento humano cuando se presenta una persona enferma en la organización, que metodología aplicar y las responsabilidades que se desprenden, debido a que, por un lado se desarrollan las ambigüedades jurisprudenciales como la aptitud del trabajador para ejecutar sus actividades laborales y si realmente corresponden a una limitante o recaen en una causal de abuso del derecho regulada en el Decreto 1333 de 2018.

De manera que, la investigación deberá partir definiéndose el estado de discapacidad regulado en la Constitución Política de Colombia en su Artículo 47 y en la Ley 361 de 1997, pasando por el análisis de los pronunciamientos jurisprudenciales tanto de la Corte Suprema como de la C.Const., generando críticas por parte del

investigador de la aplicabilidad de cada una de ellas, como fuentes bibliográficas primarias y secundarias.

En la investigación se desarrollará a través de encuestas a un grupo de compañías preguntas frente a su experiencia respecto de situaciones de trabajadores aforados, como su conocimiento de las acciones a ejecutar cuando se presentan los mismos y que actividades dejaron de realizar por la diversa interpretación y/o comprensión del tema.

Entonces, como primer dato de referencia se tiene que desde 1992 hasta Junio de 2022 se han presentado un aproximado de 8.816.214, en el que las personas exigen el reconocimiento de diversos tipos de derechos, entre esos, el de estabilidad laboral reforzada; que para el transcurso del año 2022 se estiman en 287.845 tutelas presentadas, es decir aproximadamente el 3.26% de todas las acciones constitucionales presentadas.

Gráfica 1.

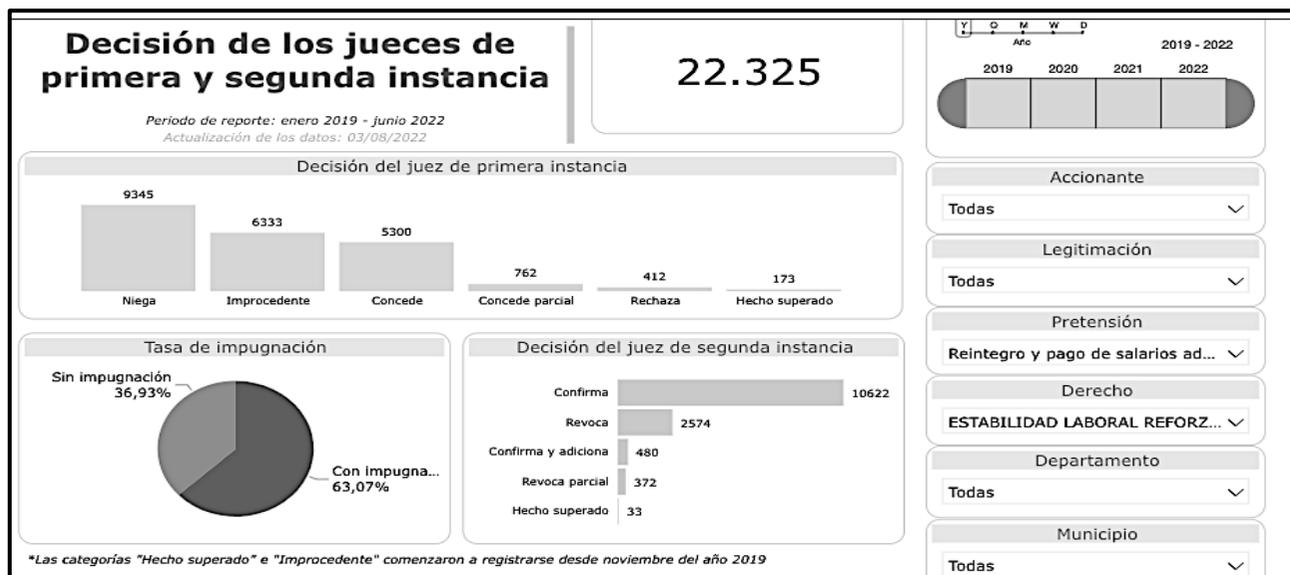
Estadísticas histórica de tutelas presentadas en C.Const.



Fuente: C.Const.. (estadísticas)

Gráfica 2.

Estadísticas fallos de tutela en materia de fuero estabilidad entre 2019 a 2022 C.Const. 2



Fuente: C.Const.. (estadísticas)

De los datos anteriores, en primera instancia cerca del 22.67% de todas las Acciones de tutela presentadas desde 2019 a junio de 2022 fueron concedidas y 9.345 negadas.

3.2. Delimitación

La presente investigación consiste en un estudio comparativo de las criterios jurídicos jurisprudenciales de las Sentencias relevantes de la C.S.J. y la C.Const. del Fuero de Estabilidad Laboral Reforzada entre el año 2018 a 2022.

3.3. Limitaciones

De la presente investigación no se evidencian limitaciones, al ser esta de carácter documental, enfocada a los lineamientos jurisprudenciales colombianos, por lo que las limitadas fuentes internacionales del tema no afectan al objetivo pretendido.

4. Marco de referencia

4.1. Estado del arte

4.1.1. Tesis nacionales

4.1.1.1. Estabilidad laboral reforzada por salud: inamovilidad por debilidad manifiesta. Universidad de los Andes. Juanita González Andrade. 2016.

En el documento desarrollado por la autora desarrolla los requerimientos necesarios para solicitar mediante acción de tutela al Juez de la república que se le concedan las pretensiones que le han sido vulneradas, atendiendo criterios, tales como i) que demuestre la debilidad manifiesta, es decir, la condición de salud; debe existir gran magnitud para en el daño, ii) Que el despido se ha desarrollado en razón de la condición de salud por una afectación física, sensorial, psíquica para desarrollar el trabajo. iii) Que exista la conexión entre el trabajo y el nexo causal con la terminación del contrato de trabajo. LV) Que el empleador no hubiese tenido autorización del ministerio del trabajo” ” (González Andrade, 2016)

De tal modo para la investigación que estamos realizando brinda un criterio jurídico en línea frente a la posición de este investigador; exponiendo aquellos requerimientos necesarios para que se logre desarrollar la estabilidad laboral reforzada en salud según la jurisprudencia constitucional, sin embargo, en la presente investigación se tendrá en consideración antítesis que controvierten lo formulado por la autora, pues, no puede pregonarse cualquier condición de salud un fuero de estabilidad laboral reforzada, siendo esto objeto de análisis en acápite adelante.

4.1.1.2. La estabilidad laboral: principio y derecho fundamental. Aplicación al caso de los trabajadores portadores de VIH. Análisis a partir de la legislación nacional y jurisprudencia de la C.Const. colombiana. Universidad del Norte. Pablo David Gómez. 2015.

En su investigación relaciono la importancia de tener en cuenta los convenios de la OIT al momento de las relaciones laborales, abordando el caso de las personas con condición de VIH/SIDA indicando la importancia que la autoridad competente debe velar por la protección dentro del Sistema de SST, como la importancia que la autoridad en la protección y prevención contra el VIH SIDA dentro del Sistema de Gestión de los riesgos, para aquellos que se encuentran en riesgo directo, que en convenio 111 el cual versa en la discriminación del empleo y la ocupación evaluando el carácter vinculante de la misma” (GÓMEZ GONZÁLEZ, 2015)

conforme la investigación, si bien se enfoca en las personas con VIH SIDA, es preciso indicar que las mismas si bien tiene una protección especial superior a un disminuido físico, es claro que aun así recaen en la población de personas con condición de salud desmejorada con debilidad manifiesta, para que desde SST se establezcan métodos de intervención de ese grupo poblacional; tocando así, un orientación en la gestión del talento humano en una empresa y la estabilidad laboral reforzada, dos pilares de la presente investigación.

4.1.1.3. Propuesta de creación de una empresa dedicada al diseño y rediseño de puestos de trabajo para personas en condición de discapacidad. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Luz Rodríguez.Deiver Herrera. 2022.

En la propuesta realizada por Luz Rodríguez y Deiver Herrera , se consideró la creación de una empresa dedicada al análisis y diseño de puestos de trabajo para personas que tengan una condición de discapacidad, aplicando la GTC 45 a la matriz de peligros, evaluando control de riesgos físicos, locativos, mecánicos y demás para anticipar y medir el control y mitigación de los riesgos y nuevas afecciones; velando por la integridad personal que esta asignando a un puesto de trabajo idóneo para la persona. (Herrera, 2022)

Centrándose en la modalidad de la compañía que hace estudios de trabajo para que sea acorde con el crecimiento y dignificar las condiciones laborales del grupo poblacional objeto de estudio y misional de la compañía, encaminado a las personas con limitaciones reducidas.

Así mismo, su propósito correspondió a conceptualizar la discapacidad que presenta el personal de los puestos de trabajo y sus limitaciones; Además de proponer un diseño ideal para el cargo objeto de mejoramiento laboral, de tal modo que, en la investigación desarrollada por herrera, aporta un criterio jurídico desde el área de SST con la importancia de adaptar, rediseñar, intervenir el puesto de trabajo, para el confort del trabajador con condición en discapacidad.

4.1.1.4. Trabajador con enfermedad respiratoria y condiciones del medio laboral adversos, analizado desde la resolución 1111 de 2017, estudio de caso. Universidad de Manizales. Flor Ángela Arias. 2018.

En su investigación el autor tiene en su informe se basó en las enfermedades respiratorias derivadas del trabajo, describiendo el caso de un trabajador que se le produjo su enfermedad aun cuando la compañía en análisis tenía herramientas que le permitían monitorear la exposición de riesgo, el nivel de afectación a la salud; pero que por una falta de estudio técnico se realizaba de manera inadecuada, haciendo un énfasis en la falta de motivación de la empresa (Arias Orozco, 2019)

La empresa carece de compromiso para brindar ambientes seguros de trabajo y bienestar a sus trabajadores, tienen una actitud negligente para el suministro y seguimiento de los mecanismos de defensa por epp y las normas de seguridad. Según la resolución 1111, la empresa incumple con los estándares de seguimiento, auditorías, revisión anual y planificación de mejoras preventivas y correctivas. En Colombia, existe un fuero de salud que protege a los trabajadores con condiciones de salud desfavorables, lo que hace que las empresas deban trabajar en la prevención de riesgos laborales.. (Arias Orozco, 2019), en dicho sentido, es claro que al momento del análisis de la responsabilidad del empleador versus la del trabajador, por la aparición de una enfermedad laboral, debemos tener en cuenta que la empresa debió haber desplegado todas las acciones necesarias para intervenir el riesgo de manera eficiente, no obstante, como critica adicional a la investigación en desarrollo, encontramos que no basta únicamente en el cumplir por cumplir, sino que además se requiere un ingrediente adicional que es el hacerlo bien, para no solo desde la vigilancia epidemiológica hacerle un seguimiento adecuado, sino que además para que

se reduzca la probabilidad de un fuero de estabilidad laboral reforzado por discapacidad o por debilidad manifiesta.

4.1.1.5. Análisis de la Responsabilidad Subjetiva del Empleador Frente a los Accidentes de Trabajo. Universidad Autónoma de Bucaramanga. William Barajas. 2020.

En la investigación, el autor busca analizar la responsabilidad del empleador por culpa patronal que en Colombia ha tenido una línea normativa y jurisprudencial, dándole al lector los resultados de un estudio de reglas básicas para responsabilidad subjetiva, refiriendo que corresponde al empleador probar la no responsabilidad del empleador, para que se acredite que fue trabajador a través de un descuido, impericia o negligencia el que ocasiono el daño, pues caso contrario opera según él la concurrencia de culpas y se debe responsabilizar a la empresa.

De tal manera, aborda a detalle los conceptos de culpa exclusiva del trabajador, las cargas en el evento de desarrollarse un accidente de trabajo; brindando al lector unas conclusiones limitadas al aspecto subjetivo y la responsabilidad del empleador de prever y mitigar el riesgo expuesto del trabajador. (Trabajo., 2020)

Frente a la investigación en curso la misma aporta un aspecto del manejo desde SST del personal para evitar un accidente de trabajo y que en evento de ejecutarse se debe realizar mediante los medios necesarios una eliminación del factor de riesgos para evitar agravar la condición de este; pues en el evento de realizar una terminación de contrato operaria la misma presunción de culpa a favor del trabajador retirado en condición de salud.

4.1.1.6. Algunas problemáticas en relación con el derecho de las personas con estabilidad laboral reforzada en Colombia. Universidad de san buenaventura. Salazar Lozada. Franco Bahamón. 2014.

Salazar y Bahamón en su documento buscan dirigir su investigación en dos aristas, por un lado la crítica al estado por la falta de regulación concreta frente a las condiciones del fuero quedando a la de liberalidad de las autoridades judiciales, como así mismo la falta de programas de inclusión a personas en condición de discapacidad para reducir la discriminación laboral; de otro lado enfoca su investigación en la obligación del empleador de ponderar los derechos para no desconocer garantías de los trabajadores que presenten condiciones de salud pero refiriendo que debe revisarse el criterio jurídico de la C.Const. y C.S.J. para que la protección no sea deliberada fruto del choque de trenes de operadores judiciales. (COLOMBIA A. P., 2014)

En ese sentido, dicha referencia aporta a la investigación críticas de las jurisprudencias entre 2018 a 2020, pues si bien los autores direccionan en 2014, la problemática resulta coincidir sin afectar la temporalidad, pues se centra en la ambigüedad jurisprudenciales frente a la falta de regulación normativa del tema.

4.1.1.7. De la garantía a la estabilidad ocupacional reforzada. Reflexiones desde la sentencia su 049 de 2017. Universidad pontificia bolivariana. Daniel garro Vélez. (2017, 2022)

El autor de la investigación, como objetivo pretende que lector genere cuestionamientos frente a la estabilidad laboral reforzada para impulsar la investigación, recordando las obligaciones del empleador en materia de SST, en el que

deberá realizar la reubicación o reintegro del trabajador que presente un fuero de salud para aquellos casos que no se presenten autorización del ministerio del trabajo, sembrando sugerencias conceptuales como la extensión del fuero a personas con contrato de prestación de servicios; aun cuando esta circunstancia opera exclusivamente en contratos laborales.

Enfocando su investigación a la protección de contratista, dando entender la importancia que representa en el marco jurídico y jurisprudencial definir las garantías para los actores de la debilidad manifiesta, señalando la complicación de aplicación de la sentencia SU 049 de 2017 pues, si en materia de SST es preciso desplegar acciones de mitigación del riesgo un limitante resulta el hecho que el contratista no puede reubicarse pues su condición es específica en la compañía.

El aporte de la presente investigación resulta frente si el criterio jurídico constitucional es viable para garantizar el fuero de estabilidad laboral reforzada; analizando la sentencia SU 049 de 2017 frente a las demás disposiciones normativas que regulan la materia.

4.1.1.8. Proceso de reintegro y reubicación laboral, una mirada en el ámbito colombiano. Politécnico Gran Colombiano. Lorena Garzón Campos. 2019.

Del documento, se analiza la responsabilidad del empleador de implementar la SST, asignando espacios seguros para desarrollar la labor y que la omisión de esta regla puede generar afectaciones en la salud como enfermedades laborales o accidentes de trabajo, cuyas condiciones médicas limitarían el desarrollo normal de la actividad laboral, teniendo que desde la vigilancia epidemiológica efectuar acciones preventivas y correctivas al respecto, como lo es la reubicación, adaptación o

reasignación de labores, restringiendo la terminación del contrato de trabajo. (Proceso de reintegro y reubicación laboral, 2019)

Del documento se extraen conclusiones frente a la rehabilitación laboral que debe desarrollarse por el área de SST limitando el retiro por la condición de salud, priorizando la permanencia en el empleo en un puesto de trabajo adaptado o diferente sin que traduzca labores a menosprecio que genere agravar el estado médico.

4.1.1.9. Análisis Jurisprudencial de la Protección Laboral y Ocupacional Reforzada en Colombia Según la Corte. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Cindyth Lorena Cárdenas. 2022.

De la investigación, la autora realiza un estudio de las sentencias SU 040 del 2018 y SU 049 de 2017 resultando en un criterio jurídico constitucionalista, explicando las responsabilidades subjetivas y objetivas del empleador frente al accidente o enfermedad laboral, explicando el debate legal y la falta de regulación normativa para evitar la discriminación por estado de salud sin importar el tipo de vinculación.

dando especial protección a los contratistas, (Constitucional A. J., 2022)

La señora Cárdenas en su investigación realiza una compilación importante para contextualizar el criterio jurídico constitucionalista del fuero de estabilidad laboral reforzada, enfocándolo a la responsabilidad objetiva y subjetiva del empleador; por lo que, para el desarrollo de esta investigación resulta útil una interpretación jurisprudencial de un autor diferente a la C.S.J., pues es esta la línea legal que sigue esta investigación.

