

**Estudio de la Efectividad de la Estabilidad Laboral Reforzada, Como Herramienta de
Protección Para los Trabajadores Adscritos al CAL-Bucaramanga.**

Jose Camilo López Peña

Trabajo de Grado para optar por el Título de Abogado

Director:

Ivan Reiniel Padilla Moreno

Abogado

Tutora:

Monica Paola Gómez

Abogada

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Bucaramanga

2020

Dedicatoria

A mi madre de quien me enseñó la importancia de la educación.

A Sofia.

Agradecimientos

A mi familia, por su esfuerzo invaluable y su apoyo incondicional durante este periodo de aprendizaje.

A la Universidad Pública, a sus trabajadores y estudiantes que la han construido y defendido desde sus inicios.

A mis maestros, mi director de practica y tutora quienes me enseñaron sus valiosos conocimientos y su gran calidad humana.

A mis compañeras de práctica y Universidad, por el aprendizaje compartido.

Contenido

Introducción	12
1. Planteamiento del Problema	15
2. Alcance del Trabajo.....	16
3. Objetivos.....	16
3.1 Objetivo General	16
3.2 Objetivos Específicos	16
4. Metodología	17
4.1 Primera Etapa:	17
4.2 Segunda Etapa:	17
4.3 Tercera Etapa:	18
4.4 Cuarta Etapa:	18
5. Información Sobre la Organización	19
5.1 Descripción de la Organización o Entidad.....	19
5.2 Misión.....	19
5.3 Visión	20
6. Marcos de Referencia	21
6.1 Marco de Antecedentes Jurídicos	21
6.1.1 Bloque de Constitucionalidad.....	21
6.1.2 La Constitución Política	28
6.1.3 La Constitución Política y el Derecho a la Igualdad.....	29
6.1.4 La Constitución Política y el Derecho al Trabajo.....	29
6.1.5 Estabilidad Laboral Reforzada en la Constitución.....	33

6.1.6 Estabilidad Laboral Reforzada por Fuero de Maternidad	33
6.1.7 Estabilidad Laboral Reforzada por Fuero Sindical	34
6.1.8 Estabilidad Laboral Reforzada, El Fuero Por Salud O Fuero Por Discapacidad.....	35
6.1.9 Estabilidad Laboral Reforzada según el tipo de Contratos	40
6.1.10 Estabilidad Laboral Reforzada y el Derecho a la Reubicación Laboral.....	45
6.1.11 Fundamento Legal	48
6.2 Marco Teórico	49
6.2.1 Estabilidad Laboral	50
6.3 Marco Conceptual	52
6.3.1 Estabilidad laboral	54
6.3.2 Bloque de Constitucionalidad.....	54
6.3.3 Invalidez.....	54
6.3.4 Estabilidad laboral reforzada.....	55
6.3.4 Riesgos laborales	55
6.3.5 Seguridad y salud en el trabajo	55
6.3.6 Trabajadores	56
6.3.7 Fuero sindical.....	56
6.3.8 Fuero de maternidad	56
6.3.9 Fuero de discapacidad	56
6.3.10 Pérdida de capacidad laboral	57
7. Desarrollo de la Practica	57
7.2 Primer Informe.....	58

7.2.1 Actividades Desplegadas	58
7.2.1.1 Acercamiento a la Entidad Centro de Atención Laboral (Cal) Bucaramanga.	58
7.2.1.2 Capacitación e Inducción sobre el Manejo y Uso del Software.	60
7.2.2 Atención de Usuarios y Casos Relacionados con la Vulneración a la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada.	64
7.3 Segundo Informe	67
7.3.1 Estabilidad Laboral Reforzada. Propuesta de Entrevista a la Unión Sindical Obrera (USO).	68
7.3.2 Atención de Usuarios y Casos Relacionados con la Vulneración a la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada.	72
7.4 Tercer Informe	75
7.4.1 Atención de Usuarios y Casos Relacionados con la Vulneración a la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada.	75
7.4.1.1 Seguimientos:	75
7.4.1.2 Acciones Nuevas	82
7.4.2 Seguimientos de las Acciones Realizadas desde el Cal-Bucaramanga, durante el Año 2019.	85
7.4.2.1 Primer trimestre, enero-marzo de 2019.	85
7.4.2.2 Segundo trimestre, abril- junio de 2019.	86
7.4.2.3 Tercer trimestre, 2019, julio-septiembre de 2019.	86
7.4.2.4 Cuarto trimestre, octubre-diciembre de 2019.	87
7.5 Cuarto Informe	87

7.5.1 Estabilidad Laboral Reforzada, El Fuego por Salud o Fuego por Discapacidad	88
7.5.2 Estabilidad Laboral Reforzada según el tipo de Contratos.	93
7.5.3 Estabilidad Laboral Reforzada y el Derecho a la Reubicación Laboral.....	97
7.5.4 Herramienta Pedagógica.....	100
7.5.4.1 Cartilla sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada por Salud	101
7.5.4.1.1 El Caso de la Señora María.....	101
7.5.4.1.2. Jurisprudencia para tener en cuenta	103
7.5.4.1.3 Preguntas.....	105
8. Conclusiones	109
9. Recomendaciones.....	111
Referencias Bibliográficas	113

Lista de tablas

Tabla 1 Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada.....	65
Tabla 2 Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada.....	73
Tabla 3 Seguimiento de Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada	75
Tabla 4 Seguimiento de Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada	77
Tabla 5 Seguimiento de Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada	78
Tabla 6 Seguimiento de Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada	79
Tabla 7 Seguimiento de Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada	80
Tabla 8 Seguimiento de Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada	81
Tabla 9 Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada.....	82
Tabla 10 Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada.....	83

Lista de Figuras

Figura 1 Plataforma para registro de nueva acción.....	62
Figura 2 Plataforma para registro de la información básica del usuario.....	64
Figura 3 Cartilla sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada	106
Figura 4 Cartilla sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada	107
Figura 5 Cartilla sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada	108
Figura 6 Cartilla sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada	109

Resumen

Título: Estudio de la Efectividad de la Estabilidad Laboral Reforzada, Como Herramienta de Protección Para los Trabajadores Adscritos al CAL-Bucaramanga.*

Autor: Jose Camilo López Peña**

Palabras Clave: Derechos Fundamentales, Estabilidad Laboral, Estabilidad Laboral Reforzada, Debilidad Manifiesta, Corte Constitucional.

Descripción: El presente trabajo de grado se llevo a cabo en el Centro de Atención Laboral (CAL) Bucaramanga, y contiene las diferentes actividades desarrolladas durante los cuatro meses de duración de la práctica social, durante esta práctica fueron realizados cuatro informes en los cuales se adelantó un estudio minucioso de la figura de la Estabilidad Laboral Reforzada, así como el acompañamiento, orientación y asesoría jurídica integral a los trabajadores y sindicatos adscritos al CAL Bucaramanga.

Como resultado de la práctica se elaboró una cartilla que contiene los elementos principales sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada, esta herramienta pedagógica busca capacitar a los trabajadores y sindicatos adscritos al CAL Bucaramanga sobre esta garantía y facilitar su apropiación y defensa, evitando la vulneración de sus derechos.

* Trabajo de Grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Director: Ivan Reiniel Padilla Moreno Abogado. Tutora: Monica Paola Gomez. Abogada.

Abstract

Title: Study of the Effectiveness of Reinforced Labor Stability, As a Protection Tool for CAL-Bucaramanga-Affiliated Workers^{1*}

Author: Jose Camilo López Peña^{**}

Key Words: Fundamental Rights, Labour Stability, Reinforced Labor Stability, Manifest Weakness, Constitutional Court.

Description: This undergraduate work was carried out at the Bucaramanga Occupational Care Center (CAL), and contains the different activities carried out during the four months of social practice, during this practice four reports were made in which a thorough study of the figure of Reinforced Labor Stability was advanced, as well as the accompaniment , guidance and comprehensive legal advice to workers and trade unions attached to CAL Bucaramanga.

As a result of the practice, a card containing the main elements on the Enhanced Labour Stability Guarantee was developed, this pedagogical tool seeks to train workers and trade unions attached to CAL Bucaramanga on this guarantee and facilitate its appropriation and defense, avoiding the violation of their rights.

* Degree Work

** Faculty of Human Sciences. Law and Political Science School. Director: Ivan Reiniel Padilla Moreno Lawyer. Tutor: Monica Paola Gomez. Lawyer.

Introducción

Existe en Colombia una deuda histórica con los trabajadores, esto es la expedición del Estatuto de Trabajo, premisa consagrada en el artículo 53 de la Constitución Política, no obstante y a pesar de esta omisión, y la existencia de dicho vacío normativo, los principios consagrados en este artículo en gran medida han sido desarrollado por vía de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, a través de los diferentes fallos emitidos, esto en razón del mandato otorgado por el constituyente, que establece un nuevo paradigma constitucional, iniciándose un proceso de Constitucionalización del Derecho.

Al otorgar a la constitución el carácter de norma de normas, son plasmados en estos mandatos, la guía para la construcción del estado social y democrático de derechos, no siendo ajeno el derecho al trabajo, formando así los diversos criterios para la protección de los derechos fundamentales de los Trabajadores.

Este arduo trabajo realizado por la corte constitucional, ha permitido desarrollar los principios consagrados en el artículo 53, entre ellos el principio de la estabilidad laboral, de igual forma se debe precisar que es en virtud de la nueva constitución que se desarrolla el derecho al trabajo, como un derecho social autónomo, lejos del paradigma contractualista que marco inicialmente la concepción del trabajo desde el punto de vista del contrato de trabajo, esto es en el ámbito del derecho civil.

Ahora bien, hay que indicar que ya el estatuto del trabajo expedido en 1945 había plasmado este cambio doctrinal hacia la concepción del trabajo desde el ámbito de la relación laboral, sin

embargo, es hasta la promulgación de la nueva constitución que se decanta y se concibe la relación laboral de manera independiente, alejada de la concepción civilista propia del derecho Romano.

Con la puesta en marcha del nuevo andamiaje constitucional, y a pesar de existir diversas normas que regulaban el trabajo, como el código sustantivo de trabajo, es a partir de la carta política, que cobra trascendencia y autonomía este derecho, como derecho social, el cual será desarrollado por diversas normas, pero en especial por vía de la jurisprudencia.

Es en virtud de este desarrollo Jurisprudencial que se establece la figura de la estabilidad laboral reforzada, la cual fue desarrollada por la Corte Constitucional en razón de la aplicación del Principio de Igualdad, (artículo 13 de la C.P), es así como a lo largo de los diversos fallos y situaciones resueltas por vía de la Acción de Tutela, la Corte Constitucional ha desarrollado esta garantía a la estabilidad laboral reforzada.