**4.1.1.10. El fuero de estabilidad laboral reforzada por enfermedad en Colombia
¿Barrera para la vinculación laboral? Universidad EAFIT. Santiago Gómez (Moreno
S. G., 2021)**

El autor moreno en su documento realiza una investigación crítica frente a la contradicción de la C.Const. y la C.S.J. y su aplicabilidad en el tratamiento de trabajadores en las corporaciones, desde el área de SST, si realmente constituye un obstáculo para el libre desarrollo de la actividad laboral, máxime cuando no hay regulación de la materia diferente a la Ley 361 de 1997, pero que su aplicabilidad se ha visto corta en la jurisprudencia constitucional, sin que exista una seguridad jurídica de cual criterio darle aplicabilidad cuando depende de la jurisdicción a la que se dirija el demandante, así mismo dependerá la decisión.

En dicho sentido, se reconoce como una de las críticas del autor la no regulación junto con la independencia de cada órgano de decisión judicial que no adopta un criterio jurídico unificado sino que, pretenden cada uno marcar su posición jurídica como la verídica, desconociendo lo regulado legalmente hasta el momento.

4.1.2. Tesis internacionales

4.1.2.1. Condiciones de la estabilidad laboral reforzada en trabajador en estado de debilidad manifiesta. Instituto tecnológico y de estudios superiores de occidente. Martha Leticia Bustos Villarruel. México. (Bustos, 2016).

En esta investigación se pretende la implementación de interpretación jurídica constitucionalista, criticando al máximo tribunal mexicano por la rigurosidad en la toma de determinaciones en el índole laboral, pues el tiempo de decisión son extensos para ser de carácter objetivo resultando en ocasiones desequilibradas.

Es decir, se pretende un derecho neutral, igualitario que vaya encaminado a la protección del trabajador, en concordancia como lo ha aplicado la C.Const. de Colombia al aplicar de manera expedita decisiones constitucionales de protección temporal que no requiere mayor exigencia jurídica sino únicamente el análisis general de las pruebas y la demostración de una afectación inmediata.

En ese sentido, el autor refiere la necesidad del sistema judicial mexicano de una toma de determinaciones más expedita, analizando los hechos y derechos vulnerados, las pruebas que sean aportadas por la parte y el perjuicio que pueda generar al demandante.

4.1.2.2. Riesgos del trabajo en la legislación ecuatoriana. derecho ecuator. César Marcelo Montaña. 2020.

El abogado César Marcelo Montaña mora en su investigación en la legislación (ECUATORIANA, 2020) estudia desde distintos conceptos los riesgos laborales, abordando enfermedad laboral, accidente de trabajo, SST; tocando la legislación ecuatoriana frente a estos temas, permitiendo dar un panorama crítico de nuestra

legislación colombiana; para detallar que no existe entre ese derecho comparado internacional mucha diferencia; en el que se explica que cada actividad laboral tiene un riesgo y que según su exposición puede desencadenar consecuencias a la salud de carácter inmediato o a través del tiempo, reiterando la importancia de velar por el desarrollo de medidas de intervención y prevención del riesgo para cada puesto de trabajo.

De este modo, orienta a esta investigación en el tratamiento de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales frente a la SST.

4.1.2.3. Estabilidad laboral y su influencia en el desempeño del trabajador en Latinoamérica”: una revisión de la literatura científica de los últimos 10 años. Universidad del norte Perú. Stefany Domínguez Laura. 2020.

En su investigación, la autora hace una relación investigativa de 30 investigaciones científicas que versan sobre la estabilidad laboral reforzada, para este fin parte desde la protección que debe dar cada empresa para la protección de derechos laborales y su impacto, el acceso a oportunidades de empleo y la conservación del empleo, criticando la aplicabilidad normativa y la existencia de lapsos legales que permiten una interpretación extensiva de la norma, pues las leyes deben ir encaminadas a la protección del trabajador y restringir el despido arbitrario, es así como para la presente investigación aporta una posición constitucionalista que vela por los trabajadores de manera priorizada dejando de lado si su condición de discapacidad realmente afecta a la prestación del servicio. (años, 2020)

4.1.2.4. La estabilidad laboral del trabajador incapacitado temporalmente.

Universidad Nacional. Jaramillo Zabala. 2013.

La investigación referida, el autor Zabala busca identificar las causas, viabilidades de la permanencia del fuero de estabilidad laboral reforzada en salud durante los periodos que se encuentre el trabajador incapacitado como extensión al fuero legal, en concordancia con las criterio jurídicos de la C.Const.; escenario que es criticado en la presente investigación y conclusiones de la misma, pues a la luz del autor la aplicación de la ley 361 de 1997 permite una interpretación más amplia favorable del trabajador prohibiendo el despido del mismo, tomando como referencia además de las posiciones jurisprudenciales las generalidades conceptuales dadas la Organización Mundial de la Salud, para aplicar de manera beneficiosa a las conclusiones de la investigación; entonces, de esta se logra extraer para capítulo adelante críticas a el criterio jurídico constitucionalista que pretende prolongar el fuero de estabilidad laboral reforzada de manera indefinida e injustificada sin que existiera siquiera una condición médica de peso que restringiera o afectara la condición de salud y por ende su retiro laboral. (temporalmente, 2013).

4.2. Marco teórico

4.2.1. Información nacional

Sea como primero, contextualizar al lector de la presente investigación de cuál es la jerarquía de normas en Colombia y su prioridad según el órgano que la expide, presentando los conceptos generales del fuero de estabilidad laboral en Colombia como sus beneficiarios y la condición de discapacidad.

4.2.1.1. Jerarquía normativa.

En la actualidad, en Colombia existen diferentes tipos de niveles de clasificación de normas según su carácter vinculante y especificidad y su importancia se da su priorización e inclusive su aplicación, por ello, se deberá indicar que en la actualidad en Colombia, las normas se encuentran clasificadas según el grado de importancia así:

Índice de Imágenes 1.

Pirámide de Kelsen



Fuente: Estructura jurídica en Colombia. (diaz, 2021)

Conforme la lectura anterior, se logra apreciar que las disposiciones normativas cuentan con una clasificación; iniciando por la Constitución Política de 1991 y los acuerdos internacionales para pasar a las leyes expedidas por el Congreso de la República, los Decretos emitidos por el Presidente de la Republica que durante su mandato expida, las Resoluciones emitidas por cada ministerio dentro del marco de su jurisdicción y funciones, entre otras de inferior nivel que para efectos de la presente investigación no cuentan con una relevancia jurídica.

Teniendo que el operador jurídico y en general las personas del común al momento de la aplicabilidad de normas, debe analizar su preponderancia sobre otras; teniendo que una ley es más importante que una Resolución, como un tratado internacional mucha más prevalencia que una sentencia; sin embargo, frente a este último caso deberá señalarse que las jurisprudencias corresponden al estudio de todo el ordenamiento jurídico y su aplicabilidad en los temas particulares, por lo que, si bien la jurisprudencia es un criterio auxiliar e inferior a otras escalas normativas, deberán tenerse en cuenta al corresponder como el complemento de las disposiciones normativas.

4.2.1.2. Definición fuero de estabilidad laboral reforzada en salud.

Lo primero que se debe tener en cuenta entonces, es que el fuero de estabilidad laboral reforzada se encuentra contemplado desde las perspectivas constitucional y legal, atendiendo a que existe especial protección a los disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales según se vislumbra en el artículo 47 de la Carta Magna (COLOMBIA C. P., 1991) y, específicamente el Congreso de la República emitió la Ley 361 de 1997,

mediante la cual se establecieron los mecanismos para la protección de las personas en situación de discapacidad.

Por lo que, la Estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, es un mecanismo de protección que pretende resguardar a las personas que por su condición médica pueden ser discriminados y despedidos, pues la disminución en sus capacidades motoras impiden el desarrollo normal de las funciones laborales afectando la operación laboral de la compañía, pero que su retiro, reduciría la probabilidad de conseguir un empleo con la preexistencia de patologías.

4.2.1.3. Beneficiarios fuero estabilidad laboral reforzada por discapacidad.

Como punto de partida, se debe mencionar que si bien la Ley 361 de 1997 reguló los mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad, en la misma norma se dispuso que eran aquellos con discapacidad severa y profunda, no obstante, no definió concretamente como clasificarlos entre el uno y el otro, por lo que, para la interpretación y aplicación de la disposición normativa se debía remitir expresamente al Decreto 2463 de 2001 que definió el grado de severidad de la limitación, en donde se consideraban cobijadas aquellas personas que tuviesen una PCL superior al 25% (DECRETO 2463, 2001)

Conforme lo anterior, a través de los años estas particularidades han sido objeto de pronunciamiento jurisprudencialmente, en el que las Altas cortes han establecido criterios definiendo el porcentaje equivalente del 15% como el ajustado para la protección de estabilidad reforzada.

La C.S.J. – Sala Laboral, que es el máximo Tribunal en materia laboral y que tiene plena facultad para decidir acerca de los derechos de los trabajadores como de las relaciones entre estos y sus empleadores, mediante línea jurisprudencial ha definido los requisitos que debe poseer una persona para ostentar la calidad de aforado por estabilidad laboral reforzada como en Sentencia con Radicación No. 35606 del 25 de marzo de 2009, Magistrada Ponente Dra. ISAURA VARGAS DÍAZ, de la Sala de Casación Laboral de la C.S.J. refirió que en el Decreto 2463 de 2001 se estableció los tipos de limitación en el que se encontraba moderada. Severa y profunda, en el que la moderada es aquella que va desde el 15% hasta un 25% porcentaje suficiente para entender la protección de fuero de estabilidad laboral reforzada (Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, 2009)

Tomando como referencia lo anteriormente expuesto, y con el fin de dar claridad de los criterios que se tienen en cuenta por el Alto Tribunal, el suscrito se permite informar que las exigencias para que un trabajador posea fuero de estabilidad laboral reforzada, son:

- Que el trabajador cuente con calificación de PCL
- Que dicha calificación sea superior al 15% de la PCL.
- Notificación al empleador del estado de discapacidad.
- Discriminación en el despido.
- De no cumplirse cualquiera de estos requisitos por parte del trabajador la protección laboral no se configuraría.

Sin embargo, conviene resaltar que en reciente pronunciamiento de la Honorable C.S.J. – Sala de Casación Laboral, mediante Sentencia con Radicación No. 53394 del once (11) de abril de dos mil dieciocho (2018), expuso en línea de lo anterior

que según lo consagrado en la Ley 361 de 1997 se critica que la sanción al empleador de la indemnización se da es por el reproche de despedir al trabajador en discapacidad, pues en esa situación se encuentra en condición desfavorable que no lograría conseguir otro empleo, siempre que se pruebe que es por discriminación al trabajador.

Visto el anterior pronunciamiento jurisprudencial, si bien la condición de discapacidad de un trabajador lo reviste de un beneficio constitucional que tiene como propósito evitar la discriminación para no vulnerar sus derechos fundamentales, dicho privilegio no es del todo absoluto, pues si el empleador demuestra que existe una causa objetiva para efectuar el despido, siendo distinta al estado de salud del colaborador, la desvinculación será legítima y ni siquiera se tendrá la obligación de acudir ante el Min trabajo para que se autorice la terminación del contrato, pues este último acto solo es necesario cuando, a pesar de haber llevado a cabo todas las actividades pertinentes para reintegrar o reubicar al trabajador, la discapacidad impide tal adecuación al trabajo, como bien se expuso en el texto citado, sin embargo, debe reiterarse que los casos se deben ser evaluados individualmente, pues, aun cuando medie una causa legal como la terminación del plazo, se podría dar la eventualidad que un juez constitucional lo entienda como despido discriminatorio según la sentencia 711 de 2021.

4.2.1.4. Debilidad manifiesta.

Frente a la debilidad manifiesta se deberá indicar que frente al tema, la normatividad colombiana es nula frente a la definición de este concepto; pues el mismo surgió fruto del reiterado análisis legal dado por la C.Const. a la condición de aforado, por lo que, para ese fin en sentencia de Tutela- 003 de 2010 el órgano constitucional de cierre en su providencia dispuso que no solamente se podía hablar de fuero de estabilidad laboral reforzado a quienes sean discapacitados y cuenten con una calificación, pues en ese caso sería un trato discriminatorio para aquellos que cuenten con una patología que reduzca su condición de salud; como se expuso así por la C.Const. en el que los trabajadores discapacitados y aquellos que tengan un deterioro de su salud, deben ser reubicados pues su desvinculación constituye un trato discriminatorio, debido a la limitación que pueda presentar en el desarrollo de la actividad laboral (Constitucional C. , 2010)

De lo anterior, la C.Const. en su línea jurisprudencias Sentencia de Tutela- 772/12, su 380 de 2021, su449 de 2020, t 052 de 2020 , t118 de 2019, t201 de 2018 entre otras, la corte ha venido desarrollando más que un concepto específico de un acto cometido, a desarrollarlo como un situación conjunta de una persona, en la que puede tener una afectación medica sin que la estandarice ni de limite su aplicación.

Por ello, tal concepto no solo resulta insuficiente al momento de que el operador judicial realiza un estudio del caso para darle aplicación a la normatividad y sus criterios auxiliares como lo son la jurisprudencia, sino que además tal criterio puede tornar impreciso y ambiguo para el intérprete del caso. En tal sentido como Viviana Saavedra y maría Álvarez (ALVAREZ, 2015) tal concepto se ve visto como una

categoría jurídica vinculada a la estabilidad laboral reforzada, que por su corta regulación, la única oportunidad de interpretación recae en la jurisprudencia existente, siendo estas las decisiones de la C.Const..

En virtud de esto , no solo se centra en la existencia de la PCL sino que además todo aquel que demuestre una disminución física y/o Psicológica a su estado de salud, bien sea por tener una incapacidad, por contar con recomendaciones médico-laborales, en trámite de calificación u otra, generando en consecuencia una restricción de cualquier accionar unilateral que decida el empleador.

4.2.1.5. Terminación contrato con condición de salud.

Respeto al mismo, dentro del ordenamiento jurídico es posible terminar de manera natural el contrato de trabajo según distas causales, por un lado el Artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo que dispone la muerte del trabajador, de mutuo acuerdo, por la terminación del plazo pactado, por la culminación de la obra labor, la liquidación de la empresa, entre otras reguladas en dicha disposición normativa, sin embargo, de manera adicional en la actualidad también es posible terminar un contrato de trabajo con justa causa conforme el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en cualquier momento de manera unilateral pagando una indemnización según el Artículo 64 de la misma norma.

Ahora bien, frente al caso de una persona aforada se rompe la norma natural de desvinculación antedicha, pues se debe prolongar la relación laboral mientras perduren las condiciones médicas que dieron origen a la protección, además de permitir las herramientas que este requiera para poder ejercer su cargo sin que presente un riesgo para su salud o por el contrario tendrá que realizar la readaptación o reubicación del

puesto de trabajo, realizando todas las acciones para el desarrollo laboral de manera satisfactoria, pues al ostentar el trabajador la calidad de aforado por salud, es prohibido que sea desvinculado de la compañía sin antes no haber requerido una autorización al Ministerio de Trabajo, resultado que resulta impredecible al depender del sentir del Inspector de trabajo por la libertad de análisis de los criterios establecidos por la Circular 049 de 2019, en el que refiere que se debe dar solicitar la autorización del Min trabajo para la terminación del contrato, cuando se configuren las siguientes:

- I. Cuando exista una justa causa
- II. Cuando exista causal objetiva- legal.
- III. Cuando por el estado de salud del trabajador ya no sea posible readaptar o reubicar en otro puesto de trabajo.

Conforme lo precedido, el inspector del trabajo es quien determina la procedencia de la autorización del despido, sin embargo, para la compañía resulta incierta la decisión y criterio jurídico de la autoridad administrativa, resultando más viable proceder con las terminaciones de contrato con fundamento en una causal objetiva.

4.2.1.6. Fuero estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta

Conforme lo antecedido, en primera medida es necesario contextualizar al lector en distintos aspectos como: Criterio C.Const. en la prolongación de la relación laboral por debilidad manifiesta - protección constitucional por fuero temporal, exigencia de requisitos para el fuero de estabilidad laboral reforzada Ley 361 de 1996 y Jurisprudencia Sala laboral C. C.S.J..

En la actualidad según datos del DANE (2019) el 7,1 % de la población colombiana, es decir, alrededor de tres millones de personas presenta algún tipo de discapacidad de los cuales el 58% se encuentran entre los 15 y 64 años, diferentes patologías que los ubican en población vulnerable, adicional a esto Fasecolda (2015) indica que 7 de cada 100 trabajadores se accidentan al año y 99 de cada 100.000 presentan enfermedad laboral.

Prolongación de la relación laboral por condición de debilidad manifiesta – criterio C.Const.

En virtud de lo expuesto, para este órgano judicial Constitucional, la protección en materia constitucional se extiende a todos los trabajadores que se encuentren en estado de debilidad manifiesta frente a sus pares, teniendo como requisitos para amparar el fuero de estabilidad laboral reforzada, los siguientes:

- Que el trabajador se encuentre en estado de incapacidad médica.
- Que el trabajador se encuentre en proceso de rehabilitación o invalidez.
- Que se haya determinado la PCL del trabajador, sin importar su porcentaje.
- Que el trabajador se encuentre en proceso de calificación.
- Que el trabajador posea recomendaciones médico-laborales vigentes.