La garantía de la estabilidad laboral reforzada ha sido enriquecido mediante los diferentes fallos de tutela, emitidos por la Corte Constitucional, y busca, en síntesis, proveer una protección especial a algunos trabajadores que por algunas razones específicas, se encuentran en una situación especial, buscando proteger de un despido injusto a una persona que goza de esta garantía de protección especial, evitando que el despido se realice bajo criterios discriminatorios, (desarrollo del principio de igualdad), estos son las características específicas, que cobija esta figura:

Mujeres embarazadas, personas en situación de debilidad manifiesta, y los sujetos protegidos por el fuero sindical, esto en desarrollo del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, que estableció los principios que debían regir la expedición del Estatuto del Trabajo.

sobre los cuales la Corte Constitucional fundamenta las consideraciones y resuelve los problemas jurídicos planteados en los casos resueltos.

Se busca desde el acompañamiento desplegado en el CAL-Bucaramanga, realizar un análisis detallado de los casos y los caminos tomados por los jueces para resolverlos, conociendo la realidad laboral de los trabajadores que gozando de este fuero especial son despedidos, lo que genera no solo la vulneración de sus derechos, si no los de un núcleo familiar que se ve afectado por razones que en algunos casos se consideran discriminatorias.

De otra parte, se conocerá la situación actual de los sindicatos que acogen en su organización a trabajadores que han visto disminuida su capacidad laboral, los cuales han tenido que recurrir a los jueces de tutela en aras de que les sea garantizada su permanencia en el trabajo. Conociendo la agenda de reclamación de derechos llevada a cabo por parte de la organización sindical y su incidencia en la mejoría de las condiciones de trabajo y de vida de estos trabajadores mencionados.

1. Planteamiento del Problema

La estabilidad laboral reforzada en Colombia, fue desarrollada vía Jurisprudencial a través de los fallos objeto de revisión por parte de la Corte Constitucional Colombiana, así como los fallos de Casación resueltos por la Corte Suprema de Justicia en su sala Laboral, existiendo criterios disimiles de protección y aplicación de la garantía de Estabilidad Laboral reforzada, con base en la existencia o no de una valoración de la pérdida de capacidad laboral del trabajador, estos criterios están ajustados específicamente a determinar en qué casos opera esta garantía, y que trabajadores se ven cobijados por esta protección especial, que busca garantizar que las personas que por diversos motivos bien sea biológicos, de asociación, de salud, o producto de una condición especial, gozan de especial protección del estado, el Centro de Atención Laboral- Bucaramanga recibe día tras día a personas que han sido despedidas por motivos cobijados en esta figura desarrollada vía Jurisprudencial, siendo necesario realizar un seguimiento a las acciones jurídicas desplegadas por el CAL- BUCARAMANGA, en aras de garantizar el cumplimiento de esta protección brindada a los trabajadores, de igual manera el acompañamiento que puedan llegar a brindar los Sindicatos que han acogido a estos trabajadores, que han visto disminuida su capacidad laboral y los cuales han sido violentados en su dignidad al ser despedidos gozando de esta protección Constitucional.

¿Cuáles han sido los resultados de las acciones acompañadas desde el CAL- BUCARAMANGA, en materia de protección de las personas que gozan de estabilidad laboral reforzada?

2. Alcance del Trabajo

Se espera con la realización de esta práctica Jurídica, Contar con un Conocimiento a Cabalidad de la figura de la Estabilidad Laboral Reforzada, teniendo en cuenta su aplicación práctica en la solución de las diferentes situaciones acompañadas desde el CAL-BUCARAMANGA, conociendo de primera mano, las razones principales por la cuales son despedidos o se ven vulnerados en sus derechos los trabajadores que cumplen con los parámetros establecidos por la Corte Constitucional y gozan de esta protección especial.

De igual forma, se busca fortalecer el trabajo desplegado desde el CAL-BUCARAMANGA, con los sindicatos en los cuales se adelantan labores de acompañamiento, conociendo el trabajo realizado por ellos para el desarrollo y la garantía de la Estabilidad Laboral Reforzada.

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Evaluar la eficacia de las acciones desplegadas desde el CAL-BUCARAMANGA, en pro de la protección de las personas que gozan de estabilidad laboral reforzada.

3.2 Objetivos Específicos

Brindar asesoría y acompañamiento jurídico a los usuarios del CAL-Bucaramanga, en materia de la protección especial por estabilidad laboral reforzada.

Establecer las acciones que ha realizado la Unión Sindical Obrera (USO), en cuanto a la promoción acompañamiento y garantía del cumplimiento del fuero de estabilidad laboral reforzada, debido al papel relevante que ha desarrollado el sindicato, por la intermediación laboral

que existe en el sector y el alto riesgo en el cual se desarrollan dichas actividades laborales. Contando con presencia el sindicato a nivel nacional.

Acompañar las acciones de tutela desplegadas desde el CAL-BUCARAMANGA, identificando los criterios utilizados por los jueces de tutela, en los fallos emitidos, a partir del año 2016 hasta el año 2019, discriminado los casos recibidos según las características por las cuales se solicitó la garantía de Estabilidad Laboral Reforzada.

Diseñar una herramienta pedagógica para realizar capacitaciones dirigidas a los sindicatos y usuarios del CAL-BUCARAMANGA, sobre la estabilidad laboral reforzada.

4. Metodología

4.1 Primera Etapa:

Se realizará un estudio minucioso de la figura de la estabilidad laboral reforzada en aras de contar con un manejo claro y preciso el concepto y la forma como se ha venido aplicando a los casos resueltos por la Corte Constitucional Colombiana, buscando establecer las subreglas interpretativas utilizadas por la Corte Constitucional, para resolver los problemas jurídicos planteados. A su vez se aterrizarán estos casos a los recibidos y acompañados desde el CAL-BUCARAMANGA.

4.2 Segunda Etapa:

Se practicarán entrevistas y reuniones con algunos sindicatos, buscando, conocer el trabajo desplegado por estos, para fomentar la inclusión de los trabajadores que gozan de esta protección especial brindada por vía jurisprudencial, obteniendo un conocimiento de los avances logrados por

dichas agremiaciones, así como los objetivos planteadas por estas para la promoción y protección de los trabajadores que gozan de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

4.3 Tercera Etapa:

Análisis de los datos recolectados a partir de las acciones adelantadas desde el CAL-BUCARAMANGA, discriminando los tipos de fuero por los cuales acuden los usuarios al CAL-BUCARAMANGA, así como la respuesta de la jurisdicción frente a la efectividad en la protección de estos trabajadores.

4.4 Cuarta Etapa:

Se diseñará una cartilla, que estará compuesta por la información recolectada a lo largo de las diferentes fases de la práctica, en ella se explicará a cabalidad y de forma práctica y suscita, en que consiste la protección que brinda la garantía de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

Se explicarán los criterios asumidos por la Corte Constitucional para la resolución de los diferentes casos y situaciones, a su vez esta cartilla contendrá los pasos más importantes que debe realizar un trabajador para obtener la garantía establecida por la Jurisprudencia de la Corte Constitucional.

También se señalará en esta cartilla la importancia del acompañamiento jurídico con el que deben contar los trabajadores para evitar la afectación de sus derechos fundamentales, y el papel que han jugado las organizaciones Sindicales, en el acompañamiento, seguimiento e impulso del desarrollo de la garantía Constitucional de la Estabilidad Laboral Reforzada.

5. Información Sobre la Organización

5.1 Descripción de la Organización o Entidad

El Centro de Atención Laboral – CAL Bucaramanga es una dependencia de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC).

A partir de febrero del año 2011, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), ambas desde el nivel Nacional, suscribieron un acuerdo de cooperación para adelantar conjuntamente la iniciativa de los CAL, permitiendo brindar una mayor solidez institucional y un mejor manejo político y administrativo de esta dependencia.

5.2 Misión

Los CAL han desarrollado un modelo de atención y de gestión idóneos y se han comenzado a consolidar como instituciones líderes en defensa de trabajadores y trabajadoras en el país, obteniendo un reconocimiento a nivel nacional. Asimismo, los CAL se han proyectado a nivel social como una iniciativa de cooperación entre las centrales sindicales en la búsqueda de una solución a la problemática socio económico que viven miles de personas trabajadoras en el país.

Se ha desarrollado un modelo institucional de “Centro de Atención Laboral”, que incluye el establecimiento de órganos internos y la distribución de competencias, mediante la elaboración de un reglamento interno y de prácticas; un protocolo de recepción y atención de personas y el seguimiento de resultados de las acciones realizadas; un conjunto de herramientas para el desarrollo de relaciones interinstitucionales, entre las que se destacan convenios con instituciones universitarias y acuerdos de cooperación con instituciones públicas y privadas para el trabajo

conjunto en la defensa de derechos laborales; diseño de estrategias para el acompañamiento a organizaciones sindicales que estén naciendo, creciendo o en proceso de innovación; diseño de estrategia para la identificación en los CAL de casos estratégicos o emblemáticos, en donde el impedimento para su defensa se da por una norma o jurisprudencia que impide el ejercicio del derecho, estos casos se identifican en los CAL y se llevan a cabo con abogados externos y un modelo de gestión administrativa y financiera que permiten realizar las actividades con un alto índice de cumplimiento de las metas fijadas y ejecutar la disponibilidad presupuestal de una manera eficaz, eficiente y transparente.

5.3 Visión

En el año 2017, en cada departamento del país, las centrales sindicales tendrán un CAL, generando una cobertura de atención a nivel nacional, gracias al fortalecimiento de la infraestructura, el mejoramiento de la capacidad de acción y la consolidación de relaciones con diferentes actores sociales y políticos para la defensa de los derechos laborales, de la seguridad social, protección a la libertad sindical y formalización laboral, consolidándose los CAL como instituciones pioneras en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y la atención jurídica y sicosocial a trabajadores y trabajadoras del país.

El equipo de personas a cargo de los centros de atención laboral está compuesto por estudiantes que requieren realizar su práctica profesional en los programas de trabajo social y derecho, quienes se encuentran capacitados para brindar atención integral a los trabajadores en el área jurídica, así como una atención psicosocial que permita una solución completa al requerimiento de los trabajadores. Toda esta labor dirigida por profesionales en derecho que a

nivel regional se encargan de coordinar cada una de las labores encomendadas por las directivas del CAL a nivel nacional.

El objeto social de la entidad tiene su punto central en brindar orientación y asesoría jurídica y sicosocial gratuita a trabajadoras y trabajadores creando espacios no discriminatorios, en donde se hace primordial el buen trato al trabajador, tanto a personas sindicalizadas como no sindicalizadas, teniendo como prioridad inculcarle al trabajador la importancia de gozar de inclusión laboral, la formalización laboral y la protección a las libertades sindicales.

Dentro de los objetivos del centro de atención laboral se propugna porque a nivel regional y con el trabajo de los CAL a nivel nacional se reivindiquen el contrato de trabajo, se formalicen trabajadores para que ingresen a una estructura sindical.

6. Marcos de Referencia

6.1 Marco de Antecedentes Jurídicos

6.1.1 Bloque de Constitucionalidad

La garantía de estabilidad laboral reforzada encuentra su fundamento en diversos tratados internacionales, los cuales desarrollan en un sentido amplio el derecho al trabajo, estos convenios y tratados hacen parte de nuestro ordenamiento jurídico, formando una unidad, siendo armonizados junto con nuestra constitución, a través de la figura del bloque de constitucionalidad. Este conjunto de normas, si bien no están incorporadas de manera explícita en el texto constitucional, por el carácter de las mismas, hacen parte de la constitución y adquieren un carácter de normas constitucionales.

Estas normas supralegales, se incorporan a nuestra constitución a través de un mandato emanado por la misma, sin embargo, es importante señalar, que en materia laboral se debe, como manifiestan Orjuela, Segura, Tovar y Velandia (2011) en su obra Protección del Derecho al Trabajo: jurisprudencia constitucional, que “además de analizar los artículos de la Constitución...tomar la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que es la que ha venido determinado que artículos hacen parte del mismo”.

Esto quiere decir que en materia laboral la Corte Constitucional, ha realizado la tarea de exponer cuales son los tratados que integran este bloque de constitucionalidad, los cuales deben ser usados como parámetros constitucionales, para la interpretación de las normas jurídicas.

El bloque de constitucionalidad está consagrado en el artículo 93 de La Constitución Política así: “Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.”. Siendo de importancia para el análisis e interpretación de las diferentes normas, en el marco de control de constitucionalidad que realiza la Corte Constitucional.” (Const., 1991).

De igual forma el numeral segundo del artículo 214 que establece las disposiciones referidas a los estados de excepción así:

2. No podrán suspenderse los derechos humanos ni las libertades fundamentales. En todo caso se respetarán las reglas del derecho internacional humanitario. Una ley estatutaria regulará las facultades del Gobierno durante los estados de excepción y establecerá los controles judiciales y las garantías para proteger los derechos, de conformidad con los tratados internacionales. Las medidas que se adopten deberán ser proporcionales a la gravedad de los hechos (Const., 1991).

Con respecto a los diferentes tratados que sirven de fundamento para la aplicación de la garantía de estabilidad laboral reforzada, hay que señalar, que cuando esta garantía se vulnera, se da un desconocimiento del derecho al trabajo en su conjunto.

El derecho al trabajo está consagrado en diversos tratados que forman parte del bloque de constitucionalidad y que son importantes para el desarrollo de la garantía de estabilidad laboral reforzada. Tenemos de esta manera los convenios ratificados de la OIT, como el convenio 159, sobre la Readaptación profesional, entre otros que contienen normas laborales como:

“la declaración Universal de Derechos Humanos; El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP); la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; y la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), entre otros.” (Orjuela, Segura, Tovar y Velandia, 2011,P. 31)

Así mismo la Corte Constitucional sobre el desarrollo del derecho al trabajo expuso en la sentencia C-458 de 2015, además de algunos de los instrumentos internacionales, antes mencionados, los siguientes:

el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad –documento del sistema universal de protección de derechos humanos que se considera que ha asumido un enfoque de vanguardia-, la Convención sobre los Derechos del Niño⁷³ (art. 23). También existen numerosas declaraciones y recomendaciones: la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas de 1948, la Declaración de los Derechos del Retrasado

Mental, la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la ONU del 9 de diciembre de 1975, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, Unesco 1981, la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983, la recomendación 168 de la OIT de 1983, el Convenio 159 de la OIT “*sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas*” aprobado mediante la Ley 82 de 1988⁷⁴; la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993, de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre “Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, las Declaraciones sobre el Progreso y Desarrollo en lo Social, el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, la Declaración de Copenhague⁷⁵, la Observación General No. 5 sobre las personas en situación de discapacidad proferida por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena, C-458, 2015)

Como se ha venido señalando, estos forman parte del denominado bloque de constitucionalidad, e irradian nuestro ordenamiento jurídico, siendo de obligatorio cumplimiento, para los estados que los suscriben, y deben ser tenidos en cuenta por estos estados, para ser desarrollados en su legislación interna. En virtud de estos tratados la Corte en su ejercicio de intérprete de la Constitución, ha desarrollado unos fueros que se establecen en torno a la figura de la estabilidad laboral reforzada, los cuales, a su vez, tienen su fundamento jurídico, en diversos tratados internacionales, como los siguientes:

Con respecto a la protección a la mujer en estado de embarazo, las normas internacionales desde tiempo atrás establecían una protección que buscaba garantizar un amparo especial a las

mujeres durante la maternidad, así el convenio C003 de las Naciones Unidas sobre la protección de la maternidad estableció en su artículo 4 lo siguiente:

Cuando una mujer esté ausente de su trabajo en virtud de los apartados a) o b) del artículo 3 de este Convenio, o cuando permanezca ausente de su trabajo por un período mayor a consecuencia de una enfermedad, que de acuerdo con un certificado médico esté motivada por el embarazo o el parto, será ilegal que hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo fijado por la autoridad competente de cada país, su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia o se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia. (Convenio C003, Naciones Unidas)

Sobre la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, la Corte Constitucional se ha pronunciado en diferentes sentencias, en las cuales ha incorporado para su ejercicio interpretativo, diversos tratados internacionales, así tenemos por ejemplo la sentencia T-427 de 1992, en la cual trata la Corte por primera vez la garantía de estabilidad laboral reforzada por discapacidad, desarrollando las disposiciones emanadas del Convenio 159 de la O.I.T, enunciando que este "...obliga a todos los patronos públicos o privados a reincorporar al trabajador inválido en el cargo que ocupaba antes de producirse la invalidez, si recupera su capacidad de trabajo, o a reubicarlo en otro cargo acorde con el tipo de la limitación, cuando la incapacidad le impida el cumplimiento de las funciones que venía desempeñando, o si ellas implican un riesgo para su integridad (artículos 16 y 17)...".

En ese mismo sentido también se hace necesario resaltar la importancia de otros convenios, como los expuestos por la Corte en la sentencia T-168 de 2006, lo siguiente:

En el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) también han sido adoptadas directrices para los Estados en cuanto al tratamiento de la integración laboral de las personas con discapacidad. En el Convenio No. 168 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo adoptado el 21 de junio de 1988 por la Conferencia General de la Organización, y aprobado por la Ley 82 de 1988, se ordena que todo Miembro deberá esforzarse en adoptar, a reserva de la legislación y la práctica nacionales, medidas especiales para fomentar posibilidades suplementarias de empleo y la ayuda al empleo, así como para facilitar el empleo productivo y libremente elegido de determinadas categorías de personas desfavorecidas que tengan o puedan tener dificultades para encontrar un empleo duradero, como las mujeres, los trabajadores jóvenes, los minusválidos, los trabajadores de edad, los desempleados durante un largo período, los trabajadores migrantes en situación irregular y los trabajadores afectados por reestructuraciones. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Sexta, T-198, 2006)

Indicando la Corte, que existen unas normas internacionales que procuran por la protección de las personas que se encuentra en situación de discapacidad, normas que hacen parte del ordenamiento jurídico colombiano, ya que forman una unidad normativa junto con la Constitución, esta sentencia resalta nuevamente el convenio 159 de la O.I.T, así:

Es del caso precisar que, forma parte de la regulación normativa sobre el particular, el Decreto No. 2177 del 21 de septiembre de 1989, reglamentario de la Ley 82 de 1988 que

aprobó dicho Convenio 159 de la O.I.T. En sus artículos 16 y 17 establece la obligación de todo patrono, público o privado, de reincorporar a los trabajadores inválidos en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez, si recupera la capacidad de trabajo, o de asignarles funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni suponga un riesgo para la integridad personal del trabajador. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Sexta, T-198, 2006)

Es importante señalar que en materia de estabilidad laboral reforzada por salud también hace parte del bloque de constitucionalidad, la Convención Interamericana Contra Todas las Formas de Discriminación, la cual, hace parte del sistema Interamericano de Derechos Humanos, y fue incorporada a nuestro ordenamiento jurídico, a través de la ley 762 de 2002, declarada exequible por la Corte Constitucional, mediante sentencia C-401 de 2003. Argumentando la Corte Constitucional, que:

A juicio de la Corte las finalidades invocadas para la celebración de la Convención sujeta a examen a que aluden el Preámbulo y artículos 1º y 2º de la misma, compaginan claramente con el marco constitucional de protección a favor de las personas con discapacidad a que se ha hecho referencia.

El objetivo general de la Convención tendiente a prevenir y eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad, en todas sus formas y manifestaciones, y propiciar su plena integración a la sociedad se corresponde cabalmente con el deber del Estado colombiano de protección especial de estas personas, que incluye la adopción de medidas

encaminadas a procurar que su condición de igualdad sea real y efectiva y, de ese modo, garantizar el goce de sus derechos y libertades y la primacía de un orden jurídico, económico y social justo –Preámbulo, artículos 1º y 2º C.P.-. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena, C-401, 2003)

6.1.2 La Constitución Política

La constitución política de 1991 es en primer lugar el marco jurídico sobre el cual es posible establecer a través del desarrollo del principio de igualdad, el concepto de estabilidad laboral reforzada, como una garantía que, debe permitir el desarrollo profesional de los trabajadores que han visto disminuidas sus capacidades laborales, bien sea producto de una condición médica, por un accidente laboral, por el ejercicio del derecho de asociación o por una situación biológica, como es el caso de las mujeres embarazadas. Dicha estabilidad implica que se debe lograr una garantía real y efectiva de los derechos Constitucionales, de las personas que cuenta con esta protección especial.

En este sentido el desarrollo de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, se fundamenta en el artículo 13 de la constitución política, que establece el derecho a la igualdad, y obliga al estado a realizar labores tendientes a garantizar una igualdad real y efectiva, solucionando las brechas que mantienen a determinados grupos marginados y discriminados, también está contemplado el artículo 43 que busca garantizar la protección de los derechos de la mujer gestante, el artículo 47, que busca que el estado adelante una política de inclusión social, para las personas disminuidas físicamente, bien sea por razones físicas, sensoriales o cognitivas, así como en el artículo 55, que garantiza el derecho de negociación colectiva.

6.1.3 La Constitución Política y el Derecho a la Igualdad

Esta garantía constitucional como veníamos indicando, es parte fundamental del desarrollo del Principio de Igualdad, el cual está consagrado en el artículo 13 de la constitución política de la siguiente manera:

“Artículo 13: Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.” (Const., 1991).

Sobre el desarrollo del principio de igualdad, frente a la garantía a la estabilidad laboral reforzada, este busca evitar un despido discriminatorio de parte del empleador, razón por la cual se presume que, si existe despido de una persona disminuida que ha visto afectada su capacidad laboral, este despido se presume discriminatorio.

6.1.4 La Constitución Política y el Derecho al Trabajo

El derecho al trabajo, es un derecho social autónomo, consagrado en la constitución Política de Colombia en su artículo 25, este derecho a su vez cuenta con unos principios que deben guiar las relaciones laborales, estos principios están establecidos en el artículo 53 de la carta política, es en esta medida, que el derecho al trabajo cobra una importancia significativa, puesto que debe

abarcando todas las dimensiones del ser humano, existiendo unas relaciones intrínsecas entre este derecho para la realización de otros derechos fundamentales, como la dignidad humana, la igualdad, el mínimo vital, entre otros.