De manera que, para aquellas circunstancias en que el colaborador acredite una condición médica se debe analizar el entorno laboral, la existencia de recomendaciones/restricciones médico-laborales, incapacidades recurrentes, PCL en firme, PCL en controversia, tratamientos médicos en seguimiento, entre otras, para permitir determinar la gravedad de la condición médica y si de esta se desprende un posible estado de debilidad manifiesta, estando en incapacidad.

Por ello, el trabajador que se encuentre en alguno de los escenarios indicados por este Órgano de Cierre no podrá ser despedido ni su contrato podrá ser terminado sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, y adicionalmente, el colaborador podrá hacerse acreedor de la indemnización que describe la norma, según refirió la Honorable C.Const. mediante su sentencia de tutela-052/20

De manera que, para aquellas circunstancias en que el colaborador acredite una condición médica se debe analizar el entorno laboral, la existencia de recomendaciones/restricciones médico-laborales, incapacidades recurrentes, PCL en firme, PCL en controversia, tratamientos médicos en seguimiento, entre otras, para permitir determinar la gravedad de la condición médica y si de esta se desprende un posible estado de debilidad. (Moreno G. , 2022)

En aquellos casos, en que el empleador estime que las patologías cumplen con algunos de los criterios expuestos, se deberá prolongar la relación laboral durante el tiempo que prevalezca la condición médica, es decir, no traduce que la prolongación sea una nueva relación laboral o una prórroga contractual, sino que la relación laboral aun cuando llego a su fin por la terminación del plazo pactado, se extenderá hasta que se extingan las causas que dieron origen a dicha protección, es decir mientras perdure su condición de salud o por 4 meses si es por decisión de juez constitucional.

Posteriormente, se encuentran uno de los primeros pronunciamientos del Alto Tribunal Constitucional mediante la Sentencia C - 531 del 2000, donde resalta la importancia y sobre todo, la ineficacia del despido de la persona en condición de discapacidad sin previa autorización del Ministerio del Trabajo y por razones su estado de salud, evitando así la exclusión social de estas personas en el entorno laboral.

4.2.1.7. Rehabilitación ocupacional

Respecto de la rehabilitación, entonces se deberá abordar el concepto como fue definido por el ministerio de la protección social como el conjunto de acciones sociales, terapéuticas por un tiempo limitado llevado a cabo por un equipo interdisciplinario para lograr la reincorporación ocupacional y la calidad de vida (Ministerio de la Protección Social., 2004)

Ahora bien, el Manual Guía Sobre Procedimientos de Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional está elaborado en la ejecución de etapas que inicia con la Identificación de los casos para ingresar al programa de rehabilitación, evaluación del caso, manejo de la rehabilitación e información y retroalimentación al Sistema General de Riesgos Laborales. Entre las actividades de la primera etapa los actores indispensables son la EPS, IPS y la ARL según los hallazgos identificados inicialmente en el Formato Único de Reporte de Accidentes de Trabajo (FURAT) o Formato único de Reporte de Enfermedad Profesional (FUREP) así mismo las indicaciones producidas por una incapacidad laboral de 30 días, también presenta una indispensable tarea la empresa como ente responsable de generar los reportes. De manera inmediata harán parte del programa los trabajadores que sufran un accidente de trabajo denominado grave según la Resolución 1401 de 2007 Art. 3 párrafo 6 que refiere la consecuencia de la amputación de cualquier segmento como fractura de huesos largos o quemaduras de un alto grave que genere lesiones severas al trabajador. (Resolución 1401, 2007)

Entonces, del concepto de Rehabilitación Integral enmarca los procesos terapéuticos, educativos, formativos y sociales, con el propósito de permitir el desarrollo de habilidades ocupacionales y sociales reconociendo al empleado como un ser holístico en el cuidado y desarrollo de todas sus esferas, estos esfuerzos están encaminados a una reincorporación al desarrollo de una actividad ocupacional satisfactoria y una experiencia de vida de calidad (Jimenez, 2019)

Entonces, el proceso de reconversión de mano de obra ha sido también una estrategia en el proceso de reintegro laboral, ya que incluye capacitación enfocada al desarrollo de nuevas habilidades; sin embargo, en una investigación realizada en el año 2019, se identifica que el mecanismo presenta falencias debido a la falta de acompañamiento y control de los entes *“no alcanza las condiciones ideales mencionadas en la norma.”* (Experiencias en reconversión laboral: trabajadores que asisten a un consultorio de seguridad social en Colombia, 2018)

En algunos casos para evitar el procedimiento anterior, puede desarrollarse el interés del empleado en prolongar las incapacidades haciendo que su recuperación sea lenta, faltando a los controles, procedimientos y tratamientos. Como consecuencia de esto se reglamentó el Decreto 1333 del 27 de Julio de 2018 que tiene por objeto hacer seguimiento a las personas que optan por esta opción como medida evasiva de su proceso de recuperación como se regula en el (Decreto 1333, 2018)

Dicho esto, para efectos de la prolongación laboral es importante resaltar que el empleador tiene la obligación de mantener la relación laboral llevando a cabo todos y cada uno de los procesos establecidos en los artículos 4 y 8 de la Ley 776 de 2002, frente a todos los colaboradores, los cuales establece lo siguiente: la Reincorporación al trabajo como acción luego de terminar el periodo de incapacidad al mismo cargo que

venía desempeñando, como la reubicación del trabajador para aquellos casos que la condición médica hubiese generado una limitación al desarrollo de la actividad laboral (LEY 776 DE 2002, 2002)

4.2.2. Información internacional

4.2.2.1. Precariedad laboral: efectos sobre los derechos individuales y colectivos. (Argentina.gob.ar).

En esta ponencia de revista argentina se analiza la estabilidad laboral frente a las políticas públicas del país, estudiando las relaciones laborales y las practicas que ejecutan las empresas para incrementar su productividad, desconociendo las consecuencias colaterales que deja la operación productiva y comercial; la cual hace referencia a un “botín de guerra” haciendo alusión a lo que queda luego de prevalecer en el mercado, para tal sentido el escrito también critica a la administración pública de generar contratación de personal que realiza actividades distintas a las de la administración comparando que sin importar si es sector privado o público se realiza una exigencia superior sobre el personal y que esto acceden aun cuando puede generar secuelas a la salud de manera posterior, entonces, ahí si proceder a reparar, en ese sentido, ese ensayo critico aporta a nuestra investigación una crítica de los métodos de las empresas para generar ventas y aumento de la producción pero no de la planta de personal, quedando exigencia física a los trabajadores actuales, exigencia que va a desencadenar en patologías de su salud por la sobre exposición del riesgo. Teniendo que prever tal evento y su gestión del talento humano en el caso que se ocurra.

4.2.2.2. No discriminación estado de discapacidad.

Para garantizar derechos constitucionales como la igualdad, trato digno y dignidad humana de la constitución política de Colombia, el país ha suscrito convenios internacionales que pretenden la igualdad mundial, en tal sentido frente al fuero de estabilidad laboral reforzada, el Organización Internacional del trabajo en el año 2008 promulgo la Convención de derecho de las personas con discapacidad, misma que dispone prohibir la discriminación de cualquier tipo tanto ocupacional como social de las personas que presenten una discapacidad, teniendo que realizarse ambientes seguros para su desempeño como la inclusión en la contratación de personal (ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2008).

4.2.2.3. Inclusión laboral de persona en discapacidad.

En Perú, actualmente se encuentra la Ley general de la persona con discapacidad la cual tiene como propósito la inclusión de las personas con limitaciones físicas, sensoriales, psíquicas, velando por el derecho al trabajo que estos cuenta, regulando la igualdad salarial y de selección al momento de contratación.

Dicha ley corresponde a la No. 29973 con el fin del desarrollo de la persona y su parificación política, económica, laboral, cultural y demás. (PERU).

4.3. Marco legal

Respecto del Marco legal en materia de derechos laborales en línea con el fuero de estabilidad laboral reforzada se toma como fundamento la constitución política, decretos, leyes, resoluciones y convenciones internacionales conforme la jerarquía normativa como también Sentencias de carácter relevante

4.3.1. Nacional

Constitución Política de Colombia. Máximo documento jurídico-político dentro del ordenamiento jurídico, que regula la estructura del estado, sus principios, garantías y obligaciones, emitido por la Asamblea constituyente en 1991.

- **Derecho al Trabajo.** Artículo 25. previsto en la constitución política como un derecho fundamental de todo residente del país, y una obligación del estado el velar por que el mismo sea digno y justo y que no sea menoscabado al ser de especial protección.
- **Derecho a la Seguridad Social.** Artículo 48, el mismo es previsto en la constitución política más que como un derecho en un servicio público para brindar, siendo que el mismo es de carácter obligatorio, siendo el tema regulado por el estado y bajo el control de este, este derecho es irrenunciable.

Ley 82 de 1988. Regulación emitida por el Congreso de la Republica por medio de la cual se aprobó el convenio 159 de la OIT, en el que entre otras cosas versa sobre la definición de persona invalida, la readaptación profesional conforme la Conferencia general del OIT en 1983. Artículo 1 al 3.

Decreto 429 de 2001. Regulación emitida por la Presidencia de la Republica por el cual emite el protocolo adicional a la Convención de DDHH suscrito San Salvador,

versa en los derechos económicos, Sociales y culturales. Artículo 1 al 9.

Ley 361 de 1997. Regulación emitida por el Congreso de la Republica frente a disposiciones frente a las personas con limitación sensorial, psicológica, física, restricciones del retiro del empleo por discriminación. Artículo 1 al 34.

Ley 776 de 2022. Regulación emitida por el Congreso de la Republica por medio del cual regula el Sistema General de Riesgos Laborales, referente a las prestaciones económicas que tiene derecho el afiliado, la incapacidad permanente parcial, el estado de invalidez, el monto de la incapacidad permanente parcial, la reincorporación al trabajo y reubicación laboral. Artículo 1 al 10.

Ley 1562 de 2012. Regulación emitida por el Congreso de la República, por medio de la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y regula las definiciones del sistema general de riesgos laborales, versa de la enfermedad laboral, los efectos por el no pago de aportes al sistema de riesgos laborales, junto con las sanciones por el no reporte de las enfermedades laborales y accidente de trabajo. Artículo 1 al 4,7 y 30

Decreto 1507 de 2014. Regulación emitida por el Presidente de la República, por medio del cual expide el manual único de calificación de invalidez como un instrumento técnico para que se pueda evaluar la PCL laboral y ocupacional junto con el origen según el artículo 41 de la Ley 100 de 1993. Artículo 1 al 4.

Ley 100 de 1993. por medio del cual crea el Sistema de Seguridad social integral, en el cual regula la calificación del estado de invalidez, la entidad del sistema de seguridad social que debe efectuarlo, la naturaleza y administración de las juntas regionales y nacional de calificación de invalidez, la revisión de las pensiones o

calificación de invalidez junto con la indemnización sustitutiva de la pensión de invalidez. Artículo 41 al 45 y 202.

Circular 049 de 2019. Disposición emitida por el Ministerio del Trabajo, por medio del cual se definen los criterios para la autorización de terminación de contrato por fuero de estabilidad laboral reforzada. Todo el documento.

Conforme la normatividad relacionada anteriormente, es preciso mencionar las sentencias objeto de estudio de la presente investigación así:

Sentencia Laboral-572/2021. emitida por la C.S.J. en el que se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud.

Sentencia laboral -1360/2018. emitida por la C.S.J. en el que se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud.

Sentencia Laboral-2586/2020. emitida por la C.S.J. en el que se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud.

Sentencia Laboral-2841/2020. emitida por la C.S.J. en el que se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud.

Sentencia Laboral-2981/2019. emitida por la C.S.J. en el que se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud.

Sentencia Laboral-3144/2021. emitida por la C.S.J. en el que se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud.

Sentencia Laboral-3520/2018. emitida por la C.S.J. en el que se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud.

Sentencia Laboral-3610/2020. emitida por la C.S.J. en el que se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud.

Sentencia Laboral-4632/2021. emitida por la C.S.J. en el que se pretende la

protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud.

Sentencia Laboral-711/2021. emitida por la C.S.J. en el que se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud.

Sentencia de Unificación Laboral-075/2018. emitida por la C.S.J. emitida por la C.Const., se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud por debilidad manifiesta en concordancia con el derecho al trabajo y al mínimo vital.

Sentencia de Tutela-478/2019 emitida por la C.Const., se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud por debilidad manifiesta en concordancia con el derecho al trabajo y al mínimo vital.

Sentencia de Tutela-467/2022. emitida por la C.Const., se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud por debilidad manifiesta en concordancia con el derecho al trabajo y al mínimo vital..

Sentencia de Tutela-399/2020. emitida por la C.Const., se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud por debilidad manifiesta en concordancia con el derecho al trabajo y al mínimo vital.

Sentencia de Tutela-353/2021. emitida por la C.Const., se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud por debilidad manifiesta en concordancia con el derecho al trabajo y al mínimo vital.

Sentencia de Tutela-331/2018. emitida por la C.Const., se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud por debilidad manifiesta en concordancia con el derecho al trabajo y al mínimo vital.

Sentencia de Tutela-328/2022. emitida por la C.Const., se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud por debilidad manifiesta en

concordancia con el derecho al trabajo y al mínimo vital.

Sentencia de Tutela-293/2023. emitida por la C.Const., se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud por debilidad manifiesta en concordancia con el derecho al trabajo y al mínimo vital.

Sentencia de Tutela-228/2022. emitida por la C.Const., se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud por debilidad manifiesta en concordancia con el derecho al trabajo y al mínimo vital.

Sentencia de Tutela-201/2018. emitida por la C.Const., se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud por debilidad manifiesta en concordancia con el derecho al trabajo y al mínimo vital.

Sentencia de Tutela-121/2021. emitida por la C.Const., se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud por debilidad manifiesta en concordancia con el derecho al trabajo y al mínimo vital.

Sentencia de Tutela-118/2019. emitida por la C.Const., se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud por debilidad manifiesta en concordancia con el derecho al trabajo y al mínimo vital.

Sentencia de Tutela-102/2020. emitida por la C.Const., se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud por debilidad manifiesta en concordancia con el derecho al trabajo y al mínimo vital.

Sentencia de Tutela-055/2020. emitida por la C.Const., se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud por debilidad manifiesta en concordancia con el derecho al trabajo y al mínimo vital.

Sentencia de Tutela-052/2020. emitida por la C.Const., se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud por debilidad manifiesta en

concordancia con el derecho al trabajo y al mínimo vital.

Sentencia de Tutela-048/2018. emitida por la C.Const., se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud por debilidad manifiesta en concordancia con el derecho al trabajo y al mínimo vital.

Sentencia de Unificación-449/2020. emitida por la C.Const., se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud por debilidad manifiesta en concordancia con el derecho al trabajo y al mínimo vital.

Sentencia de Unificación -087/2022. emitida por la C.Const., se pretende la protección del fuero estabilidad laboral reforzada en salud por debilidad manifiesta en concordancia con el derecho al trabajo y al mínimo vital.

4.3.2. Internacional

Convenio 159 de 1983. emitido fruto de la comisión convocada por el consejo de administración de la OIT, que versa sobre la readaptación y el empleo de las personas con limitación física, sensorial o psíquica. Todo el documento.

Convención interamericana. para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad emitida por los estados parte de la organización de estados americanos, con el propósito de que los estados que ratifiquen la misma, en su ordenamiento interno regule la inclusión y participación de las personas en condición de discapacidad en el empleo. Artículo 1 al 14.

5. Marco metodológico

5.1. Paradigma

Corresponde al tipo interpretativo al ser un estudio documental de datos, normatividad, fuentes académicas y jurisprudenciales para analizar cuál es el criterio jurisprudencial de fuero de estabilidad reforzada en salud que se debe aplicar en Colombia, fruto de la ambigüedad de las decisiones de la C.Const. y C.S.J., donde se concluye cual es el criterio jurídico legalmente debería ser aplicada por las compañías desde el área de talento humano.

5.2. Método

Atendiendo que la investigación es de carácter documental, en un principio correspondería a un método cualitativo basado en distintas fuentes de información primarias, secundarias y terciarias, no obstante, operara el carácter mixto, pues para dar mayor amplitud a la investigación se realizó una encuesta a 10 empresas de diferentes sectores productivos para evaluar el conocimiento y criterio aplicado en materia de estabilidad laboral reforzada, siendo de esta manera un método cualitativo mixto por lo que a través de la recolección de información de distintas fuentes se abordara el tema en estudio y las conclusiones respectivas, por ende, corresponde al método cualitativo.

Esto, debido a que la revisión requerida recae en las distintas providencias de las altas cortes en Colombia, pretendiendo analizar los casos estudiados por el órgano judicial y su decisión, haciendo la antítesis de esta por la C.S.J., para al final determinar adoptar una posición de este autor para aplicar en el talento humano empresarial.