En Colombia a partir de la constitución de 1991, se inicia un proceso de constitucionalización del derecho, bajo el precepto de la supremacía constitucional, la constitución como norma superior, entra a irradiar todo el sistema jurídico, en así como el artículo 1 de la Constitución Política, desarrolla los principios fundamentales del estado social y democrático de derecho, entre ellos el trabajo que funge como principio fundante del estado y adquiere una triple dimensión como principio axiológico, como valor y derecho, la corte constitucional en sentencia C-593 de 2014 dijo lo siguiente al respecto:

es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena, C-593, 2014)

EL artículo 25 de la C.P señala que; “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (Const., 1991).

El artículo 26 establece la libertad para elegir profesión u oficio, el artículo 39 establece la libertad de asociación sindical, el artículo 40 nos habla sobre el derecho que “Todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político.” (Const., 1991), es decir que garantiza la posibilidad de participar en la conformación de los órganos del estado, el artículo 48 sobre el derecho a la seguridad social, así como el artículo 49.

Ahora bien, uno de los artículos fundamentales para entender este derecho, es el artículo 53 de la Constitución, el cual establece unos principios que deben regir las relaciones laborales, estos principios son los elementos mínimos sobre los cuales se deben regir las relaciones laborales, algunos de ellos tan fundamentales como el principio de mínimo vital, de igual forma regula el principio de la estabilidad en el empleo, del cual se deriva la garantía de la estabilidad laboral reforzada, figura que estamos estudiando en esta investigación. Este artículo 53 además, emitió un llamado al legislador para que, mediante el ejercicio de sus funciones, emitiera un estatuto laboral, acorde al nuevo paradigma constitucional, que estuviera regido por estos principios, planteando este artículo lo siguiente:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos

inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (Const., 1991).

Frente a esta omisión legislativa, la corte Constitucional, ha desarrollado vía jurisprudencial varios de estos principios, armonizando las leyes existentes a esta nueva realidad jurídica, y llenando los vacíos normativos, como en el caso de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, la cual, a pesar de no tener un sustento normativo, ha sido desarrollada por la jurisprudencia de esta corte.

Ahora bien, existen en nuestra carta política otros artículos que regulan el derecho al trabajo como lo son los artículos 55,56, 60, 64, 77, 122, 123, 124, 125, 215, 334 y 336.

Por este motivo se entiende que este derecho es parte fundante del estado social de derecho, que tiene diferentes dimensiones, ya no únicamente desde el punto de vista económico, puesto que busca garantizar el ejercicio y desarrollo de otros derechos consagrados en la constitución política, el cual debe prestarse en condiciones de dignidad, de igual forma el derecho al trabajo, está

consagrado en el código sustantivo de trabajo de la siguiente manera: “El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.” (Decreto 2663, 1950).

6.1.5 Estabilidad Laboral Reforzada en la Constitución

Como se ha venido indicando, la estabilidad laboral reforzada, es una garantía que tiene su fundamento Constitucional en los artículos 39, 43, 47, 53, 54 y 55 de la Constitución, sin embargo, como hemos venido dilucidando, esta garantía ha sido desarrollada por vía jurisprudencial, a través de los diferentes fallos de la corte constitucional colombiana, la cual ha buscado, proteger a determinados sujetos, de un despido injustificado, con base en criterios discriminatorios, frente a esta garantía, la jurisprudencia ha desarrollado tres fueros, el fuero de maternidad, el fuero sindical y el fuero de salud, o fuero de discapacidad, el cual dilucidaremos más a profundidad en el presente estudio.

6.1.6 Estabilidad Laboral Reforzada por Fuero de Maternidad

El fuero de maternidad tiene su fundamento constitucional en el artículo 43 de la carta política, este artículo desarrolla la protección especial de la mujer gestante y exhorta al estado a garantizar los derechos fundamentales de las mujeres que, por razones biológicas, pueden llegar a ser discriminadas, este artículo establece lo siguiente: “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.” (Const., 1991).

La postura de la Corte Constitucional con respecto a la Estabilidad laboral de la mujer embarazada en sentencia T -879 de 1999, en el caso de los contratos a término fijo es la siguiente, en primer lugar, el juez Constitucional deberá corroborar si subsisten las causas que generaron la relación laboral, es decir deberá analizar a profundidad para establecer si opera o no la estabilidad laboral reforzada, pronunciándose así:

“la jurisprudencia constitucional ha reiterado que la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una “estabilidad laboral reforzada”; asimismo ha indicado, que el despido de la mujer por razón de su estado de gestación es ineficaz y, por lo tanto, procede el reintegro además del pago de los emolumentos dejados de recibir y las indemnizaciones a las que haya lugar; también ha destacado la jurisprudencia que la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa del embarazo, es decir, a una estabilidad laboral o lo que se ha denominado el “fuero de maternidad” y por último ha considerado que para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de responderse afirmativamente no es dable terminar el contrato de trabajo a término fijo, más aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo.” (Corte Constitucional de Colombia, Sala Cuarta, T-879, 1999)

6.1.7 Estabilidad Laboral Reforzada por Fuero Sindical

Ahora bien, es importante mencionar también que las personas que cuenta con fuero sindical gozan también de una Estabilidad Laboral reforzada, estando cobijados por este fuero aquellos trabajadores que en razón de la actividad que realizan, se ven más expuesto a la vulneración de sus derechos de parte de sus empleadores.

Debemos señalar que este fuero busca garantizar el derecho a la libertad sindical siendo los fundamentos constitucionales los artículos 39 de la constitución, que establece el derecho para que los trabajadores puedan constituir de manera formal organizaciones en las cuales se sientan identificados, por intereses comunes, sin autorización ni injerencia del estado o de los empleadores. A su vez el artículo 55 de la constitución política, que establece el derecho a la negociación colectiva así: “Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.”

En conclusión, este fuero busca evitar la persecución de los trabajadores en razón de su actividad sindical o en caso de existir un conflicto laboral busca garantizar la continuidad de las relaciones laborales, siendo una garantía de estabilidad laboral reforzada, que tiene como fin, evitar la persecución sindical.

6.1.8 Estabilidad Laboral Reforzada, El Fuero Por Salud O Fuero Por Discapacidad

La estabilidad laboral reforzada por salud busca evitar el despido injustificado de un trabajador que ha visto disminuida su capacidad laboral, debido a un percance en su salud, que puede ser una deficiencia, física, psicológica o mental, que comprometa su capacidad para desarrollar su trabajo de manera habitual. Esta garantía surge además como una garantía de no

discriminación, para garantizar que no sea vulnerado el principio de igualdad, garantizándole al trabajador, su permanencia en el empleo, al no poder ser despedido con base en su condición de salud, ya que estarían siendo vulnerados los postulados constitucionales.

El fundamento constitucional para la garantía de estabilidad laboral reforzada por salud, además del artículo 13 Constitucional, es el artículo 47 de la constitución política que dice lo siguiente: “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.” (Const., 1991). Buscando con este mandato, proteger a los sujetos que, por su condición de salud, o discapacidad, se encuentran en situación de debilidad manifiesta.

Tenemos por otro lado el artículo 54 de la Constitución Política, que enuncia la obligación del estado de “...propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud...” (Const., 1991). Siendo este artículo otra de las columnas para el desarrollo de la garantía de estabilidad laboral reforzada por salud.

También encontramos en la ley 361 de 1997, un fundamento para la garantía de la estabilidad laboral reforzada por discapacidad y salud, es así como el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”, dispuso que:

En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna

persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.” (Ley N° 361, 1997, art. 26)

Así pues, el despido de un trabajador en condición de discapacidad o en situación de debilidad manifiesta se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre que el despido obedece a la causa alegada, y claramente deberá contar con la autorización del inspector de trabajo.

La Corte Constitucional en la Sentencia C-531 del 2000 así: “con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz”. Este criterio fue asumido por la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL35794, del 10 agosto de 2010.

A continuación, vamos a exponer el desarrollo jurisprudencial realizado por la Corte Constitucional, en aras de garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada por salud, no sin antes aclarar que existe una dificultad de parte de las altas cortes en cuanto a la unificación de la

jurisprudencia, existiendo encuentros y desencuentros en los criterios aplicados por la Corte Suprema y la Corte Constitucional en la resolución de los casos concretos.

Una de estas diferencias que existen en las altas cortes, es el tema referente a la calificación de la pérdida de capacidad laboral, la cual para la Sala Laboral de Corte Suprema de Justicia, debe ser superior al 25 %, esto, porque sus más recientes fallos, retomaron la tesis, sobre la cual, se debe estar ante una limitación moderada, como porcentaje mínimo, para la garantía, aunque en algunos momentos la Corte Suprema de Justicia, optó por aceptar una pérdida de capacidad laboral superior al 15 %, siendo este aspecto del porcentaje mínimo, un punto de variación en los diferentes pronunciamientos de la Corte Suprema, siendo necesario la existencia de un dictamen en firme. Por otro lado, para la Corte Constitucional, basta con que el trabajador se encuentre en situación de debilidad manifiesta, para que opere la garantía, siendo ineficaz el despido y procediendo el reintegro por vía de tutela, así como una indemnización equivalente a 180 días de salario, indemnización que encuentra su fundamento legal, en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En este orden de ideas, la corte constitucional ha sido la principal encargada de desarrollar esta garantía de estabilidad laboral reforzada por salud, a través de su jurisprudencia, otorgándole un carácter menos restrictivo para acceder a dicha garantía, como lo es, el hecho de no ser necesario un dictamen de pérdida de capacidad laboral. Es así como en el ejercicio de garante de los derechos fundamentales, que se estructura el precedente jurisprudencial.

La Corte Constitucional ha emitido diversas sentencias, y ha resuelto por la vía excepcional de la acción de tutela, diversos problemas jurídicos, que afectan los derechos fundamentales de los trabajadores a los cuales les fue terminado su contrato de trabajo, estando cobijados bajo esta

garantía, conociendo la Corte, diferentes presupuestos facticos basados en relaciones laborales distintas, tales como, contratos a término indefinido, contratos a término fijo y por obra o labor determinada.

A su vez ha sido imperativa la corte, en afirmar que, estos despidos de trabajadores que han visto disminuida su capacidad laboral, se presumen discriminatorios, y por ende debe mediar la autorización de la autoridad laboral competente. Desarrollando la jurisprudencia otros derechos inherentes a la garantía de estabilidad laboral reforzada, como lo es el derecho a la reubicación laboral.

En la sentencia C-531 del año 2000, la Corte Constitucional, entra a examinar el artículo 26 de la ley 361 de 1997 haciendo algunas precisiones sobre el alcance y contenido de la Estabilidad laboral reforzada, enunciando los principios sobre los cuales se basa el estado social de derecho e indicando que existen algunos grupos frente a los cuales se deben tomar medidas especiales de protección, para garantizar la efectividad de los derechos que les han sido vulnerados, mencionado lo siguiente:

El ámbito laboral constituye, por consiguiente, objetivo específico para el cumplimiento de esos propósitos proteccionistas, en aras de asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas, así como su desarrollo personal. De ahí que, elemento prioritario de esa protección lo constituya una ubicación laboral acorde con sus condiciones de salud y el acceso efectivo a los bienes y servicios básicos para su subsistencia y el sostenimiento de su familia (C.P., arts. 54 y 334), para todos aquellos que se encuentren en edad de trabajar.

Para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena, C-531, 2000).

6.1.9 Estabilidad Laboral Reforzada según el tipo de Contratos

La corte ha señalado en su desarrollo jurisprudencial, que la garantía a la estabilidad laboral reforzada, opera, independientemente del tipo de contrato. Cuando un trabajador que se encuentra en situación de debilidad manifiesta es despedido, sin mediar permiso del ministerio de trabajo, se estaría vulnerando esta garantía, a su vez la situación de salud del trabajador, no puede alegarse como una causal para el despido, razón por la cual el empleador debe hacer uso de las causales contempladas en el Código Sustantivo de Trabajo, y solicitar la autorización al Ministerio del Trabajo.

Frente a los contratos a término fijo, la Corte Constitucional en sentencia C-016 de 1998, en ejercicio del control de Constitucionalidad sobre una demanda presentada en contra de los artículos 45 (parcial), 46 y 61 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo, se había pronunciado, indicando que:

El sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral. En esta perspectiva, lo dispuesto activa para el trabajador un mecanismo de protección para su derecho a la estabilidad laboral, pues si como allí se señala el patrono no le notifica la terminación del contrato, éste se entenderá renovado por un término igual. La renovación sucesiva del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permite la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena, C-016, 1998)

En concordancia con lo expuesto anteriormente, se entiende que la estabilidad laboral reforzada se aplica también a los contratos a término fijo, garantizándole al trabajador que se cumplan con los requisitos que algunos requisitos, uno de los cuales es la autorización del despido por parte de la autoridad laboral competente.

De esta manera se pronunció la Corte Constitucional sobre los contratos a término fijo y la estabilidad laboral reforzada: “la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la

suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta.” (Sentencia T-320, 2016)

Esto da a entender que el despido de un trabajador, en condición de discapacidad, o en situación de debilidad manifiesta, se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre que el despido obedece a la causa alegada, y claramente deberá contar con la autorización del inspector de trabajo.

Como hemos venido expuesto, para la Corte Constitucional, la Garantía de estabilidad laboral reforzada, opera en cualquier tipo de contrato, cuando se despide a un trabajador que presenta algún tipo de discapacidad, o que por alguna circunstancia ha visto desmejorada su capacidad laboral, mientras subsistan las causas que originaron el contrato, el empleador tenga conocimiento del percance de salud, y no medie el permiso de la autoridad laboral competente.

Dicho lo anterior, en la sentencia T-317 de 2017, la corte entro a determinar, si habían sido vulnerados los derechos de un trabajador contratado a través de un contrato a término fijo, el cual sufrió un presente una limitación en su capacidad laboral y fue despedido en el momento en el cual se encontraba en el proceso de diagnóstico de su enfermedad. Al analizar el caso, la corte decidió tutelar los derechos del accionante, concluyendo la corte que: “En los contratos a término fijo, el vencimiento del plazo pactado, no es una causal que permita el despido de un trabajador que presenta alguna limitación, y por lo tanto, el empleador que decida desvincularlo en esa condición, sólo podrá hacerlo si existe autorización ante Ministerio de Trabajo.” (Corte Constitucional de Colombia, Sala Cuarta, T-317, 2017).

Sobre los contratos por obra o labor determinadas, existen diferentes sentencias en las cuales la Corte Constitucional ha sido enfática en afirmar, que esta garantía de la estabilidad laboral reforzada, opera de independientemente del tipo de contrato. Una de las sentencias es la T-344 de 2016, en la cual, la Corte analizó el caso de la terminación del contrato de trabajo, de un trabajador, que se encontraba con tratamientos médicos vigentes, el cual había regresado a su puesto de trabajo tras cumplirse el término de una incapacidad, expresando la sentencia que:

En conclusión, la estabilidad laboral reforzada se predica de todo contrato. En este sentido, la causal legal que se origina de los contratos a término fijo o de obra o labor contratada, como es el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual, deberá el empleador previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo, como lo estipula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de pagar al empleado una indemnización equivalente a 180 días del salario. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Octava, T-344, 2016)

Frente a los contratos a término indefinido, la Corte Constitucional en la sentencia T-899 de 2014, en la cual la Corte entró a determinar si le fueron vulnerados los derechos fundamentales a la accionante, la cual estaba vinculada a su empleador, mediante un contrato a término indefinido, expuso, que si bien “no existe un derecho fundamental a conservar o permanecer en un trabajo por un periodo de tiempo indeterminado. Sin embargo, ha establecido que en algunos casos como los de las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, tienen derecho a una estabilidad laboral reforzada” (Corte Constitucional de Colombia, Sala Sexta, T-899, 2014), esto en pro de garantizar el derecho a la no discriminación. Y por ende gozaban del derecho a la

estabilidad reforzada, aquellas personas que, por su condición de salud, se encuentran en situación de debilidad manifiesta.

De acuerdo a lo anterior, la corte reitero lo ya expuesto en varios fallos de tutela, enunciando las siguientes reglas aplicables a los casos en los cuales se discute la estabilidad laboral reforzada de personas discapacitadas, bajo tratamiento médico o en situación de debilidad manifiesta:

una persona en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su estado de salud será titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando (i) se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud; (ii) cuando no haya una causal objetiva de desvinculación; (iii) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral; y (iv) el despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Sexta, T-899, 2014).

Es posible concluir, que esta garantía opera para todos aquellos trabajadores que han visto disminuida su capacidad laboral, por encontrarse en situación de debilidad manifiesta, sin importar el tipo de contrato laboral, siempre y cuando se cumplan los requisitos expuestos con anterioridad. En ese orden de ideas la sentencia T-317 de 2017, menciona lo siguiente:

Así las cosas, la tutela se torna procedente para obtener el reintegro de las personas afectadas por el deterioro en su estado de salud, cuando concurren los siguientes presupuestos: (i) que el peticionario sea una persona con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de la situación, y (iii) que se demuestre un nexo causal entre el despido y el estado de salud.

De tal forma que, si se encuentran acreditados todos los mencionados presupuestos, el juez que conozca del asunto tiene el deber *prima facie* de reconocer a favor del trabajador: i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral; ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación, iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.)^[59] y iv) el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Cuarta, T-317, 2017)

6.1.10 Estabilidad Laboral Reforzada y el Derecho a la Reubicación Laboral

La Corte Constitucional en la sentencia T-198 de 2006, ha indicado que existen algunos trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, cuando sufren de una disminución en su estado de salud, y que por ende gozan de esta garantía de estabilidad laboral reforzada. Haciendo una clara diferenciación entre los conceptos de discapacidad e invalidez, a su vez realizó la Corte una distinción entre los trabajadores discapacitados calificados, y aquellos trabajadores que han visto disminuida su capacidad laboral en razón de la ejecución de un contrato de trabajo, los cuales, según su criterio, están protegidos por la garantía de estabilidad laboral reforzada. Señalando la sentencia que:

tratándose de trabajadores puestos en circunstancias de debilidad manifiesta, el juez de tutela puede, al momento de conferir el amparo constitucional, identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y, a su vez, goza de un amplio margen de decisión para proteger el

derecho fundamental amenazado o vulnerado. Esto significa, en otras palabras, que la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Sexta, T-198, 2006).

A su vez la corte indico en esta sentencia, que estos trabajadores que han visto disminuida su capacidad laboral, tienen derecho a ser reubicados en razón del principio de solidaridad, reubicación que debe hacerse atendiendo la situación de salud del trabajador, pero este derecho debe estar sometido a la evaluación de tres elementos relacionados, estos son: “1) El tipo de función que desempeña el trabajador; 2) La naturaleza Jurídica del empleador y; 3) Las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador para efectuar los movimientos de personal.” (Corte Constitucional de Colombia, Sala Sexta, T-198, 2006). Es decir que puede que el derecho del trabajador desborde la capacidad del empleador, caso en el cual, menciona la corte, los derechos del trabajador deberán ceder al interés legítimo del empleador.

La sentencia T-317 de 2017, también menciona lo referente a la obligación que le asiste al empleador de reubicar al trabajador, esto en cumplimiento no solo de los mandatos Constitucionales y legales, si no en procura de la armonización de nuestro sistema jurídico, con los tratados internacionales suscritos, enfatizando la Corte, que esta protección no es únicamente para las personas con alguna discapacidad, y que a su vez, esta se hace extensiva a otros trabajadores que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, indicando que:

Ahora bien, tal protección no sólo se debe garantizar al trabajador que se encuentra en situación de discapacidad. También se hace extensivo a quienes tienen limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. A estas personas se les debe brindar asesoría y seguimiento para afrontar las condiciones derivadas de la pérdida o merma de la capacidad laboral. En cumplimiento de ello, al empleador le asiste el deber de reubicar al trabajador *“en un puesto de trabajo que le permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional”*^[50], de tal forma que quienes se encuentran con limitaciones a causa de su salud logren aumentar el rendimiento y se fomente la solidaridad. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Cuarta, T-317, 2017)

Frente a este derecho a la reubicación laboral, es importante señalar los elementos que lo constituyen, y que a su vez se fundamentan en el respeto de la dignidad humana, así como en la aplicación de las normas constitucionales que protegen al disminuido físicamente, frente a este derecho, la sentencia T-203 de 2017 plantea, que existen unos criterios mínimos al momento de ordenar la reubicación de un trabajador, estos criterios son, a:

- (i) Gozar de todos los beneficios que se desprenden de la ejecución de su trabajo;
- (ii) Permanecer en su cargo mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación;
- (iii) Desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia;
- (iv) Obtener su reubicación laboral a un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo que ocupaba antes, es decir, de ninguna manera el

nuevo cargo podrá derivar en la violación de su dignidad o en la afectación de su derecho fundamental al mínimo vital;

- (v) Recibir la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones;
- (vi) Obtener de su empleador la información necesaria en caso de que su reubicación no sea posible, a fin de que pueda formularle las soluciones que estime convenientes. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Tercera, T-203, 2017)

6.1.11 Fundamento Legal

El fundamento legal de la estabilidad laboral reforzada por salud es la Ley 361 de 1997, la cual busca garantizar, que no sea impedido el acceso al trabajo, de una persona que se encuentre en una situación de discapacidad, regulando el acceso al trabajo y la protección de estos trabajadores. A su vez la corte ha hecho extensivo esta garantía a los trabajadores, que se encuentran con limitaciones físicas, psíquicas y sensoriales.