5.3. Tipos de investigación.

El documento tiene como fundamento distintas fuentes referenciales nacional e internacional, normativa y jurisprudenciales, por lo que el tipo de investigación es principalmente el análisis jurisprudencial y legal de las posiciones de las altas cortes frente al fuero de estabilidad laboral reforzada, para ello se realizó un análisis de 10 sentencias relevantes de la C.S.J. y 10 sentencias relevantes de la C.Const. para determinar los requisitos, consideraciones y decisiones frente a casos similares.

5.4. Diagrama Gantt

Gráfica 3

FASES		Objetivo	tema	2023
				TESIS
FASE 1	Investigación	Investigar Jurisprudencia colombiana relevante en materia de Fuero de Estabilidad Laboral Reforzada años 2018 a 2022 y su aplicación en las organizaciones	1.1. Recopilar las sentencias relevantes de la C.Const. en materia de Fuero de estabilidad laboral reforzada. 1.2. Recopilar las sentencias relevantes de la C.S.J. en materia de Fuero de estabilidad laboral reforzada. 1.3 Realizar encuesta a 10 empresas sobre la posición del fuero de estabilidad reforzada.	E
FASE 2	Análisis de resultados	Analizar los datos relevantes de las Jurisprudencias referidas en la investigación	1.1. Análisis de datos de jurisprudencias C.Const. relevantes. 1.2. Analizar de consideraciones de las sentencias relevantes de la C.S.J. en materia de Fuero de estabilidad laboral reforzada.	E
FASE 3	Informe de la investigación	Realizar un informe de la investigación sobre el fuero de estabilidad laboral reforzada	Informe de investigación	E
CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES			PROGRAMADAS	TOTAL
			EJECUTADAS	

Fuente: Creación del autor.

5.5. Recolección de la información

5.5.1. Fuentes primarias

De las fuentes primarias para el desarrollo de la presente investigación se encuentra las disposiciones normativas y la jurisprudencia constitucional y jurisprudencia de la C.S.J..

5.5.2. Fuentes secundarias

De esta se investigaron artículos críticos, criterio jurídico del tema, junto con la encuesta realizada a 10 empresas frente a la aplicabilidad del fuero de estabilidad laboral reforzada.

5.5.3. Población

Respecto de la población, este aspecto no es aplicable a la presente investigación debido a que la misma va dirigida al estudio documental del fuero de estabilidad laboral reforzada no un grupo poblacional específico.

5.5.4. Materiales

Como se expuso, la presente investigación corresponde a tipo documental, por lo que, de materiales solo resulta necesario un equipo de cómputo, conexión internet y energía eléctrica.

5.5.5. Técnicas

Corresponde a análisis documental comparativo, en el que se investigó distintas fuentes del tema, así como también la aplicación de una encuesta a 10 empresas como datos adicionales para concluir las gestiones humanas que se aplican.

5.5.6. Procedimiento

El procedimiento utilizado fue la recolección de datos en base de datos científicas y jurídicas, normatividad y páginas de las Altas cortes, realizando una interpretación de las sentencias por ficha técnica.

6. Resultados

Como resultados se tendrán la fase de recopilación de las 10 sentencias relevantes de la C.S.J. y las 10 sentencias de la C.Const. relevantes frente al fuero de estabilidad reforzada, como además el análisis de los resultados de la encuesta a 10 compañías frente al manejo de personal aforado.

6.1. Fase No.1.

Atendiendo a que la investigación es de carácter documental y se realizara el análisis normativo y jurisprudencial de las decisiones de la C.S.J., no resulta aplicable el diagnostico pues no es una investigación correspondiente a una empresa específica.

6.1.1 Recopilación jurisprudencial C.S.J.

6.1.1.1. Sentencia Laboral – 1360

Autor: Magistrada ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo

Editorial: C.S.J.

Ciudad: Bogotá

Año:2018

Objetivo: Con el fin de que se condene al empleador por despido ilegal, al tener una PCL de 34.6% sin que el empleador hubiese pedido permiso al Min trabajo, para que en consecuencia se condenara al reintegro del demandante, el pago de salarios configurados desde el momento del retiro hasta el respectivo reintegro, junto con la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997 de 180 días de salario por la terminación en condición de fuero.

Consideraciones: La determinación se dio pues si bien la prohibición de despedir solo es por motivos discriminatorios, en el presente proceso no se logró probar la justa causa teniendo PCL del 34.6%, resultando en tal escenario una restricción para la terminación del contrato de trabajo.

Fuente :<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/Novedades/SL1360-2018.pdf>

6.1.1.2. Sentencia Laboral 3520

Autor: Magistrada ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo

Editorial: C.S.J.

Ciudad: Bogotá

Año: 2018

Objetivo: El demandante solicita se declare la ineficacia del despido por cuanto, al momento del retiro tenía fuero de estabilidad laboral reforzada contando con una PCL de 15.65% por lo que solicita el reintegro, el pago de salarios y prestaciones sociales hasta que se efectuó el mismo.

Consideraciones: Casa la sentencia declarando que el demandante se encontraba con fuero de estabilidad laboral reforzada, pues el mismo tenía una PCL superior al 15% y no se demostró por el demandado de haber estado autorizado por el Min Trabajo.

Fuente: <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/boct2018/Ficha%20SL3520-2018.pdf>

6.1.1.3. Sentencia Laboral 3520

Autor: Magistrado ponente Omar De Jesús Restrepo Ochoa

Editorial: C.S.J.

Ciudad: Bogotá

Año: 2019

Objetivo: El demandante alega que la terminación del contrato se dio de manera ilegal pues es beneficiario de Fuero de estabilidad laboral reforzada, pretendiendo el pago de salarios, prestaciones sociales e indexación.

Consideraciones: No casa la sentencia, por cuanto la empresa retiro al trabajador estando en incapacidad y por el hecho de haber superado 180 días de esta, por lo que, bajo ese entendido el demandante logro acreditar la debilidad manifiesta siendo evidente que el empleador lo desvinculo sin que presentara mejoría estando este en incapacidad.

Fuente: <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bnov2019/SL2981-2019.pdf>

6.1.1.4. Sentencia Laboral 2586

Autor: Clara Cecilia Dueñas Quevedo

Editorial: C.S.J.

Ciudad: Bogotá

Año: 2020

Objetivo: Que se declare que la terminación carece de todo efecto jurídico y en consecuencia se ordene su reintegro a un cargo compatible con su perfil profesional y su condición de salud, porque según el demandante se encontraba en debilidad

manifiesta al tener padecimientos médicos en tratamiento a la espera de atenciones médicas.

Consideraciones: Casa totalmente, condenado por fuero de estabilidad laboral reforzada, ordenando pago de salarios, Indemnización de 180 días, pues al momento del retiro la trabajadora contaba con un tratamiento médico en curso el cual era de conocimiento del empleador sin que se hubiese pedido permiso a Min trabajo.

Fuente: <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bsep2020/SL2586-2020.pdf>

6.1.1.5. Sentencia Laboral 2586

Autor: Omar Ángel Mejía Amador

Editorial: C.S.J.

Ciudad: Bogotá

Año: 2020

Objetivo: Trabajador alega que contaba con discapacidad al momento de retiro del trabajo, pidiendo se declare que el despido fue sin justa causa y que su empleador no tenía la autorización del Min trabajo para retirarlo por lo que deberá pagar los salarios y prestaciones junto con la indemnización de 180 días

Consideraciones: No casa la sentencia, pues el actor contaba con PCL de 24.89 % y la compañía no acreditó autorización del Min trabajo, por cuanto conforme las consideraciones el empleador no podría proceder a la terminación al contar con restricción del retiro atendiendo a la calificación de invalidez.

Fuente: <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bnov2020/SL2841-2020.pdf>

6.1.1.6. Sentencia Laboral 3610

Autor: Clara Cecilia Dueñas Quevedo

Editorial: C.S.J.

Ciudad: Bogotá

Año: 2020

Objetivo: El demandante solicita la declaratoria de ineficacia del despido, al encontrarse en situación de discapacidad, pues el mismo contaba con una pcl del 50.52%, requiriendo el pago de la indemnización de 180 días junto con

Consideraciones: No casa por cuanto el empleador despidió sin justa causa teniendo una PCL de 50,52% y no contar con autorización de min trabajo.

Fuente: <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bnov2020/sl3610-2020.pdf>

6.1.1.7. Sentencia Laboral 572

Autor: Luis Benedicto Herrera Díaz

Editorial: C.S.J.

Ciudad: Bogotá

Año: 2021

Objetivo: Declarar despido ineficaz por considerar que al momento de la terminación del contrato contaba con el fuero de estabilidad laboral reforzada pretendiendo el pago de salarios y prestaciones sociales hasta el momento del reintegro

Consideraciones: Casa la sentencia no declara estabilidad laboral reforzada, por no acreditar debilidad manifiesta no contaba con pcl, por lo que la terminación del

contrato se dio en debida forma sin que se hubiese realizado ninguna acción discriminatoria que hubiese generado un perjuicio al demandante.

Fuente: <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/babr2021/sl572-2021.pdf>

6.1.1.8. Sentencia Laboral 711

Autor: Gerardo Botero Zuluaga

Editorial: C.S.J.

Ciudad: Bogotá

Año: 2021

Objetivo: Con el fin de declarar ilegal el despido del demandante por desconocer el artículo 26 de la ley 361 de 1997, ordenando al reintegro y pago de salarios hasta el momento del reintegro, contaba con calificación de pcl del 6.35%, sin que presentara tratamientos vigentes, únicamente por la existencia de la PCL.

Consideraciones: Confirmar la sentencia de primera instancia, pues el demandante no acredita pérdida superior al 15%, por lo que no puede pregonarse un fuero de estabilidad laboral reforzada, pues la Ley 361 de 1997 es clara al referir la exigencia de la discapacidad leve, moderada y severa que actualmente corresponde a 15%.

Fuente: <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2021/03/sl711-2021.pdf>

6.1.1.9. Sentencia Laboral 3144

Autor: Iván Mauricio Lenis Gómez.

Editorial: C.S.J..

Ciudad: Bogotá.

Año:2021.

Objetivo: El demandante solicita la nulidad de la transacción que celebro con la compañía por desconocer que estaba con fuero de estabilidad laboral fruto de un accidente de trabajo, pretendiendo sea reubicado y se le realice el pago respectivo de salarios y prestaciones sociales correspondientes.

Consideraciones: No casa, por cuanto la transacción se dio en debida forma y lo alegado por el demandante no fue el vicio en el consentimiento sino la ausencia de él, caso que no se logró probar en debate, por lo que, la empresa actuó legalmente, no hay línea jurisprudencial trazada que refiera que el fuero de estabilidad es irrenunciable, pues el mismo trabajador fue quien dispuso la condición respectiva de dar por finalizada esa protección al aceptar el acuerdo de terminación de contrato.

Fuente:<https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bago2021/sl3144-2021.pdf>

6.1.1.10. Sentencia Laboral 4632

Autor: Gerardo Botero Zuluaga.

Editorial: C.S.J..

Ciudad: Bogotá.

Año: 2021.

Objetivo: El demandante solicita se declare la ineficacia del despido por cuanto lo retiraron sin justa causa sin tener autorización de min trabajo teniendo un limitación física, requiriendo el pago de salarios y prestaciones sociales hasta el reintegro.

Consideraciones: Casa la sentencia, condenando al empleador por cuanto procedió al despido sin justa causa del trabajador aun cuando este logro demostrar una pcl del 19.60% sin que allegara autorización del min trabajo.

Fuente: <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bnov2021/ficha%20sl4632-2021.pdf>

6.1.2. Recopilación jurisprudencial C.Const.

6.1.2.1. Sentencia de Tutela 586

Magistrado ponente: Carlos Libardo Bernal Pulido.

Editorial: C.Const..

Ciudad: Bogotá.

Año: 2019.

Objetivo: El accionante presenta acción de tutela para que se declare el reintegro, debido alega tener estabilidad laboral reforzada por su diagnóstico de cáncer

de estómago, siendo esto conocido por el empleador, alegando que fue despedido unilateralmente.

Consideraciones: La corte tras analizar y escuchar a las partes, decide negar el amparo solicitado, por cuanto si bien el actor alega un despido unilateralmente, la empresa logra demostrar que el motivo de terminación correspondió a una renuncia, siendo en ese caso inexistente los derechos alegados.

Fuente: [https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/Sentencia de Tutela-586-19.htm](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/Sentencia%20de%20Tutela-586-19.htm)

6.1.2.2. Sentencia de Tutela 118

Magistrado ponente: Cristina Pardo Schlesinger.

Editorial: C.Const..

Ciudad: Bogotá.

Año:2019.

Objetivo: la accionante presenta acción de tutela, alegando ser beneficiaria de fuero de estabilidad laboral reforzada, por cuanto fue diagnosticada con cáncer de seno y remitida a tratamiento de quimioterapia el cual se encuentra en trámite, por lo que, si bien no tiene pcd si tiene una patología que le genera debilidad manifiesta

Consideraciones: La corte considero que la solicitante en efecto presenta una condición médica evidente que si bien no se comprueba que el empleador tuviese conocimiento, si es claro que para los tratamientos requería las constantes autorizaciones del empleador por lo que el mismo podía conocer indirectamente su condición de salud, siendo pertinente conceder el amparo por una temporalidad de 4 meses.

Fuente: [https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/Sentencia de Tutela-118-19.htm](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/Sentencia%20de%20Tutela-118-19.htm)

6.1.2.3. Sentencia de Tutela 386

Magistrado ponente: Diana Constanza Fajardo Rivera.

Editorial: C.Const..

Ciudad: Bogotá.

Año: 2020.

Objetivo: El actor alega ser beneficiario del fuero de estabilidad laboral reforzada, solicitando la ineficacia del despido por cuanto el solicitante fue despedido sin justa causa, cuando se encontraba con debilidad manifiesta tras ser diagnosticado con un tumor maligno, solicitando salarios y prestaciones sociales al reintegro

Consideraciones: La corte estudiando el caso, determino conceder el amparo por 4 meses, atendiendo a que la compañía no solicito permiso al min trabajo y resultado evidente el querer retirarlo de manera impedía sin justa causa vulnerando su mínimo vital.

Fuente: [https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/Sentencia de Tutela-386-20.htm](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/Sentencia%20de%20Tutela-386-20.htm)

6.1.2.4. Sentencia de Tutela 102

Magistrado ponente: Carlos Libardo Bernal Pulido.

Editorial: C.Const.

Ciudad: Bogotá

Año:2020

Objetivo: Trabajador que sufrió accidente laboral encontrándose en la ubicación de un cliente de su empleador, es retirado por terminación de la obra labor contratada, por lo que el actor considera vulnerado su derecho al mínimo vital. al estar en debilidad manifiesta

Consideraciones: La corte analizado el caso, considera conceder los derechos al mínimo vital. debido a que el actor demostró encontrarse en proceso de rehabilitación con tratamientos médicos los cuales el empleador tenía conocimiento.

Fuente: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/Sentencia de Tutela-102-20.htm>

6.1.2.5. Sentencia de Tutela 524

Magistrado ponente: Antonio José Lizarazo Ocampo

Editorial: C.Const.

Ciudad: Bogotá

Año: 2020

Objetivo: El accionante alega violación del debido proceso por cuanto en disciplinario le procedieron a dar por terminado el contrato de trabajo con una sanción desproporcionada, conociendo la condición de salud que tenía sin que tuviese la autorización del min trabajo

Consideraciones: La corte analizada el caso, da cuenta la vulneración del debido proceso por lo que, concede transitoriamente el reintegro mientras el proceso disciplinario se desarrolla en debida forma, aclarando que en caso de estar en debilidad manifiesta deberá contar con autorización del inspector de trabajo.

Fuente:[https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/Sentencia de Tutela-524-20.htm](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/Sentencia%20de%20Tutela-524-20.htm)

6.1.2.6. Sentencia de Unificación 380

Magistrado ponente: Diana Constanza Fajardo Rivera.

Editorial: C.Const..

Ciudad: Bogotá.

Año: 2021.

Objetivo: El accionante solicita tutela contra providencia judicial por cuanto, la autoridad judicial desconoció el precedente constitucional al exigir exclusivamente la calificación del 15% máxime cuando la jurisprudencia de esta corte ha sido enfática en indicar que con la comprobación de la debilidad manifiesta basta

Consideraciones: La corte reitera la jurisprudencia constitucional indicando que debe reconocerse el precedente para aquellos casos que se de debilidad por razones de salud por lo que no puede desconocerse y aplicarse exclusivamente lo determinado en la ley

Fuente: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/su380-21.htm>

6.2.2.7. Sentencia de Tutela 459

Magistrado ponente: Paola Andrea Meneses Mosquera.

Editorial: C.Const..

Ciudad: Bogotá.

Año: 2021.