Esta ley establece en su artículo segundo la obligación del empleador de pagar una indemnización, equivalente a 180 días de salario, por el despido de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta. Frente a esta ley, la sentencia C-531 de 2000 dice lo siguiente:

La expedición de la Ley 361 de 1997, según se lee en la exposición de motivos^[3] que acompañó el proyecto de ley que le dio origen, fue resultado del propósito de los legisladores colombianos de establecer mecanismos obligatorios que garantizaran la incorporación social de las personas con limitaciones, en el ámbito educativo, del trabajo, de las comunicaciones, del transporte y de los distintos lugares en donde actúan como parte del conglomerado social. La disposición acusada, esto es el artículo 26, forma parte del

Capítulo IV relativo a la Integración Laboral. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena, C-531, 2000)

En esta sentencia, la Corte Constitucional estudia una demanda de inconstitucionalidad en contra de los incisos primero y segundo, del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, arguyendo el demandante, que violan el Preámbulo de la Constitución y los artículos 1, 2, 13, 16, 25, 47, 53, 54, 95 y 333 de la Carta Política, al permitir el despido de un trabajador en situación de discapacidad, o en situación de debilidad manifiesta.

Frente a esta demanda, la corte concluye, entre otras cosas, que si bien “la indemnización establecida en el inciso 2º. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 presenta una constitucionalidad cuestionable en virtud de la insuficiencia para garantizar la estabilidad laboral reforzada que se predica de los trabajadores discapacitados.” (Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena, C-531, 2000). Este mecanismo planteado en dicho inciso, plantea una sanción adicional al empleador, sin necesidad de que esto signifique que le fue otorgada una eficacia jurídica al despido, ya que debe mediar el permiso de la autoridad laboral competente. Alegando a su vez la Corte, que acceder a las pretensiones del demandante, y declarar la inexecutable de los artículos demandados, haría más gravosa, la situación del trabajador discapacitado, despedido sin autorización del funcionario competente, ya que perdería la posibilidad de ser indemnizado y se estaría dejando de sancionar al empleador. Por estas y otras razones, la Corte Constitucional, declara exequibles las normas demandadas.

6.2 Marco Teórico

La estabilidad laboral reforzada, ha sido desarrollada en Colombia, por Vía Jurisprudencial, existen sin embargo sendas diferencias entre los fallos emitidos por la Sala de

Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, y los fallos pronunciados por la Corte Constitucional, estas diferencias principalmente están en el hecho de que para la Corte suprema de Justicia, se requiere que existan una calificación de la enfermedad, emitida por el ente correspondiente, calificación que deberá ajustarse a un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, superior al 25%. No siendo necesaria para la Corte Constitucional que la enfermedad este calificada, aplicando la garantía, cuando el despido se cometa contra un trabajador en situación de debilidad manifiesta, que vea afectada su capacidad laboral.

En el caso de las personas discapacitadas, para la Corte Suprema de Justicia se requiere, que los trabajadores demuestren que han visto disminuida su capacidad laboral, y acrediten un dictamen de pérdida de capacidad laboral superior al 25 %, esto con el fin de otorgar el reintegro y la garantía de estabilidad laboral reforzada. Sin embargo, los criterios planteados por la Corte Constitucional, establecen que, goza de esta garantía, aquel trabajador que ha visto menguada su capacidad laboral, bien sea por una discapacidad o una limitación física, psicológica o mental.

Por este motivo es procedente la acción de tutela, de igual forma plantea en su jurisprudencia, que deben otorgarse medidas transitorias para evitar un perjuicio irremediable, mientras se emite un fallo por la vía ordinaria, en la medida en que el trabajador se encuentra en un estado de debilidad manifiesta.

6.2.1 Estabilidad Laboral

Para entender la garantía de estabilidad laboral reforzada, nos remitiremos en primer lugar a la definición de la estabilidad en el empleo. “MARIO CUEVA la define como un principio que le otorga el carácter permanente a la relación de trabajo, y hace depender su disolución únicamente

de la voluntad del trabajador (como se cita en Benitez, Bermúdez, Gonzalez, Hernandez, Rodriguez, y Sanchez, 2006, p 15)

El Doctrinante “Villegas Arbelaez ha considerado la estabilidad como aquel derecho a permanecer en el trabajo, mientras subsista la materia objeto de dicha relación y hasta tanto no se compruebe un justa causa para su terminación (como se cita en Benitez, Bermúdez, Gonzalez, Hernandez, Rodriguez, & Sanchez, 2006, p 15)” en resumen los autores manifiestan que para la doctrina el concepto de estabilidad laboral ha tendido a reconocer que los trabajadores no pueden ser desvinculados por arbitrio del empleador y este por el contrario debe alegar una justa causa al trabajador que no puede ser despedido si ha cumplido a cabalidad sus funciones.

Así, el concepto de estabilidad laboral nos sirve como punto de partida para el desarrollo de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, la cual se desarrolla en el ordenamiento jurídico colombiano a raíz de la constitucionalización del derecho, iniciada con la puesta en marcha de la Constitución de 1991. Este concepto de estabilidad laboral reforzada, tiene su fundamento, como veíamos anteriormente, en su art. 13 que establece el Derecho a la Igualdad, y la garantía de No discriminación así como en su art 53 que establece como principio rector de las normas laborales, la Estabilidad en el Empleo.

En consecuencia para el desarrollo del concepto de Estabilidad laboral reforzada, se utilizarán los conceptos desarrollados por el Juez Constitucional, en el marco de la incorporación y desarrollo de los diferentes tratados y convenios internacionales, incorporados a nuestro ordenamiento jurídico a través de la figura de bloque de Constitucionalidad. Este concepto es necesario, ya que es en virtud de la labor del juez constitucional, que se armonizan los diferentes

tratados, que adquieren un rango de normas constitucionales, siendo de obligatorio cumplimiento para los estados que las suscriben.

Con respecto a la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas según cifras de la OMS el 10% de la población sufre de algún tipo de discapacidad, afectando este problema a gran parte de la sociedad, debido a esto, la situación de discriminación en la cual se encuentra esta población, es muy grande. Por estos motivos plantean los autores del libro “El Principio de estabilidad laboral en los pronunciamientos de la Corte Constitucional 1992 – 2005”, que cuando el empleador despide a un trabajador en estas condiciones procede la acción de tutela, para ordenar un reintegro transitorio mientras se define por la vía ordinaria la situación, estando amparado el trabajador minusvalido por la Constitución “ Para que sus derechos laborales no se vean menoscabados ni transgredidos por tratos discriminatorios, injustos o desiguales” (Benitez, Bermúdez, Gonzalez, Hernandez, Rodriguez, & Sanchez, 2006, p.82).

Esta tesis ha sido reiterada por la jurisprudencia Constitucional, puesto que se busca proteger con esta garantía de estabilidad laboral reforzada a aquellas personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, y si bien el termino de minusvalia difiere del termino de discapacidad, estos se usan en la legislación interna y en la jurisprudencia para determinar un tipo de personas que por sus condiciones físicas o psíquicas, constituyen sujetos de especial protección constitucional.

6.3 Marco Conceptual

A continuación expondremos los conceptos mas importantes desarrollados por los diferentes instrumentos internacionales, que nos sirven de guía para explicar la garantía de estabilidad laboral reforzada por salud.

En ese orden de ideas debemos resaltar la importancia de los conceptos desarrollados por la convención de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), aprobada por el Congreso Nacional mediante la Ley 82 de 1988, en la cual se crean unas definiciones sobre algunos conceptos necesarios, para el establecimiento de la garantía de estabilidad laboral reforzada, por salud o discapacidad, es así como en su artículo primero explica: “A los efectos del presente Convenio, se entiende por “persona inválida” toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.” (organización Internacional del Trabajo [O.I.T], 1983).

A sí mismo, se establecen en su artículo séptimo la obligación de las autoridades de adoptar las medidas planteadas, con el fin de, “permitir que la persona invalida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.” (O.I.T, 1983).

El convenio 159 de la O.I.T, establece como veíamos con anterioridad, un concepto sobre el termino de persona invalida, arguyendo que esta es una deficiencia de carácter físico o mental, debidamente reconocida.

La Convención Interamericana Para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, establece en su articulo primero, la siguiente definición sobre el termino de discapacidad:

El término “discapacidad” significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades

esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social. (Organización de Estados Americanos [OAS], 1999)

Podemos notar que existen en estos conceptos diferencias, a pesar de que, son utilizados muchas veces como sinónimos, y guardan un lenguaje que ha estado cambiando. Otros conceptos indispensables para la realización del presente trabajo son los siguientes:

6.3.1 Estabilidad laboral

Es considerada un derecho, el cual, en Colombia, no es absoluto, puesto que el trabajador puede ser desvinculado de su trabajo por la voluntad del empleador, en ese sentido y teniendo en cuenta la flexibilización laboral actual, producto de las dinámicas propias del sistema de producción capitalista, la definiremos como una expectativa a permanecer en el trabajo, mientras se encuentren vigentes las razones por las cuales fue contratado.

6.3.2 Bloque de Constitucionalidad

Fue definido por la Corte Constitucional como una unidad jurídica, la cual está compuesta por principios y reglas de valor constitucional, que están integrados a la Constitución y son usados como parámetros para el control constitucional de las leyes.

6.3.3 Invalidez

Está definido por el artículo 38 de la ley 100 de 1993, así; “Para los efectos del presente capítulo se considera *inválida* la persona que, por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral.” (Ley N° 100, 1993)

6.3.4 Estabilidad laboral reforzada

Ha sido definida por la jurisprudencia como un derecho del que gozan los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, como es el caso de las personas en condición de discapacidad, o que han visto disminuida su capacidad laboral producto de los riesgos laborales a los cuales son sometidos, por motivos biológicos como es el caso de las mujeres en estado de embarazo, o que gozan de un fuero especial como es el caso de los trabajadores con fuero sindical. Puede llegar a ser definida desde la óptica de la inclusión, como un mecanismo de integración social.

6.3.4 Riesgos laborales

Se denomina a aquellos peligros existentes en el trabajo, que pueden llegar a ocasionar enfermedades, accidentes, heridas, daños físicos o psicológicos, en Colombia la ley 1562 de 2012 define el Sistema General de Riesgos Laborales, en su artículo 1 como “el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan” (Ley N° 1562, 2012)

6.3.5 Seguridad y salud en el trabajo

Es aquella disciplina que busca la prevención de los riesgos laborales, y corresponden a un conjunto de técnicas y procedimientos que buscan eliminar o disminuir los riesgos laborales y por ende la producción de algún siniestro en el trabajo.

6.3.6 Trabajadores

El convenio 155 de la O.I.T sobre seguridad social y salud en el trabajo de los trabajadores define el término trabajadores como todas aquellas personas empleadas, incluidos los servidores públicos.

6.3.7 Fuero sindical

Es una garantía de la cual gozan algunos trabajadores para no ser despedidos por su actividad sindical, esta figura protege a los directivos de un sindicato quienes no podrán ser despedidos sin la intervención de un juez laboral, ni ser trasladados, en función de proteger la actividad desplegada por ellos y proteger el derecho de asociación de los trabajadores. Este fuero busca proteger y garantizar la efectividad del derecho de Asociación Sindical, surgiendo “en el Derecho Colectivo del Trabajo el fuero para los fundadores de la asociación sindical, el fuero para los directivos de la misma y para los miembros de las comisiones de reclamos, y el fuero circunstancial en los casos de conflicto colectivo de trabajo” (Sentencia C-240 de 2005)

6.3.8 Fuero de maternidad

Es aquella protección especial que brinda el estado a la mujer gestante con el fin de evitar la discriminación sexual, es decir un criterio de discriminación sospechoso, inadmisibles a la luz del desarrollo jurisprudencial, este derecho se encuentra consagrado en los artículos 43 y 53 de la Constitución, y a su vez en desarrollo del artículo 13 de la Constitución es decir en desarrollo del derecho a la Igualdad, surge el derecho de la mujer a no ser discriminada por razón de su género.

6.3.9 Fuero de discapacidad

Es aquel que se otorga a las personas que por su condición de discapacidad, o por una condición de salud bien sea física, psicológica o mental, gozan de una estabilidad laboral reforzada,

sin embargo es importante resaltar que además del derecho a la estabilidad, el derecho que tiene el trabajador a ser reubicado y permanecer en su cargo hasta tanto no se configure una justa causa para su desvinculación, justa causa que debe probar el empleador y para lo cual debe el empleador además requiere del permiso de la autoridad laboral competente. Se resalta también el derecho del trabajador a ser Reubicado, buscando que pueda desempeñar funciones acordes a su condición de salud.

6.3.10 Pérdida de capacidad laboral

Es la disminución psíquica o física del trabajador, producto de un accidente o enfermedad de origen común o laboral, que afecta directamente su desempeño en el ámbito laboral y personal.

7. Desarrollo de la Practica

Durante el desarrollo de la practica en el Centro de Atención Laboral, CAL BUCARAMANGA, se realizaron cuatro informes, en el primer informe se expuso una introducción a el estudio de la estabilidad laboral reforzada así como un recuento de las actividades desarrolladas durante el primer mes de practica en el CAL BUCARAMANGA, es decir, el acercamiento realizado a la entidad, la capacitación e inducción en el manejo y uso del software, y la atención de usuarios y casos relacionados con la vulneración a la garantía de estabilidad laboral reforzada.

El segundo informe está conformado por la propuesta de entrevista a la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO), denominada; LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. PROPUESTA DE ENTREVISTA A LA UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO). Para continuar con la atención de usuarios y casos relacionados con la vulneración a la garantía de estabilidad

laboral reforzada y finalmente con los seguimientos de las acciones realizadas desde el CAL-BUCARAMANGA, durante el año 2019.

En el desarrollo del tercer informe se realizó un estudio sobre la estabilidad laboral reforzada, el fuero por salud, profundizando en los siguientes tres aspectos; el derecho al trabajo, la estabilidad laboral reforzada y el fuero por salud. A continuación, se consignó lo relacionado con la atención de usuarios y casos relacionados con la vulneración a la garantía de estabilidad laboral reforzada, seguimientos de las acciones realizadas desde el CAL-BUCARAMANGA, durante el año 2019

Finalmente, el cuarto informe contiene lo siguiente; en primer lugar se realizó un estudio más detallado sobre la estabilidad laboral reforzada, el fuero por salud o fuero por discapacidad, profundizando en aspectos relacionados con esta figura según el tipo de contratos y el derecho de los trabajadores disminuidos físicamente, a la reubicación laboral, para continuar con la exposición de la herramienta pedagógica desarrollada, esto es una cartilla, que busca ofrecer capacitación y orientación jurídica a los usuarios y sindicatos que acuden al Centro de Atención Laboral, CAL BUCARAMANGA.

A continuación, se exponen los principales aspectos de los cuatro informes:

7.2 Primer Informe

7.2.1 Actividades Desplegadas

7.2.1.1 Acercamiento a la Entidad Centro de Atención Laboral (Cal) Bucaramanga.

En esta primera etapa ejecutada durante la primera semana de inducción de la práctica social, se realizó un acercamiento a los lineamientos y naturaleza del proyecto, en esta medida se realizaron las siguientes precisiones:

El Centro de Atención Laboral (CAL), es operado administrativamente por la Escuela Nacional Sindical (ENS) estando financiado por la Oficina de Trabajo de los Estados Unidos, a su vez cada CAL hace presencia en cinco lugares (Cartagena, Bucaramanga, Medellín, Zipaquirá y el Cal Móvil) a nivel regional cuenta con una junta directiva conformada por un representante de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), un representante de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), y el director del CAL, designado por la Escuela Nacional Sindical (ENS).

El Centro de Atención Laboral – CAL tiene como finalidad, en primera medida, el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y la protección de la libertad sindical, así como también la defensa de los derechos en cabeza de las y los trabajadores dentro del marco de un contrato laboral como regla general de contratación, direccionando sus esfuerzos en la protección y defensa individual del derecho al trabajo en condiciones digna y justas y a la seguridad social.

En el marco del proyecto se definieron un grupo de sectores priorizados (palma, puertos, caña, flores, minero) sobre los cuales cada CAL debe centrar su trabajo en cuanto al cumplimiento de sus objetivos misionales, para el caso del CAL Bucaramanga el sector priorizado es el minero energético.

El proyecto busca a su vez generar estrategias de formalización laboral y fortalecimiento de las organizaciones sindicales, a través de los diferentes espacios de capacitación que contribuyan al crecimiento de las mismas, contrarrestando así la cultura antisindical que se ha venido arraigando en el país.

La atención que se brinda desde el Centro de Atención Laboral CAL Bucaramanga tiene un componente de gratuidad, ello con el fin de contribuir a eliminar barreras de acceso a la justicia, adelantando acciones de carácter constitucional, administrativas, reclamaciones formales ante los empleadores y las diferentes Entidades que comportan el Sistema General de Seguridad Social, haciendo la claridad en que no se adelantan acciones ante la Jurisdicción ordinaria laboral.

7.2.1.2 Capacitación e Inducción sobre el Manejo y Uso del Software. En esta primera etapa ejecutada durante la primera semana de inducción de la práctica social, en el Centro de Atención Laboral (CAL) Bucaramanga, la auxiliar administrativa, realizo una inducción y capacitación sobre el manejo de la base de datos del CAL Bucaramanga así como la caracterización que se realiza de los usuarios a partir de la información recolectada inicialmente a través del diligenciamiento de una planilla, posterior a esto se realiza el proceso de recepción de los usuarios del CAL Bucaramanga, en donde se solicitan datos adicionales para generar una caracterización más amplia, también se realizó la capacitación sobre el uso y manejo del software.

Como ya se precisó con anterioridad, el proyecto CAL Bucaramanga, atiende de manera exclusiva a trabajadores y trabajadoras, los cuales pueden allegar sus solicitudes de la siguiente manera: En las jornadas de atención, esto es de manera presencial, con las personas acercándose a la oficina del Centro de Atención Laboral (CAL) Bucaramanga, ubicada en la Calle 37 # 9-31 en los horarios de Lunes a Jueves de 8:00 am a 4:00 pm, jornada continua, o bien de forma electrónica, enviando su caso al correo electrónico: infobucaramanga@calcolombia.co, en ambos casos se asigna un asesor para que evalúe y oriente al usuario con base en la siguiente información.

El primer acercamiento que tiene el usuario con el CAL Bucaramanga, cuando se acerca de manera presencial, es con la Auxiliar Administrativa Aracely Calderón, la cual solicita al

usuario que inicialmente llene los siguientes datos en una planilla de manera escrita, nombre completo, identificación, teléfono, organización a la que pertenece, remisión, es decir quien le dio información sobre los servicios del CAL, dirección y firma.

Paso seguido inicia la entrevista con la Auxiliar Administrativa para completar el registro de todos los datos personales del usuario en el sistema, acción que se realiza a través de la página web: <http://45.171.118.61:8080/CAL/login/login.faces>, allí se solicita más información al usuario como lo es, el grado de escolaridad, el género, el estrato socioeconómico de la vivienda que habita, así como la labor a la cual se dedica, esta información es relevante y necesaria para realizar una caracterización socio económica de los usuarios que solicitan los servicios del CAL.

Posterior a esto es asignado por parte de la auxiliar administrativa, el asesor que se encargara de desarrollar la entrevista a fondo, para de esta manera obtener un cabal conocimiento del caso y realizar el acompañamiento integral brindado desde el CAL Bucaramanga.

En esta entrevista inicial, el asesor asignado debe solicitar la información correspondiente a la afiliación del usuario al sistema de seguridad social integral, esto es EPS a la cual está afiliado el trabajador, el tipo de régimen de afiliación, si está afiliado a riesgos laborales (ARL) y el fondo en el cual realiza los aportes a pensiones.

Paso seguido y con la finalidad de complementar el registro en el sistema del CAL, el asesor debe ahondar en el tipo de relación laboral del usuario, es decir; tipo de contrato, si se encuentra el laborando en la actualidad, las características del empleador, si es persona natural o jurídica, las actividades a las cuales se dedica la empresa, la pertenencia del trabajador a un sindicato, si es una persona con identidad diversa, si pertenece a un grupo étnico, si es una persona en condición de desplazamiento, entre otra información.

Esta información solicitada tiene como finalidad además de la caracterización socioeconómica del usuario, generar estadísticas sobre los sectores en los cuales se presenta los mayores índices de vulneración de derechos laborales de los trabajadores. La información recolectada es consignada en un informe trimestral, el cual es presentado por los diferentes Centros de Atención Laboral (CAL) del país, ante la Escuela Nacional Sindical (ENS), la cual realiza un informe consolidado que es enviado a USDOL para su posterior análisis y monitoreo.

Figura 1

Plataforma para registro de nueva acción

Bienvenido(a): JOSE CAMILO LOPEZ PEÑA - [jlopezbuc] - ROLE_ASESOR Mi cuenta Cerrar Sesión

Registrar nueva acción
Seguimiento de acciones
Reportes

Lista de acciones
Tipo de identificación: - Seleccione - Número de identificación: Buscar Agregar
Nombre usuario:

Acción	Fecha	Tipo de caso	Nombre usuario	Asesor	CAL	Estado	Acciones
0 acciones encontradas. Pagina 0 de 0.							

está obligado a garantizar los pagos y que estos se realicen 3:10 p. m. 03/10/2019

Nota: En la figura se observa la plataforma para realizar el registro de los usuarios en la base de datos del sistema del CAL. Tomado de <http://45.171.118.61:8080/CAL/login/login.faces>

(Plataforma para registro de nueva acción)

A continuación, el asesor asignado realiza la entrevista sobre el tema que el usuario desea exponer, buscando con esto, tener un conocimiento global de los hechos por los cuales el trabajador se acercó al CAL Bucaramanga, y con la información recolectada poder brindar una asesoría completa al usuario, acorde con la normatividad vigente y buscando siempre salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Para este fin el asesor debe en primera medida:

Primero: Identificar cuáles son las vulneraciones a sus derechos, sufridas por los y las trabajadores que se acercan al CAL Bucaramanga.