Objetivo: El accionante presenta acción con el fin que se tutele el derecho a la seguridad social y al mínimo vital. por cuanto, considera que fue despedido de manera

discriminatoria luego del accidente de trabajo estando en tratamientos médicos, como así mismo la arl no respondió por las prestaciones económicas ni asistenciales al no haber cobertura y pago

Consideraciones: La corte estudio los derechos fundamentales alegados, encontrando una vulneración por debilidad manifiesta en condiciones de salud, concede de manera transitoria por la temporalidad de 4 meses, ordenando el reintegro y pago de salarios y prestaciones sociales por esa temporalidad

Fuente:[https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/Sentencia de Tutela-459-21.htm](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/Sentencia%20de%20Tutela-459-21.htm)

6.1.2.8. Sentencia de Tutela 423

Magistrado ponente: Paola Andrea Meneses Mosquera

Editorial: C.Const.

Ciudad: Bogotá

Año:2022

Objetivo: El accionante presenta acción de tutela por cuanto considera vulnerados sus derechos a la seguridad social y mínimo vital., pues su empleador no procedió a la afiliación del sistema de riesgos laborales y procedió a despedirlo luego de un accidente de trabajo, solicitando la ineficacia del despido junto con el pago de salarios y prestaciones sociales

Consideraciones: La corte considero que debía conceder el amparo de los derechos a la estabilidad laboral reforzada al comprobar que el accionado se encuentra pendiente de atención con el médico tratante de fisioterapia, siendo esta protección temporal e 4 meses.

Fuente:[https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/Sentencia de Tutela-423-22.htm](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/Sentencia%20de%20Tutela-423-22.htm)

6.1.2.9. Sentencia de Tutela 195

Magistrada ponente: Paola Andrea Meneses Mosquera

Editorial: C.Const.

Ciudad: Bogotá

Año: 2022

Objetivo: La accionante presenta acción de tutela alegando estar en debilidad manifiesta por cuanto le fue diagnosticado el túnel del carpo, expresando que se encontraba en trámite de calificación de pcl sin embargo, el mismo se declaró en desistimiento debido a que la empresa no aportó el análisis de puesto de trabajo, por ello, solicita el reintegro, pago de salarios y prestaciones sociales

Consideraciones: La corte tras analizar el caso, da cuenta que la empresa si conocía la existencia de las patologías y más aún fue omisa en el aporte de las pruebas para finalizar la calificación del actor, por lo que concede el amparo ordenando el reintegro y pago de salarios

Fuente: [https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/Sentencia de Tutela-195-22.htm](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/Sentencia%20de%20Tutela-195-22.htm)

6.1.3. Encuesta a 10 empresas sobre la aplicación del Fuero de Estabilidad Laboral Reforzada en sus Organizaciones.

Dentro de la presente investigación se ha adoptado la realización de una encuesta a 10 empresas sobre la aplicación del Fuero de Estabilidad Laboral Reforzada , encuestándose:

Índice de Imágenes 2

Encuesta empresarial Fuero Estabilidad laboral. Reforzada.

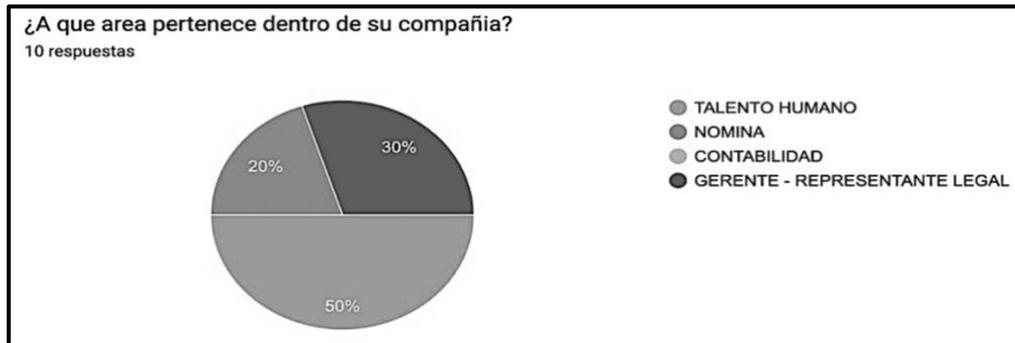
FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA	
La presente encuesta tiene como proposito estudiar la gestión del talento humano en concordancia con las posturas legales y jurisprudenciales del Fuero de estabilidad laboral reforzada	
andresfe.ayalahe@eocl.edu.co Cambiar de cuenta	
No compartido	
¿A que area pertenece dentro de su compañía?	
<input type="radio"/> TALENTO HUMANO	
<input type="radio"/> NOMINA	
<input type="radio"/> CONTABILIDAD	
<input type="radio"/> GERENTE - REPRESENTANTE LEGAL	
¿Es responsabilidad suya, contratar y terminar contratos de trabajo?	
<input type="radio"/> SI	
<input type="radio"/> NO	
<input type="radio"/> Opción 3	
¿Sabe usted que es el Fuero de Estabilidad Laboral Reforzada?	
<input type="radio"/> SI	
<input type="radio"/> NO	
<input type="radio"/> NO SABE	
<input type="radio"/> Otro: _____	
¿En el evento que deba terminar un contrato de trabajo a una persona con condicion de salud desfavorable, cual consideración tiene en cuenta?	
<input type="radio"/> TENGA INCAPACIDADES, RECOMENDACIONES MEDICO LABORALES	
<input type="radio"/> TENGA PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL REFORZADA SUPERIOR AL 15%	
<input type="radio"/> TENGA UN TRATAMIENTO MEDICO ABIERTO	
<input type="radio"/> NO IMPORTA LA CONDICION DE SALUD, PROCEDE POR JUSTA CAUSA	
<input type="radio"/> Otro: _____	
En el caso que un trabajador, NO tenga pérdida de capacidad laboral pero SI tenga una condición medica ¿es posible terminar el contrato de trabajo?	
<input type="radio"/> SI, NO HAY PROBLEMA	
<input type="radio"/> NO, ES NECESARIO QUE SE RECUPERE	
<input type="radio"/> NO TENGO CLARIDAD	
<input type="radio"/> Otro: _____	
En caso que un trabajador cuente con Perdida de capacidad laboral reforzada usted para poder despedirlo cual acción realiza	
<input type="radio"/> SOLICITAR AL MINISTERIO DE TRABAJO AUTORIZACION PARA TERMINAR CONTRATO	
<input type="radio"/> NADA, SOLO LE TERMINO EL CONTRATO POR JUSTA CAUSA	
<input type="radio"/> REVISO SI LA PCL ES INFERIOR A 15%, PARA PRORROGAR EL CONTRATO	
<input type="radio"/> NINGUNO SOLO LE TERMINO EL CONTRATO DE TRABAJO	

ación del autor.

Las anteriores preguntas, fueron presentadas a 10 compañías de diferente sector económico entre los cuales se encuentra manufactura, minero, construcción, outsourcing, aseo; dentro de las cuales se logró obtener los siguientes datos:

Gráfica 4

Estadística N. 1 Encuesta Fuero Estabilidad laboral reforzada.



Fuente: Google formularios.

La pregunta realizada se da con el fin de identificar la población a encuestar dentro de las organizaciones encuestadas, en el que tenemos a un 50% corresponde a talento humano, un 30% la gerencia o representante legal y por último nomina con un 20%; en tal sentido el personal encuestado cuenta con facultades de análisis de talento humano gestionando el personal su ingreso y retiro, como se preguntó en la siguiente:

Gráfica 5

Estadística N. 2 Encuesta Fuero Estabilidad laboral reforzada.

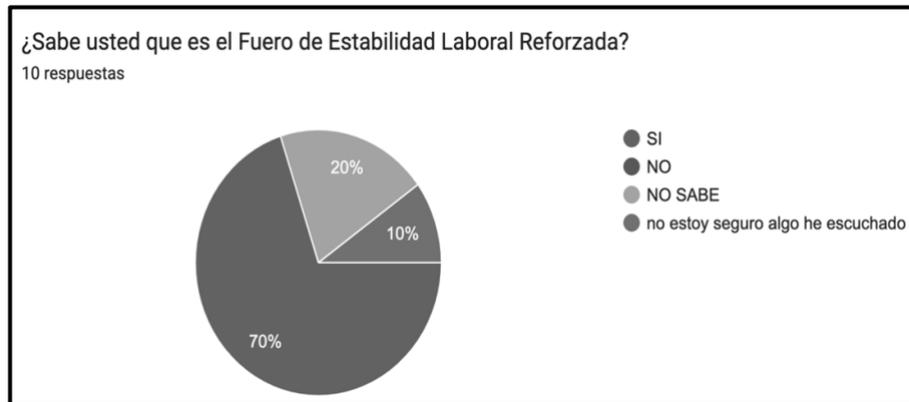


Fuente: Google formularios.

De los resultados obtenidos, el 90% refirió que tienen como responsabilidad la contratación o retiro de personal, sobre el 10% que no realiza dicha actividad, siendo entonces pertinente abordar los interrogantes concretos así:

Gráfica 6.

Estadística N. 3 *Encuesta Fuero Estabilidad laboral reforzada.*



Fuente: Google formularios.

De la pregunta realizada se dio que el 70% de la misma si sabe que es el fuero de estabilidad laboral reforzada, mientras que un 20% no sabe y un 10% no está seguro pero ha escuchado el termino con anterioridad, siendo que la población encuestada corresponde al área de talento humano y gerencia resulta importante, pues da a entender que el 30% no cuenta con un criterio jurídico del tema y puede vulnerar los derechos de los trabajadores.

Gráfica 7

Estadística N. 4 Encuesta Fuero Estabilidad laboral reforzada.

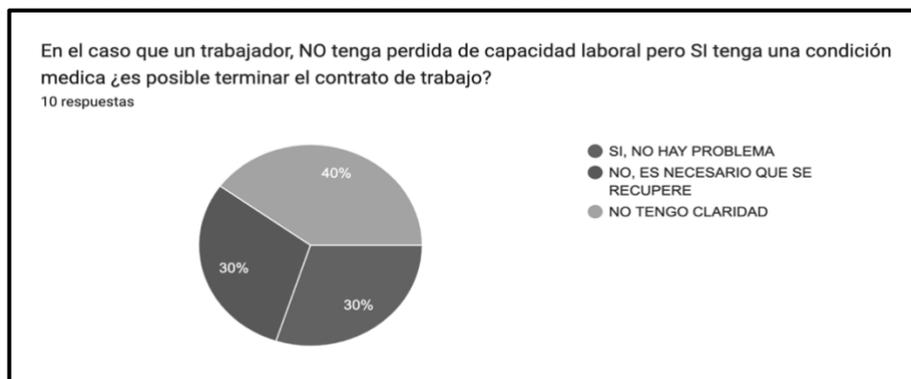


Fuente: Google formularios.

Respecto de la pregunta del escenario de un trabajador con una PCL, frente a la procedencia al retiro los encuestados, en su mayoría de 50% determinaron que se debía solicitar permiso al ministerio del trabajo, pero no se precisó el porcentaje respectivo si era superior o inferior al 15%; mientras que el 10% si fue eficiente al determinar si el porcentaje daba para ser sujeto de protección especial y un 30% fue contundente en determinar que no era necesaria acción alguna pues con una justa causa da lugar a su terminación de contrato.

Gráfica 8.

Estadística N. 5 Encuesta Fuero Estabilidad laboral reforzada.



Fuente: Google formularios.

En encuesta desarrollada, frente a si no tiene PCL pero si una condición médica en tratamiento existe en su mayoría la falta de claridad si es posible dar terminación al contrato de trabajo, en 40%, bajo ese sentido el 30% si no hay problema retirar al trabajador y un 30% refiriendo la necesidad de su recuperación para poder proceder a la desvinculación laboral.

Gráfica 9.

Estadística N. 6 Encuesta Fuero Estabilidad laboral reforzada.



Fuente: Google formularios.

En pregunta de conclusión, se le encuesta a la población cual correspondería al criterio que tendría en cuenta para no terminar un contrato de trabajo de una persona con condición de salud desfavorable, en el que el 50% de los encuestados indicaron que la existencia de incapacidades y recomendaciones médico laborales sería la limitante, mientras que el 30% indicó que con la existencia de la PCL es suficiente, siendo que solamente el 10% daría protección a las personas que tenga un tratamiento médico, como así, mismo el 10% restante procedería indiferentemente la condición o estado de salud siempre que medie una justa causa.

6.2. Fase No.2.

6.2.1. Análisis de datos de jurisprudencias C.Const. relevantes.

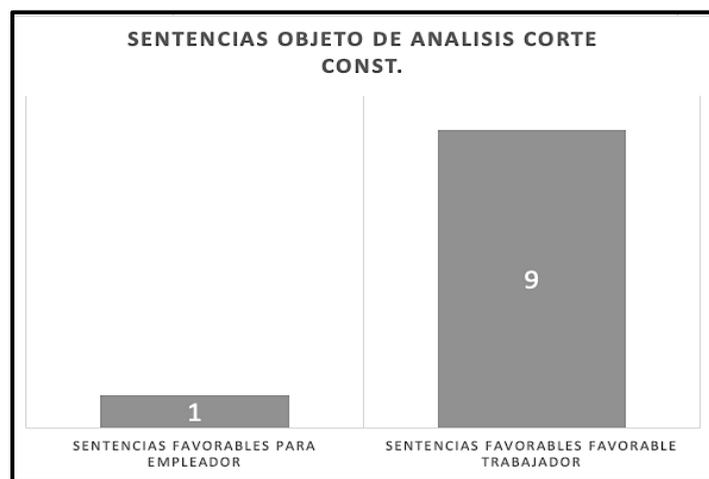
Conforme las sentencias anteriores, en las cuales se realizó el estudio de las sentencias de la C.Const. referentes al fuero de estabilidad laboral reforzada en salud, tomando como objeto de estudio a 10 de estas, en las que una a una nos muestra la contraposición que muestra con el criterio jurídico de la C.S.J. al tener 9 de las 10 sentencias decisión favorable para el accionante así:

Gráfica 10.

Estadística análisis de datos sentencias objeto de análisis Corte Const.

Fuente: Creación del autor.

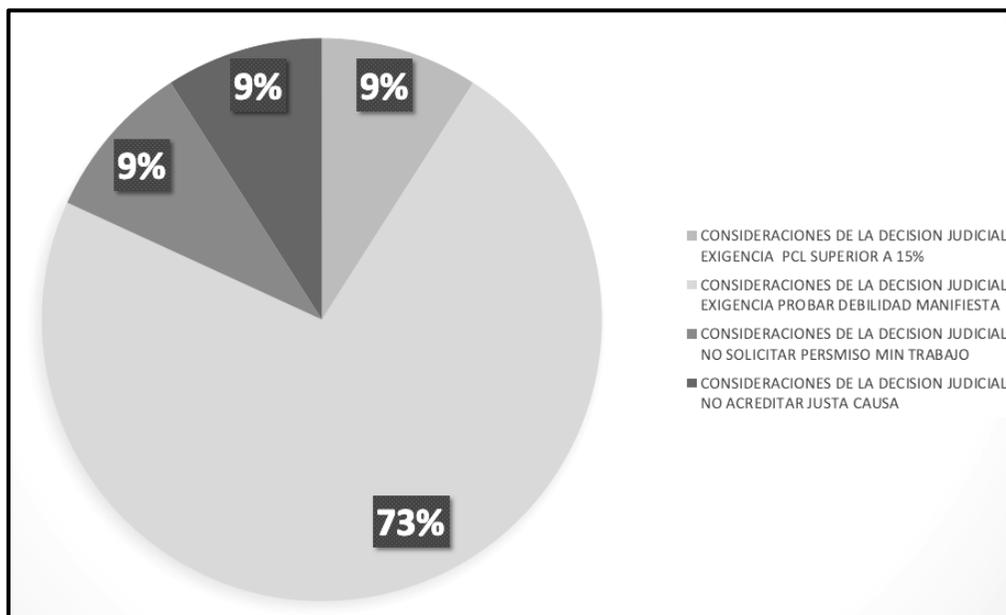
En virtud de lo anterior, se muestra una gran brecha garantista por parte de la C.Const., en el que de manera flexible accede a las peticiones de fuero de estabilidad laboral reforzada por el hecho de contar con una condición de salud al momento de terminación, sin que se aprecie un requisito más rígido que ello, como en el caso de las sentencias de estudio; en el que en un 73% de los casos solamente se debería acreditar la debilidad manifiesta, quedando en un 9% el requisito de PCL un 9% La



autorización del Min trabajo y 9 % la comprobación de la justa causa como se evidencia así:

Gráfica 11.

Consideraciones fallos de tutela C.Constitucional analizados.



Fuente: Creación del autor.

De los gráficos y fichas analizadas en la presente investigación, es preciso en concluir que actualmente existen diferentes estrategias judiciales de defensa, tanto para la parte pasiva (trabajador) como activa (empleador), pues si bien en principio puede resultar una desprotección de derechos fundamentales el proceder al retiro de un trabajador con una patología, lo cierto es que no cualquier constituye debilidad manifiesta, pues deberá que probarse que en efecto existe un estado de indefensión y discriminación por parte del empleador, que limitan o impiden que el colaborador pueda tener condiciones laborales, mínimo vital. y demás condiciones mínimas para garantizar una vida digna constitucionalmente protegido.

6.2.2. Análisis de datos de jurisprudencias C.S.J. relevantes.

Conforme las sentencias analizadas anteriormente, se tiene que la C.S.J. ha establecido en línea jurisprudencial los requisitos teniendo como base la Ley 361 de 1997 los siguientes requisitos:

- Contar con una PCL superior al 15%
- Haber notificado al empleador de la condición médica.
- Que la causal de desvinculación sea ajena a la condición de salud.
- Haber solicitado autorización al Min Trabajo.

Bajo ese entendido, para interpretación de la CSJ si no se cumple dichos requisitos no da lugar para considerar el fuero de estabilidad laboral reforzada, en donde para la presente investigación, según las sentencias de estudio se tiene que de las 10 sentencias analizadas emitidas por ese órgano judicial de cierre, el 60% de las providencias han resultado favorables para los demandantes tras acreditar los requisitos referidos con anterior; por lo que el 40% de las mismas dieron como resultado favorable para el empleador, por cuanto el demandante carecía del cumplimiento de alguno de los requisitos, como se grafica así:

Gráfica 12.

Porcentaje de éxito sentencias analizadas

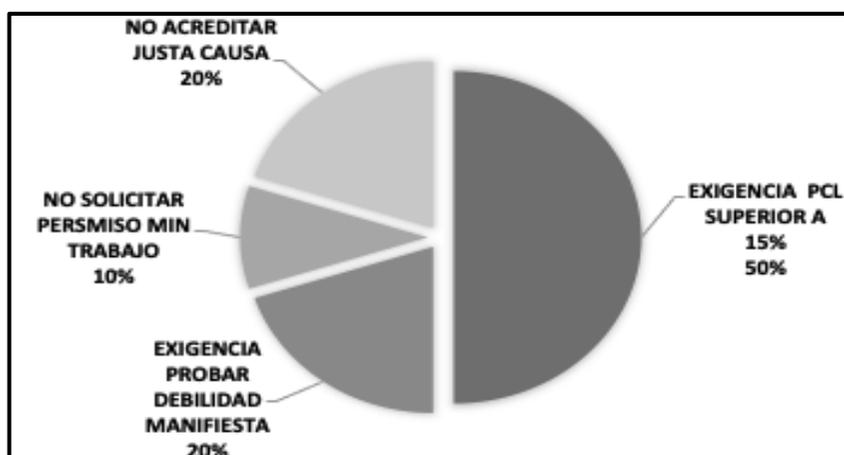


Creación del autor.

Conforme lo anterior, de las sentencias emitidas por la CSJ objeto de estudio, se evidencio que en el 50% de los casos el requisito que se acredito o hizo falta de este para acceder a las pretensiones correspondió a la existencia de una PCL del 15%, siendo un 20% como un requisito auxiliar el de debilidad manifiesta así:

Gráfica 13.

Proporciones de sentencias CSJ objeto estudio.



Fuente: Creación del autor.

En ese sentido, los requisitos con menor relevancia para el órgano de cierre adoptar su determinación correspondió en un 10% la no autorización del Min Trabajo y en un 20% el deber de acreditar una Justa causa o causa objetiva para la terminación de contratos de trabajo.

6.2.3. Análisis de los resultados.

De las respuestas obtenidas, se logra detallar que un 70% de las empresas encuestadas tienen clara una definición clara de la estabilidad laboral reforzada y un 10% no tiene conocimiento del tema, sin embargo, de las respuestas subsiguientes se logra identificar que si bien existe una noción del tema, es claro que no cuentan con un criterio jurídico definido pues cuando se preguntó si un trabajador no cuenta con PCL

pero con condición de salud el 40% aseguro no tener definido si proceder a la terminación del contrato y un 30% refirió que si era posible.

Mientras que en los casos que se indicó, que si se tiene una PCL es deber del empleador solicitar autorización al Min trabajo para su retiro, el 50% fueron contundentes en referir que sí, mientras que el 30% indicó no ser necesario con una justa causa probada o por el contrario prorrogan el contrato de trabajo por la existencia de la condición médica.

De los datos anterior, se evidencia que las empresas encuestadas presentan confusiones conceptuales y de requisitos legales frente a la procedencia del fuero de estabilidad laboral reforzada según la Ley 361 de 1997 en concordancia con la Jurisprudencia de la C.S.J. la cual ha dispuesto los requisitos:

- Contar con una PCL superior al 15%
- Haber notificado al empleador de la condición médica.
- Haber solicitado autorización al Min Trabajo.

Mientras que la C.Const. ha previsto como sus requisitos:

- Debe contar con una condición médica que limite su ejercicio laboral.
- El despido debe darse por discriminación.
- Cortar con incapacidades, recomendaciones / restricciones médico-laborales.

De conformidad con lo anterior, en el ejercicio del talento humano deben analizarse primero las características de la condición de salud del trabajador frente al perfil del cargo, de tal manera priorizar la readaptación, reubicación, reasignación de labores; sin embargo, en aquellos casos que corresponda a una causa legal o justa causa se debe analizar la gravedad de la falta y el perjuicio a generar en el colaborador, esto por cuanto en el evento de contar con una PCL superior del 15%,

mediante acción constitucional de tutela el trabajador afectado puede solicitar el reintegro, reconocimiento y pago de salarios desde el momento de la desvinculación y hasta el reintegro junto con la indemnización de 180 días.

Bajo esa arista, se recomienda en principio aplicar el criterio jurídico legal prevista en la Ley 361 de 1997 en concordancia con la jurisprudencia ordinaria laboral verificando si existe una PCL superior de 15%, en el caso que exista se deberá solicitar permiso de desvinculación al Min trabajo salvo en aquellos casos de justa causa.

Ahora bien, en aquellos casos que se presente una limitación o afectación medica notoria de la condición de salud del trabajador, no es dable proceder a reconocer un fuero de estabilidad laboral reforzada al trabajador pues este, no acredita los presupuestos legales de protección, pero si es preciso priorizar desde SST en la vigilancia epidemiológica de ese personal, pretendiendo su mejoría, no obstante, en el evento que se requiera su retiro por una causa legal o justa causa no se encuentra una limitante legal para proceder a la misma, salvo la eventual existencia de un estado de incapacidad médica o recomendaciones o restricciones médico laborales, pues en ese caso se deberá primero superar ese estado transitorio para ahí si proceder con la desvinculación laboral.

6.3. Fase No.3.

6.3.1. Informe de la investigación.

6.3.1.1. Resumen.

La presente investigación tiene como objetivo el estudio comparativo de las diversas jurisprudencias relevantes de la C.S.J. y la C.Const., atendiendo a la ambigüedad que en la actualidad se presenta, sin que exista un criterio jurídico específica e irrefutable de la aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada, en aras de brindar bases jurídicas de aplicación en materia laboral, Esa inseguridad jurídica ha representado en perjuicios económicos para los empleadores al tener que pagar indemnizaciones, salarios y prestaciones sociales hasta el momento de reintegro, como también el desconocimiento del derecho al trabajo para los trabajadores.

Por lo anterior, la metodología aplicada es de carácter documental, teniendo como fuente principal las decisiones jurisprudenciales y la normatividad, sin embargo, en aras de dar un panorama más amplio se orientó en mixtura cuantitativa a través de la encuesta realizada a 10 empresas , conforme la encuesta se detalla que cada persona a motu proprio genera un juicio de valor al tema, si en su estima considera una protección o no, en el que se encuestó sobre el concepto del tema, consideración de debilidad manifiesta, invalidez, discapacidad, para determinar su reflejo con lo regulado por la Ley 361 de 1997; en los resultados se desarrolló como primera medida la recopilación jurisprudencial que han emitido las altas cortes entre los años 2018 a 2022 más relevantes de cada órgano judicial de cierre, para entonces seguir con el análisis realizado frente a las consideraciones que la C.Const. y la C.S.J. han determinado al respecto, su aplicabilidad, sus condiciones y conclusiones desarrolladas en el informe

de la investigación con las recomendaciones y conclusiones que aportaran al lector el cómo determinar que requisitos o condiciones se deben acreditar para considerar un trabajador sujeto de especial protección por fuero de estabilidad laboral reforzada.

Palabras clave: Fuero de estabilidad laboral reforzada, debilidad manifiesta, Perdida de Capacidad Laboral (PCL), C.Const., C.S.J., Jurisprudencia.

6.3.1.2. Abstract

The objective of this investigation is the comparative study of the various relevant jurisprudences of the Supreme Court of Justice and the Constitutional Court, considering the ambiguity that currently arises, without there being a specific and irrefutable position on the application of the jurisdiction. reinforced labor stability, in order to provide legal bases for application in labor matters, this legal uncertainty has represented economic damages for employers by having to pay compensation, salaries and social benefits until the moment of reinstatement, as well as ignorance of the right to work for workers.

Due to the above, the methodology applied is of a documentary nature, having as its main source the jurisprudential decisions and regulations, however, in order to give a broader panorama, it was oriented towards a quantitative mixture through the survey carried out with 10 companies, according to The survey details that each person on their own generates a value judgment on the subject, whether in their esteem they consider protection or not, in which a survey was conducted on the concept of the subject, consideration of manifest weakness, disability, disability, to determine its reflection with what is regulated by Law 361 of 1997; In the results, the jurisprudential compilation issued by the high courts between the years 2018 and 2022, the most

relevant of each closing judicial body, was developed as a first measure, to then continue with the analysis carried out in response to the considerations that the Constitutional Court and the Court Supreme Court of Justice have determined in this regard, its applicability, its conditions and conclusions developed in the investigation report with the recommendations and conclusions that will provide the reader with how to determine what requirements or conditions must be accredited to consider a worker subject to special protection by Reinforced labor stability law.

Keywords: Reinforced labor stability jurisdiction, manifest weakness, Loss of Work Capacity (PCL), Constitutional Court, Supreme Court of Justice, Jurisprudence

6.3.1.3. Introducción.

El fuero de estabilidad laboral reforzada corresponde a aquella garantía laboral brindada a las personas que presentan una limitación física, sensorial o psíquica en el entorno laboral; que si bien se encuentra su cimiento en la Ley 361 de 1997, esta resulta limitada en su aplicación, por lo que, los órganos judiciales de cierre, han dado interpretaciones y criterio jurídico del tema, surgiendo contradicciones conceptuales con el denominado “choque de trenes” generando multiplicidad de condiciones de la aplicación del fuero y una falta de seguridad jurídica del criterio a aplicar; En ese sentido, la presente investigación genera un estudio comparativo del criterio jurídico jurisprudenciales existentes desde el año 2018 al 2022, brindándole al lector a través de unas recomendaciones un criterio de cómo determinar cuáles requisitos desde el punto de vista jurídico adoptar.

La metodología aplicada consistió en una investigación cualitativa de tipo documental en el análisis e interpretación normativa y jurisprudencial no obstante, se adiciona una mixtura cualitativa en la realización de una encuesta a un grupo de 10 organizaciones de distintos sectores económicos para evaluar el criterio de aplicación utilizado por estos referente al tema; Durante el desarrollo de la presente investigación no se encontraron limitaciones al corresponder de tipo documental la información es de acceso libre y al público.

6.3.1.4. Metodología.

Investigar y comparar las sentencias relevantes de las altas cortes colombianas en materia de Estabilidad Laboral Reforzada en Salud corresponde al tipo interpretativo al ser un estudio documental de datos, normatividad, fuentes académicas y jurisprudenciales para analizar cuál es el criterio jurisprudencial de fuero de estabilidad reforzada en salud que se debe aplicar en Colombia, fruto de la ambigüedad de las decisiones de la C.Const. y C.S.J., donde se concluye cual es el criterio jurídico debería ser aplicada por las compañías desde el área de talento humano.

Para esto último, se tuvo como datos adicionales a analizar el resultado de una encuesta formulada a 10 empresas del sector privado respecto de fuero de estabilidad reforzada para determinar si la propuesta a dar es concordante con su gestión o generaría cambios.

6.3.1.5. Fuero de estabilidad laboral reforzada en salud.

El Fuero de estabilidad reforzada en salud o Estabilidad ocupacional reforzada en Colombia corresponde a esa protección legal que ha sido prevista por el legislador para restringir la terminación de los contratos de aquellas personas que tengan una condición de salud y/o discapacidad; en tal sentido, la C.Const. en su sentencia de unificación SU 049 2017 consideró que la estabilidad laboral reforzada es una garantía para aquellos que sean titulares de una afectación de su salud que pueda impedir o dificultar el normal desarrollo de actividades laborales, independientemente si se cuenta con calificación de PCL(en adelante PCL) (049, 2017); frente a esto último se deberá indicar que es un criterio exclusivo de la C.Const. por cuanto la misma da una aplicación garantista a las disposiciones

normativas a la luz de la Constitución política de Colombia, mientras que bajo el análisis normativo y jurisprudencial de la C.S.J. no exonera la exigencia de la PCL, como la declaración del estado de discapacidad.

Por lo anterior, los empleadores deben tener en cuenta el panorama legal y jurisprudencial para aplicar en los casos que el trabajador sea beneficiario de la protección ocupacional deprecada, para de esta manera saber priorizar el trabajo de aquellos en condición médica desmejorada que cumplan con los requisitos.

No obstante, durante las labores administrativas de gestión de talento humano se ha visto como los conceptos ambiguos de los órganos de cierre pueden confundir, al presentar una tesis y antítesis de un criterio legal regulado por la Ley 361 de 1997, como lo es el estado de capacidad laboral reforzada moderada, severa y profunda.

Bajo ese sentido, esta investigación tendrá como objetivo definir el criterio jurídico aplicable del fuero de estabilidad laboral reforzada como resultado del estudio de las sentencias de la C.Const. y C.S.J. entre el año 2018 a 2022, delimitando así a los pronunciamientos relevantes que han establecido una línea jurisprudencial del caso.

Por ello, esta investigación documental en su parte final dispondrá de un concepto jurídico del investigador que habiendo analizado el escenario legal y jurisprudencial se definirá el criterio jurídico del jurista frente al fuero de estabilidad laboral reforzada.

6.3.1.6. Debilidad manifiesta.

La normatividad colombiana es nula frente a la definición de este concepto; pues el mismo surgió fruto del reiterado análisis legal dado por la C.Const. a la condición de aforado, por lo que, para ese fin en sentencia de tutela- 003 de 2010 el órgano constitucional de cierre

en su providencia dispuso que no solamente se podía hablar de fuero de estabilidad laboral reforzado a quienes sean discapacitados y cuenten con una calificación, pues en ese caso sería un trato discriminatorio para aquellos que cuenten con una patología que reduzca su condición de salud, sin que el empleador hubiese realizado todas las acciones tendientes a reubicar, readaptar al trabajador que presenta una limitación de su actividad laboral por salud.

De lo anterior, la C.Const. en su línea jurisprudencias sentencia de tutela-772/12, su 380 de 2021, su449 de 2020, t 052 de 2020 , t118 de 2019, t201 de 2018 entre otras, la corte ha venido desarrollando más que un concepto específico de un acto cometido, a desarrollarlo como un situación conjunta de una persona, en la que puede tener una afectación medica sin que la estandarice ni de limite su aplicación.

Por ello, tal concepto no solo resulta insuficiente al momento de que el operador judicial realiza un estudio del caso para darle aplicación a la normatividad y sus criterios auxiliares como lo son la jurisprudencia, sino que además tal criterio puede tornar impreciso y ambiguo para el intérprete del caso. En tal sentido como Viviana Saavedra y maría Álvarez (ALVAREZ, 2015) tal concepto se ve visto como una categoría jurídica vinculada a la estabilidad laboral reforzada, que por su corta regulación, la única oportunidad de interpretación recae en la jurisprudencia existente, siendo estas las decisiones de la C.Const..

En virtud de esto , no solo se centra en la existencia de la PCL sino que además todo aquel que demuestre una disminución física y/o Psicológica a su estado de salud, bien sea por tener una incapacidad, por contar con recomendaciones médico-laborales, en trámite de calificación u otra, generando en consecuencia una restricción de cualquier

accionar unilateral que decida el empleador.

6.3.1.7. Panorama judicial del fuero de estabilidad laboral reforzada

En la actualidad se presentan distintas disposiciones aplicables adversas para la protección de trabajadores por Fuero de Estabilidad Laboral Reforzada, teniendo una base legal que fue ampliada por dos criterios jurisprudenciales antagónicos, por un lado la posición de la C.Const., órgano judicial que vela por los derechos y garantías constitucionales y por otro lado una posición de la C.S.J. Sala de Casación Laboral, órgano judicial de cierre que define los criterios y criterio jurídicos de aplicación legal de las relaciones laborales del país.

Entonces, como primer propósito del presente trabajo de investigación consiste en el análisis, estudio, recolección de información histórica de la normatividad legal por parte de las Altas Cortes; con el fin que las empresas tengan claridad de las acciones desplegar desde el área de talento humano cuando se presenta una persona enferma en la organización, que metodología aplicar y las responsabilidades que se desprenden, debido a que, por un lado se desarrollan las ambigüedades jurisprudenciales como la aptitud del trabajador para ejecutar sus actividades laborales y si realmente corresponden a una limitante o recaen en una causal de abuso del derecho regulada en el Decreto 1333 de 2018.

De manera que, la investigación deberá partir definiéndose el estado de discapacidad regulado en la Constitución Política de Colombia en su Artículo 47 y en la Ley 361 de 1997, pasando por el análisis de los pronunciamientos jurisprudenciales tanto de la Corte Suprema como de la C.Const., generando críticas por parte del investigador

de la aplicabilidad de cada una de ellas, como fuentes bibliográficas primarias y secundarias.

En la investigación se desarrollará a través de encuestas a un grupo de 10 compañías preguntas frente a su experiencia respecto de situaciones de trabajadores aforados, como su conocimiento de las acciones a ejecutar cuando se presentan los mismos y que actividades dejaron de realizar por la diversa interpretación y/o comprensión del tema.

Entonces, como primer dato de referencia se tiene que desde 1992 hasta Junio de 2022 se han presentado un aproximado de 8.816.214, en el que las personas exigen el reconocimiento de diversos tipos de derechos, entre esos, el de estabilidad laboral reforzada; que para el transcurrido del año 2022 se estiman en 287.845 tutelas presentadas, es decir aproximadamente el 3.26% de todas las acciones constitucionales presentadas. (estadísticas)

La C.Const. (estadísticas) en su estadística de las acciones constitucionales presentadas frente al fuero de estabilidad laboral reforzada, en el que se pretende como pretensión el respectivo reintegro y pago de salarios, una delimitación entre enero de 2018 a Junio de 2022, que fueron a 22.325 tutelas presentadas, de las cuales 5.300 fueron concedidas y 762 concedieron de manera parcial, teniendo negadas 9.345, sin excluir que en segunda instancia cerca de 2.574 fueron revocadas entre las cuales están tanto las negadas como las concedidas de primera instancia.

Por lo que, de las proporciones obtenidas por la C.Const. del medio expedito de defensa judicial como lo es la Acción de tutela, se evidencia que 5.300 casos que concedieron en primera instancia corresponderían a empleadores que aparentemente

desconocen los requisitos y garantías para los trabajadores beneficiarios del fuero de estabilidad laboral reforzada pues, habrían retirado a su personal con la existencia de alguna condición de salud.

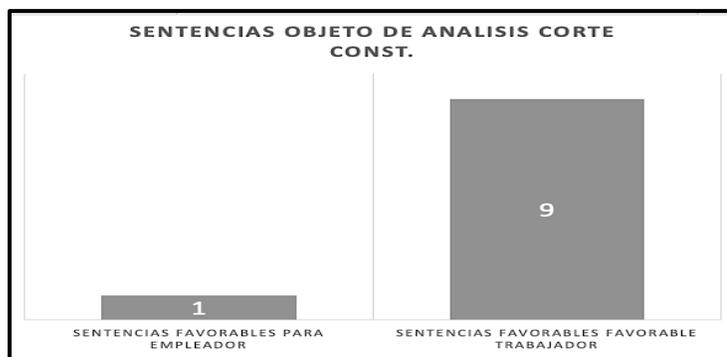
6.3.1.8. Resultados y análisis.

6.3.1.8.1. Recopilación jurisprudencial C.Const..

De las sentencias relevantes frente al Fuero de estabilidad laboral reforzada emitida por el órgano constitucional durante el año 2018 a 2022, correspondieron a: Sentencia de Tutela-478/2019, Sentencia de Tutela-467/2022, Sentencia de Tutela-399/2020, Sentencia de Tutela-353/2021, Sentencia de Tutela-331/2018, Sentencia de Tutela-328/2022, Sentencia de Tutela-293/2023, Sentencia de Tutela-228/2022, Sentencia de Tutela-201/2018, Sentencia de Tutela-121/2021, Sentencia de Tutela-118/2019, Sentencia de Tutela-102/2020, Sentencia de Tutela-055/2020, Sentencia de Tutela-052/2020, Sentencia de Tutela-048/2018, Sentencia de Unificación-449/2020, Sentencia de Unificación -087/2022, en las cuales se realizó el estudio las consideraciones de la C.Const. referentes al fuero de estabilidad laboral reforzada en salud, una a una nos muestra la contraposición que muestra con el criterio jurídico de la C.S.J. al tener 9 de las 10 sentencias decisión favorable para el accionante así:

Grafica informe 1

Estadística análisis de datos.

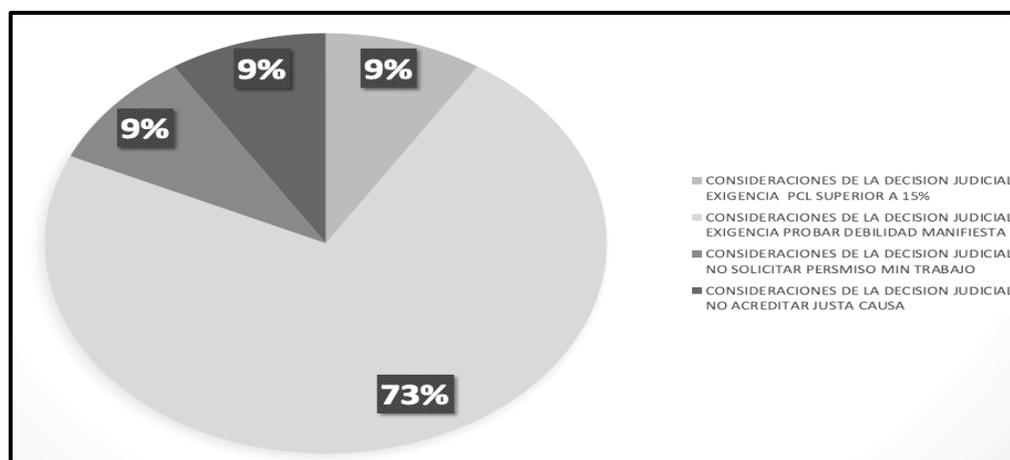


Fuente: Creación del autor.

En virtud de lo anterior, se muestra una gran brecha garantista por parte de la C.Const., en el que de manera flexible accede a las peticiones de fuero de estabilidad laboral reforzada por el hecho de contar con una condición de salud al momento de terminación, sin que se aprecie un requisito más rígido que ello, como en el caso de las sentencias de estudio; en el que en un 73% de los casos solamente se debería acreditar la debilidad manifiesta, quedando en un 9% el requisito de PCL un 9% La autorización del Min trabajo y 9 % la comprobación de la justa causa como se evidencia así:

Gráfica informe 2.

Consideraciones de Sentencias C.Constitucional.



Fuente: Creación del autor.

De los gráficos y sentencias analizadas en la presente investigación, es preciso en concluir que actualmente existen diferentes estrategias judiciales de defensa, tanto para la parte pasiva (trabajador) como activa (empleador), pues si bien en principio puede resultar una desprotección de derechos fundamentales el proceder al retiro de un trabajador con una patología, lo cierto es que no cualquier constituye debilidad manifiesta, pues deberá que probarse que en efecto existe un estado de indefensión y discriminación por parte del empleador, que limitan o impiden que el colaborador pueda tener condiciones laborales, mínimo vital. y demás condiciones mínimas para garantizar una vida digna constitucionalmente protegido.

En virtud de lo expuesto, para este órgano judicial Constitucional, la protección en materia constitucional se extiende a todos los trabajadores que se encuentren en estado de debilidad manifiesta frente a sus pares, teniendo como requisitos para amparar el fuero de estabilidad laboral reforzada, los siguientes:

- Que el trabajador se encuentre en estado de incapacidad médica.
- Que el trabajador se encuentre en proceso de rehabilitación o invalidez.
- Que se haya determinado la PCL del trabajador, sin importar su porcentaje.
- Que el trabajador se encuentre en proceso de calificación.
- Que el trabajador posea recomendaciones médico-laborales vigentes.

De manera que, para aquellas circunstancias en que el colaborador acredite una condición médica se debe analizar el entorno laboral, la existencia de recomendaciones/restricciones médico-laborales, incapacidades recurrentes, PCL en firme, PCL en controversia, tratamientos médicos en seguimiento, entre otras, para

permitir determinar la gravedad de la condición médica y si de esta se desprende un posible estado de debilidad manifiesta, estando en incapacidad.

6.3.1.8.2. Recopilación jurisprudencial C.S.J..

De las sentencias relevantes frente al Fuero de estabilidad laboral reforzada emitida por la C.S.J. durante el año 2018 a 2022, correspondieron a: Sentencia Laboral-572/2021, Sentencia laboral -1360/2018, Sentencia Laboral-2586/2020, Sentencia Laboral-2841/2020, Sentencia Laboral-2981/2019, Sentencia Laboral-3144/2021, Sentencia Laboral-3520/2018, Sentencia Laboral-3610/2020, Sentencia Laboral-4632/2021, Sentencia Laboral-711/2021, Sentencia de Unificación Laboral-075/2018.

Conforme las sentencias analizadas anteriormente, se tiene que la C.S.J. ha establecido en línea jurisprudencial los requisitos teniendo como base la Ley 361 de 1997 los siguientes requisitos:

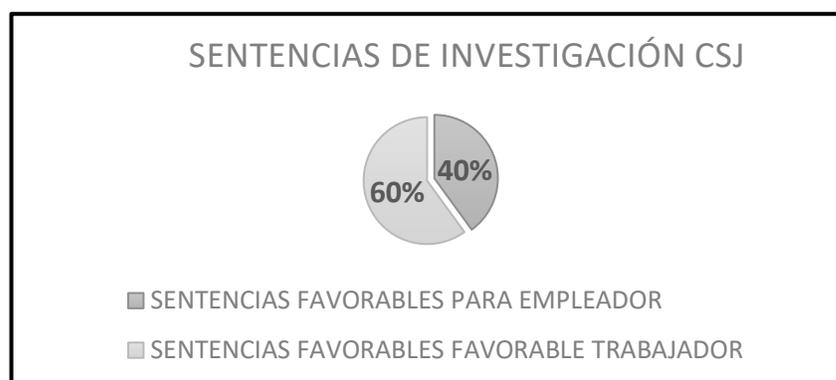
- Contar con una PCL superior al 15%
- Haber notificado al empleador de la condición médica.
- Que la causal de desvinculación sea ajena a la condición de salud.
- Haber solicitado autorización al Min Trabajo.

Bajo ese entendido, para interpretación de la CSJ si no se cumple dichos requisitos no da lugar para considerar el fuero de estabilidad laboral reforzada, en donde para la presente investigación, según las sentencias de estudio se tiene que de las 10 sentencias analizadas emitidas por ese órgano judicial de cierre, el 60% de las providencias han resultado favorables para los demandantes tras acreditar los requisitos referidos con anterior; por lo que el 40% de las mismas dieron como resultado favorable

para el empleador, por cuanto el demandante carecía del cumplimiento de alguno de los requisitos, como se grafica así:

Gráfica informe 3.

Porcentaje de éxito sentencias analizadas

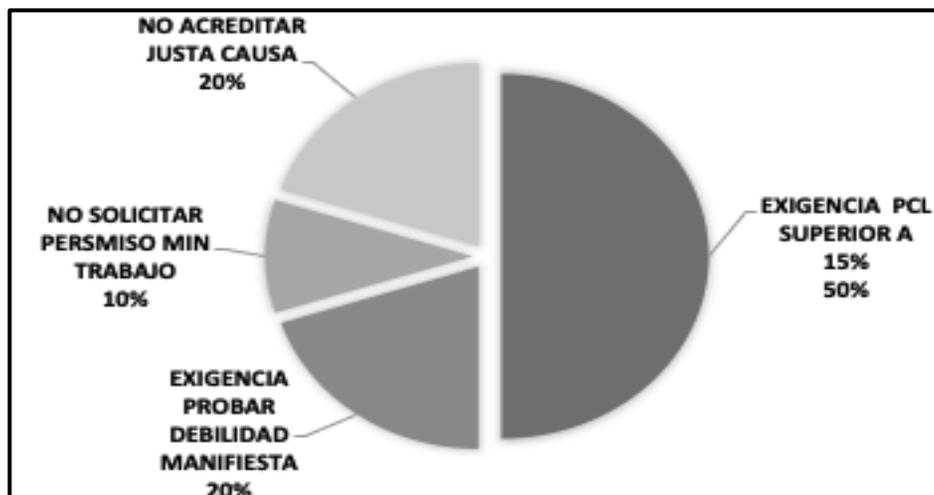


Fuente: Creación del Autor.

Conforme lo anterior, de las sentencias emitidas por la CSJ objeto de estudio, se evidencio que en el 50% de los casos el requisito que se acredito o hizo falta de este para acceder a las pretensiones correspondió a la existencia de una PCL del 15%, siendo un 20% como un requisito auxiliar el de debilidad manifiesta así:

Gráfica informe 4.

Proporciones de sentencias CSJ objeto estudio.



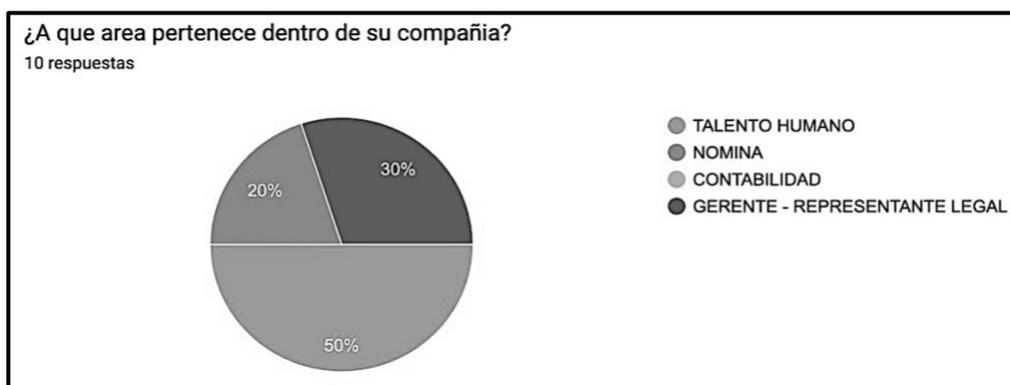
Fuente: Creación del autor.

En ese sentido, los requisitos con menor relevancia para el órgano de cierre adoptar su determinación correspondió en un 10% la no autorización del Min Trabajo y en un 20% el deber de acreditar una Justa causa o causa objetiva para la terminación de contratos de trabajo.

6.3.1.8.3. Encuesta empresarial Fuero Estabilidad Laboral Reforzada.

Gráfica informe 5

Estadística N. 4 Encuesta Fuero Estabilidad laboral reforzada.

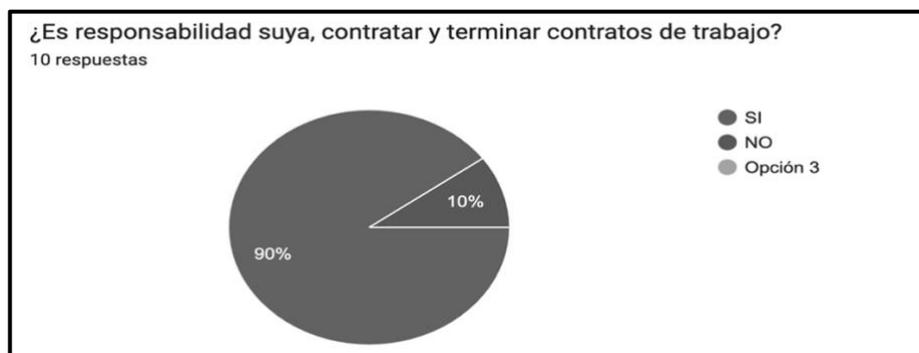


Fuente: Google formularios.

La pregunta realizada se da con el fin de identificar la población a encuestar dentro de las organizaciones encuestadas, en el que tenemos a un 50% corresponde a talento humano, un 30% la gerencia o representante legal y por último nomina con un 20%; en tal sentido el personal encuestado cuenta con facultades de análisis de talento humano gestionando el personal su ingreso y retiro, como se preguntó en la siguiente:

Gráfica 6

Estadística N. 5 Encuesta Fuero Estabilidad laboral reforzada.



Fuente: Google formularios.

De los resultados obtenidos, el 90% refirió que tienen como responsabilidad la contratación o retiro de personal, sobre el 10% que no realiza dicha actividad, siendo entonces pertinente abordar los interrogantes concretos así:

Gráfica 7.

Estadística N. 3 Encuesta Fuero Estabilidad laboral reforzada.



Fuente: Google formularios..

De las respuestas obtenidas, se logra detallar que un 70% de las empresas encuestadas tienen clara una definición clara de la estabilidad laboral reforzada y un 10% no tiene conocimiento del tema, sin embargo, de las respuestas subsiguientes se

logra identificar que si bien existe una noción del tema, es claro que no cuentan con un criterio jurídico definida pues cuando se preguntó si un trabajador no cuenta con PCL pero con condición de salud el 40% aseguro no tener definido si proceder a la terminación del contrato y un 30% refirió que si era posible.

Gráfica 8.

Estadística N. 6 Encuesta Fuero Estabilidad laboral reforzada.



Fuente: Google formularios.

En los casos que se indicó, que si se tiene una PCL es deber del empleador solicitar autorización al Min trabajo para su retiro, el 50% fueron contundentes en referir que sí, mientras que el 30% indicó no ser necesario siempre y cuando se encuentre una justa causa probada o por el contrario prorrogan el contrato de trabajo por la existencia de la condición médica.

De los datos anterior, se evidencia que las empresas encuestadas presentan múltiples interpretaciones conceptuales y de requisitos legales frente a la procedencia del fuero de estabilidad laboral reforzada según la Ley 361 de 1997 en concordancia con la Jurisprudencia de la C.S.J.

7. Análisis Financiero

Atendiendo a que la presente investigación es de carácter documental, el análisis financiero se centrara en los costos financieros del investigador para el desarrollo de esta, así:

Índice de Imágenes 3

Análisis Financiero

ANALISIS FINANCIERO					
FASE	DURACION	RECURSO HUMANO	RECURSOS FINANCIEROS	RECURSOS FISICOS	TOTAL
INVESTIGACIÓN	304 horas	\$ 3.500.000	\$ 300.000	\$ 200.000	\$ 4.000.000
ANALISIS DE RESULTADOS	160 horas	\$ 2.000.000	\$ 300.000	\$ 200.000	\$ 2.500.000
CONCEPTO JURIDICO	64 horas	\$ 800.000	\$ 300.000	\$ 200.000	\$ 1.300.000
				TOTAL INVERSION	\$ 7.800.000

Fuente: Creación del autor.

En virtud de lo anterior, la investigación cuenta con 3 fases que se encuentra investigación, análisis de resultados y el entregable siendo este el concepto jurídico, una duración de aproximadamente 528 horas de desarrollo con un valor cuantificado en total de \$7.800.000, considerando recurso humano, financiero y físicos.

De los cuales, cualquier compañía puede obtener un beneficio en el análisis previo a la terminación del contrato del personal encargado, para evaluar su condición de salud evitando perjuicios tales como:

Índice de Imágenes 4

Costo/beneficio del conocimiento de la aplicación debida en fuero de estabilidad reforzada.

CONCEPTO	VALOR A PAGAR
INDEMNIZACIÓN 180 DIAS DE SALARIO LEY 361 DE 1997	Depende el Salario - pero supera los 6 SMMLV
SALARIOS DESDE EL RETIRO HASTA EL REINTEGRO	Depende el Salario - pero supera los 6 SMMLV

Fuente: Creación del autor.

8. Conclusiones y recomendaciones

8.1. Conclusiones

- En la investigación se logró la recolección de las sentencias relevantes de la C.S.J. y de la C.Const. de manera efectiva, aun cuando el suministro de estas se dio a través de las plataformas oficiales de jurisprudencia de los órganos judiciales, los cuales presentaban fallas técnicas al momento del cargue.

- Del análisis de la información recolectada, se logró comprobar que de las sentencias emitidas por la CSJ el 50% de los casos el requisito que se acreditó o hizo falta de este para acceder a las pretensiones correspondió a la existencia de una PCL del 15%, siendo un 20% como un requisito auxiliar el de debilidad manifiesta, mientras que en la C.Const. en un 73% de los exige la debilidad manifiesta mientras que el requisito de PCL un 9%.

- La protección dada por la C.Const. si bien en la recopilación jurisprudencial correspondió a un 73% como requisito la debilidad manifiesta, este es transitorio, es decir la garantía de fuero perdura solamente por 4 meses hasta que un Juez Ordinario Laboral defina la situación, mismo que cuenta con la clara criterio jurídico de la exigencia del 15% de PCL para garantizar el Fuero de estabilidad laboral reforzada.

- De la encuesta realizada, se obtuvo que en la gestión humana de las organizaciones no tienen un criterio jurídico definida del fuero de estabilidad laboral reforzada, pues el 40% aseguro no tener definido si proceder a la terminación del contrato y un 30% refirió que si era posible, pero así mismo que si se tiene una PCL es deber del empleador solicitar autorización al Min trabajo para su retiro, el 50% fueron

contendientes en referir que sí, mientras que el 30% indicó no ser necesario siempre y cuando se encuentre una justa causa probada o por el contrario prorrogan el contrato de trabajo por la existencia de la condición médica.

- Se realizó una metodología cualitativa de carácter documental, en el análisis de la jurisprudencia de los órganos de cierre con un complemento de los datos de la población encuestada frente a la aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada que permite dar un criterio adicional a la investigación frente a la necesidad de unas recomendaciones de aplicación del tema en el ámbito organizacional.

- Dentro de la investigación surgieron inconvenientes en la recolección de información internacional, pues si bien los demás países han implementado el convenio 19 de la OIT para la no discriminación de personas en estado de discapacidad, es cierto que Colombia ha tenido un avance significativo en materia jurisprudencial por lo que, los criterios internacionales se limitan a la responsabilidad del empleador de accidentes o enfermedades más que un seguimiento o retiro de la persona en discapacidad.

- Es importante por parte de las organizaciones unifiquen un concepto jurídico del fuero de estabilidad laboral reforzada para que en la práctica se mitigue el riesgo de pagar sumas cuantiosas por concepto de indemnización o pago de salarios y prestaciones sociales.

- Tener en cuenta, que durante los años 2020 y 2021 se presentó a nivel global una pandemia ocasionada por el contagio de la enfermedad Covid -19 , por lo que, en materia garantista la C.Const. vela por los derechos fundamentales dándole la categoría de debilidad manifiesta a condiciones de salud no limitantes.

8.2. Recomendaciones

- Se recomienda al área de talento humano analizar todas las particularidades de cada caso sin importar el cumplimiento o no de un criterio jurídico específica, creando un criterio interno de aplicación en materia de Fuero de Estabilidad Laboral Reforzada.

- No dar aplicación exclusiva a la Ley 361 de 1997, teniendo que ampliar el panorama legal de las jurisprudencias de la C.S.J. y C.Const..

- No es posible la terminación de contrato de trabajo de una persona que presente recomendaciones médicas laborales emitidas por un médico ocupacional, durante el tiempo que perdure dichas condiciones.

- En virtud de lo anterior, las compañías deberán dar continuidad a los contratos de trabajo por causa excepcional al estado de salud, sin que esto traduzca una deformación de la naturaleza laboral que vinculo a ese trabajador, pues la prolongación de la relación laboral no modifica las características del contrato de trabajo en duración.

- En el caso que un trabajador presente una calificación de PCL superior al 15% es necesario la autorización del ministerio del trabajo para terminar el contrato de trabajo, salvo aquellos causas que se presente una justa causa cuya falta sea realmente catalogada como grave.

- En el evento de tener calificación de Capacidad Laboral inferior al 15% no es susceptible dar prolongación del contrato de trabajo, salvo el periodo natural de duración de la relación laboral, por cuanto no hay sentido extender la protección a una limitación que no está catalogada como severa, moderada o profunda.

- No proceder con terminación de contrato de trabajo, en aquel caso que el trabajador se encuentre en estado de incapacidad, sin importar si la causa por la cual se va a retirar es justa causa o causa legal.

- Las personas que presenten PCL inferior al 15% no presentan fuero de estabilidad laboral reforzada, salvo que se encuentren en debilidad manifiesta en estado de incapacidad.

- Las entidades calificadoras de invalidez, porcentaje y origen corresponden a la EPS, ARL y AFP en primera oportunidad y la Junta Regional o la Junta Nacional conforme las directrices normativas.

- Las únicas recomendaciones médicas aplicables en el ámbito laboral corresponden a aquellas que emite el médico especialista en Salud Ocupacional o SST, de lo contrario las recomendaciones de la EPS son de mera voluntad.

- La protección constitucional va encaminada a la protección de los 4 primeros meses luego de la desvinculación del trabajador en condición de discapacidad.

- Los porcentajes que arrojen superior al 50%, en ese caso al trabajador se le declara la invalidez y sería beneficiario la pensión respectiva por invalidez o pensión especial de vejez por invalidez, para de esta manera una vez quede en nómina de pensionados se proceda a dar la aplicabilidad a la justa causa por reconocimiento pensional.

Tabla de referencias

- 049, s. (2017). Corte constitucional. Obtenido de
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/su049-17.htm>
- Estadísticas. (s.f.). Corte constitucional. Obtenido de
<https://www.corteconstitucional.gov.co/lacorte/estadisticas.php>
- González andrade, j. (2016). Obtenido de
<https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/13367/u722165.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Gómez gonzález, p. D. (2015). Obtenido de
https://scholar.google.es/scholar?start=0&q=monografia+fuero+estabilidad+laboral+reforzada+colombia+sst&hl=es&as_sdt=0,5#d=gs_cit&t=1677624159722&u=%2fscholar%3fq%3dinfo%3ajgrtfklifkj%3ascholar.google.com%2f%26output%3dcite%26scirp%3d8%26hl%3des
- H. O. (2022). Obtenido de
http://uniminutospace.scimago.es/bitstream/10656/15191/4/uvd%20tsst_rodriguezmarina_herreradeiver_2022.pdf
- Arias orozco, f. A. (2019). Obtenido de
https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/3486/arias_orozco_flor_angela_2018.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Trabajo., a. D. (2020). Repositorio. Obtenido de
https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/7176/2020_tesis_william_enrique_barajas_calle.pdf?sequence=1
- Colombia, a. P. (2014). Obtenido de
<https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/957862ff-3173-4749-919a-c3a30439b07e/content>
- 2017, d. L. (2022). Obtenido de
<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/10612/de%20la%20garat%20c%20ada%20a%20la%20estabilidad%20ocupacional%20reforzada..pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Proceso de reintegro y reubicación laboral, u. M. (2019). Obtenido de
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1572/proyecto%20lorena%20garzon%20campos.pdf?sequence=1&isallowed=y>

- Constitucional, a. J. (2022). Obtenido de http://uniminutodspace.scimago.es:8080/bitstream/10656/16250/1/tr.rla_cindythcardenas_2022.pdf
- Moreno, s. G. (2021). Universidad eafit. Obtenido de <https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/30963/el%20fuero%20de%20estabilidad%20laboral%20reforzada%20por%20enfermedad%20en%20colombia%20por%20santiago%20g%c3%b3mez%20moreno.pdf?sequence=2&isallowed=y>
- Bustos, m. (2016). Instituto tecnologico y de estudios superiores de occidente. Obtenido de <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/4239/condiciones%20de%20la%20estabilidad%20laboral%20reforzada%20en%20trabajador%20en%20estado%20de%20debilidad%20manifiesta1.pdf?sequence=2&isallowed=y>
- Ecuatoriana, r. D. (2020). Obtenido de <https://derechoecuador.com/riesgos-del-trabajo-en-la-legislacion-ecuatoriana/>
- Años, e. L. (2020). Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27494/dom%c3%adnguez%20laura%20stefany%20liseth.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Temporalmente, l. E. (2013). Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/21359/julioalbertojaramillozabala.2013.pdf?sequence=2&isallowed=y>
- Diaz, a. (2021). Estructura jurídica en colombia.
- Colombia, c. P. (1991).
- Decreto 2463. (2001). Funcion publica. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6273>
- Corte suprema de justicia sala laboral. (2009). Sentencia sl radicación no. 35606.
- Corte suprema de justicia. (2018). Sentencia radicación no. 53394.
- Constitucional, c. (2010). T 003.
- Alvarez, v. C. (2015). La falta de precisión del concepto de circunstancia de debilidad manifiesta frente a la contratación de los discapacitados, genera una segregación inversa.

- Circular 049. (01 de agosto de 2019). Acopi. Obtenido de <https://acopi.org.co/wp-content/uploads/2019/08/circular-interna-min-trabajo-0049.pdf>
- Moreno, g. (2022). El fuero de estabilidad laboral reforzada por enfermedad en colombia¿ barrera para la vinculación laboral? Doctoral dissertation, universidad eafit.
- Ministerio de la protección social. (2004). 2ª. Ed. 2004. Óp. Cit.
- Resolución 1401. (2007).
- Jimenez, a. C. (2019). De regreso al trabajo . Necesidad empresarial para la adecuada implementacion del proceso de rehabilitacion. Obtenido de 87-98.
[Https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2019.0001.05](https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2019.0001.05)
- Decreto 1333. (2018).
- Congreso de la republica. (2002). Ley 776 de 2002. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0776_2002.html.
- Argentina.gob.ar. (s.f.). Obtenido de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/epublico/ponencias/eje1/poneneci_a%20sobre%20estabilidad%20laboral%20-%20ate.doc.pdf
- Organizacion internacional del trabajo. (2008). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- Peru, c. (s.f.). Obtenido de <https://leyes.congreso.gob.pe/documentos/leyes/29973.pdf>
- Ley 361. (7 de febrero 7 de 1997). Secretaria del senado. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html
- Corte constitucional de colombia. (2017). Sentencia su – 049.
- Corte constitucional. (2011). T 132.
- Corte constitucional de colombia. (2020). Sentencia t-052/20 .
- Corte suprema de justicia. (2010). Sentencia 37514.
- Corte suprema de justicia. (2021). Sentencia 711 .
- Organización internacional del trabajo. (1982). Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo.

- Ortiz, n. S. (2019). Efectos adversos de la estabilidad laboral reforzada para una organización. *Revista sapientia*, 11(22), pag 5).
- Patricia arias, reinaldo carvajal. (2012). Ausentismo en trabajadores con reintegro laboral . 2012.
- Solano, d. E. (2019). Estabilidad ocupacional reforzada en colombia: una mirada crítica desde la jurisprudencia.
- Hernández romero, n. O. (2016). Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/648/trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>
- Goyeneche pérez, s. M. (2017). Obtenido de https://scholar.google.es/scholar?start=20&q=monografia+fuero+estabilidad+laboral+reforzada+colombia+sst&hl=es&as_sdt=0,5#d=gs_cit&t=1677625960503&u=%2fscholar%3fq%3dinfo%3aslkjevrvcyyj%3ascholar.google.com%2f%26output%3dcite%26scirp%3d22%26hl%3des:~:text
- Castillo espinosa, m. A. (2021). Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1887/trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=2&isallowed=y>
- Puentes tarquino, i. (. (2018). Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2438/trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>
- Arosa acuña, s. &. (2022). Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/45563/2022ladymendez.pdf?sequence=6&isallowed=y>
- Jacqueline rojas miranda, e. P. (2018). Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/152751/el-principio-de-estabilidad-en-el-empleo-docente-y-su-influencia-en-lr%c3%a9gimen....pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Gómez gonzález, p. D. (2015). Obtenido de https://scholar.google.es/scholar?start=0&q=monografia+fuero+estabilidad+laboral+reforzada+colombia+sst&hl=es&as_sdt=0,5#d=gs_cit&t=1677624159722&u=%2fscholar%3fq%3dinfo%3ajgrtfklfkj%3ascholar.google.com%2f%26output%3dcite%26scirp%3d8%26hl%3des
- Ceballos, c. Y. (2018). Experiencias en reconversión laboral: trabajadores que asisten a un consultorio de seguridad social en colombia. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0121-75772019000200075

Anexos

Anexo 1 - Encuesta empresarial Fuero Estabilidad Reforzada

FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La presente encuesta tiene como propósito estudiar la gestión del talento humano en concordancia con las posturas legales y jurisprudenciales del Fuero de estabilidad laboral reforzada

andresfe.ayalahe@eocl.edu.co [Cambiar de cuenta](#)

No compartido

¿A que area pertenece dentro de su compañía?

TALENTO HUMANO

NOMINA

CONTABILIDAD

GERENTE - REPRESENTANTE LEGAL

¿Es responsabilidad suya, contratar y terminar contratos de trabajo?

SI

NO

Opción 3

¿Sabe usted que es el Fuero de Estabilidad Laboral Reforzada?

SI

NO

NO SABE

Otro: _____

¿En el evento que deba terminar un contrato de trabajo a una persona con condicion de salud desfavorable, cual consideración tiene en cuenta?

TENGA INCAPACIDADES, RECOMENDACIONES MEDICO LABORALES

TENGA PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL REFORZADA SUPERIOR AL 15%

TENGA UN TRATAMIENTO MEDICO ABIERTO

NO IMPORTA LA CONDICION DE SALUD, PROCEDE POR JUSTA CAUSA

Otro: _____

En el caso que un trabajador, NO tenga pérdida de capacidad laboral pero SI tenga una condición medica ¿es posible terminar el contrato de trabajo?

SI, NO HAY PROBLEMA

NO, ES NECESARIO QUE SE RECUPERE

NO TENGO CLARIDAD

Otro: _____

En caso que un trabajador cuente con Perdida de capacidad laboral reforzada usted para poder despedirlo cual acción realiza

SOLICITAR AL MINISTERIO DE TRABAJO AUTORIZACION PARA TERMINAR CONTRATO

NADA, SOLO LE TERMINO EL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

REVISO SI LA PCL ES INFERIOR A 15%, PARA PRORROGAR EL CONTRATO

NINGUNO SOLO LE TERMINO EL CONTRATO DE TRABAJO