Segundo: Exponerle al usuario en un lenguaje claro y entendible las consecuencias jurídicas de la situación que está presentando.

Tercero: identificar y comunicarle al trabajador, las herramientas jurídicas con las que cuenta, para solucionar la vulneración a sus derechos que se está presentando.

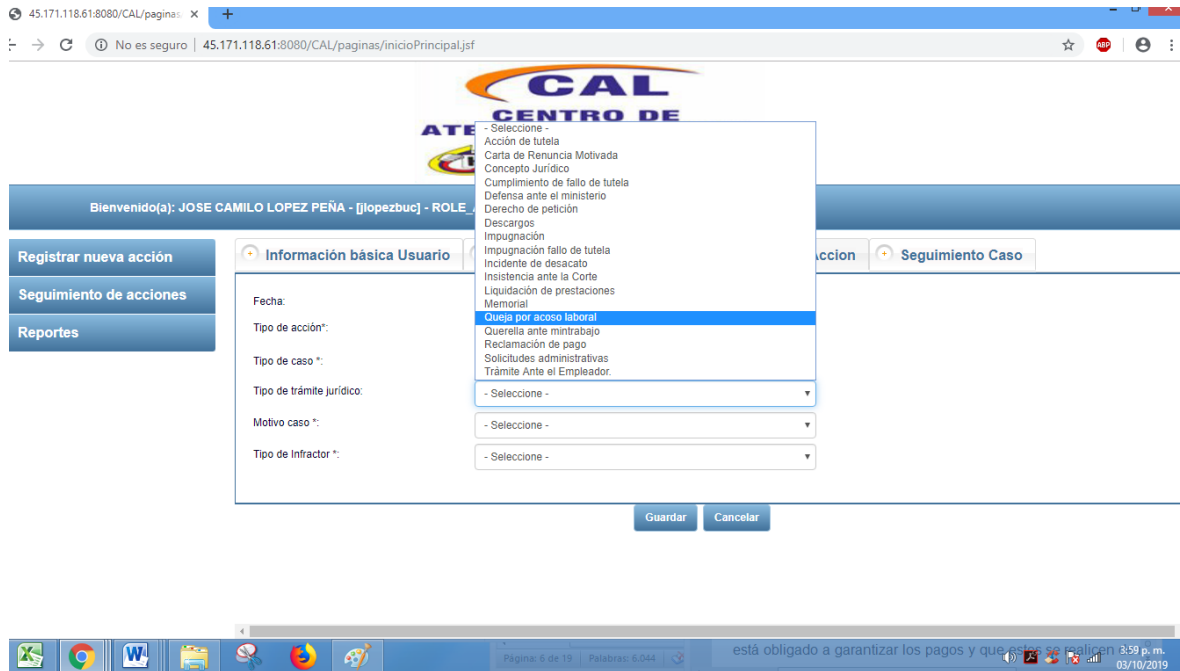
Cuarto: Explicarle al usuario la competencia jurídica con la que cuenta el Centro de Atención Laboral, esto es la imposibilidad de adelantar procesos como entidad ante la jurisdicción.

Quinto: en caso tal de que se le deba entregar un documento, este será realizado y entregado en el momento de la asesoría, presentándose algunas excepciones cuando dichos documentos requieran de mayor tiempo para su realización.

Todas las acciones realizadas bien sea asesorías, orientaciones, y demás deben subirse al sistema del CAL, de esta manera es posible llevar un control y seguimiento a cada caso en particular. Y en caso de ser necesario continuar con la realización de más tramites que no incluyan acudir a la Jurisdicción, el usuario podrá seguir solicitando asesoramiento jurídico, en aras de garantizarles un acompañamiento y orientación integral gratuita a los trabajadores y trabajadoras.

Figura 2

Plataforma para registro de la información básica del usuario



Nota: En la figura se observa una imagen de la plataforma para realizar el registro de la información básica de los usuarios en la base de datos del sistema del CAL.

7.2.2 Atención de Usuarios y Casos Relacionados con la Vulneración a la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada.

Durante el primer mes de práctica en el Centro de atención laboral (CAL) Bucaramanga se realizaron las siguientes acciones tendientes a buscar garantizar por la vía de la acción de tutela, la garantía de la Estabilidad Laboral Reforzada:

Tabla 1*Acciones de tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada*

Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada	
Nombre del trabajador: Jeny Sandoval	Fecha de entrega: 26/08/2019
Fundamentos	Se presentó acción de tutela en contra de DICHTER NEIRA COLOMBIA S.A.S., solicitando el reintegro de la accionante.
Seguimiento	Fue ordenado mediante fallo de tutela de fecha 06 de septiembre de 2019, el reintegro de la accionante a la empresa, decisión que fue desacatada por la empresa. Fue realizado incidente de desacato, entregado a la usuaria el 24 de septiembre de 2019.
Nombre del trabajador: Jaime Pabón	Fecha de entrega: 10/09/2019
Fundamentos	Se presentó acción de tutela en contra de CONSTRUCTORA JK SALCEDO S.A.S., solicitando el reintegro del accionante.
Seguimiento	Fue ordenado mediante fallo de tutela de fecha 23 de septiembre de 2019 el reintegro del accionante, la cancelación de los salarios dejados de percibir hasta que se haga efectivo el reintegro, efectuando todos los aportes a la seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales) además de la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Nombre del trabajador: Adriana Villanueva		Fecha de entrega: 19/09/2019
Fundamentos	Se presentó acción de tutela en contra de DICHTER NEIRA COLOMBIA S.A.S., solicitando el reintegro de la accionante.	
Seguimiento	El juzgado de conocimiento admitió la acción de tutela, No ha sido resuelta la acción.	
Nombre del trabajador: Jaime Quintero		Fecha de entrega: 23/09/2019
Fundamentos	Se presentó acción de tutela en contra de OPTECOM S.A.S., solicitando el reintegro del accionante.	
Seguimiento	Se realizó memorial dirigido al juzgado anexando nueva documentación, entregado al usuario el 26 de septiembre de 2019. No ha sido resuelta la acción.	
Nombre del trabajador: Miguel Uribe		Fecha de entrega: 26/09/2019
Fundamentos	Se presentó acción de tutela en contra de LADRILLERA BAUTISTA CACERES S.A.S., solicitando el reintegro del accionante.	
Seguimiento	No ha sido resuelta la acción.	

Nota: Datos de las acciones de tutela realizadas a los usuarios del CAL Bucaramanga, durante el primer mes de desarrollo de la práctica social.

Durante el primer mes de practica social fueron realizadas cinco (5) acciones de tutela encaminadas a garantizar la estabilidad laboral reforzada de los accionantes, en los cinco casos adelantados, a los trabajadores les había sido terminado el contrato de trabajo, encontrándose en estado de debilidad manifiesta, es decir que el despido se dio con ocasión al estado de salud de los accionantes.

Se puede evidenciar en estos casos el trato discriminatorio dado por las empresas, quienes intentaron disfrazar el despido o la terminación del contrato, amparado en una presunta justa causa, bien sea alegando una sanción a el debido proceso disciplinario, o alegando la terminación de la duración del contrato.

Es importante resaltar que solo en uno de los casos, en el que al trabajador le fue terminado su contrato de trabajo, la empresa había solicitado permiso ante el ministerio de trabajo, permiso que fue negado por el estado de salud del trabajador. Hecho que la empresa paso por alto, terminando el contrato de trabajo.

Es importante señalar que si existe de parte de las empresas un trato discriminatorio hacia los trabajadores que por razones de salud no pueden ejercer de manera habitual su actividad laboral, y aunque en ninguno de los casos existía un dictamen de pérdida de capacidad laboral, la garantía de estabilidad laboral reforzada, debe garantizar el derecho de los trabajadores a la permanencia en el trabajo, a desempeñar una labor de acuerdo con las restricciones médicas que tenga, esto es a la reubicación laboral y a no ser discriminados con ocasión a su situación de salud.

7.3 Segundo Informe

7.3.1 Estabilidad Laboral Reforzada. Propuesta de Entrevista a la Unión Sindical Obrera (USO).

Para el desarrollo de la segunda etapa de la propuesta de practica realizada en el CAL BUCARAMANGA, se propuso la realización de una entrevista con la Unión Sindical Obrera (USO), esta entrevista tiene como fin, conocer el trabajo desarrollado por la USO, frente a la protección de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta.

En concordancia con lo anterior, se realizó un acercamiento por parte de la dirección del CAL BUCARAMANGA con la Unión Sindical Obrera USO, y se elaboró la siguiente propuesta de entrevista:

En el desarrollo del trabajo de grado titulada “ESTUDIO DE LA EFECTIVIDAD DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, COMO HERRAMIENTA DE PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL CAL-BUCARAMANGA” para optar por el título de Abogado de la Universidad Industrial de Santander UIS, se determinó como alcance del mismo:

“Se espera con la realización de esta práctica Jurídica, Contar con un Conocimiento a Cabalidad de la figura de la Estabilidad Laboral Reforzada, teniendo en cuenta su aplicación práctica en la solución de las diferentes situaciones acompañadas desde el CAL-BUCARAMANGA, conociendo de primera mano, las razones principales por la cuales son despedidos o se ven vulnerados en sus derechos los trabajadores que cumplen con los parámetros establecidos por la Corte Constitucional y gozan de esta protección especial.

De igual forma, se busca fortalecer el trabajo desplegado desde el CALBUCARAMANGA, con los sindicatos en los cuales se adelantan labores de acompañamiento, conociendo el trabajo realizado por ellos para el desarrollo y la garantía de la Estabilidad Laboral Reforzada”

Para el cumplimiento del alcance del trabajo antes referido se precisaron cuatro objetivos, correspondiendo el segundo de ellos al siguiente:

“Establecer las acciones que ha realizado la Unión Sindical Obrera (USO, en cuanto a la promoción acompañamiento y garantía del cumplimiento del fuero de estabilidad laboral reforzada, en razón del papel relevante que ha desarrollado el sindicato, por la intermediación laboral que existe en el sector y el alto riesgo en el cual se desarrollan dichas actividades laborales. Contando con presencia el sindicato a nivel nacional.”

Así las cosas, dentro de las actividades para la concreción del objetivo antes referido se elaboró un instrumento de recolección de información consistente en una entrevista de nueve preguntas a través de las cuales se busca conocer de cerca algunos aspectos de la agenda de trabajo de la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo USO de cara a la protección y defensa de los trabajadores bajo condición de debilidad manifiesta (Estabilidad Laboral Reforzada).

A continuación, se consiga el cuestionario elaborado.

Entrevista

1. Entre las diferentes dificultades identificadas por el sindicato frente al fenómeno de tercerización laboral, ¿se permite referir tres de ellas que afecten a los trabajadores en situación de debilidad manifiesta?

2. ¿En su papel como comisionada, que situaciones a identificado, que vulneran de manera grave los derechos de los trabajadores tercerizados en situación de debilidad manifiesta de las

Empresas contratistas de Ecopetrol, así como también de la Estatal petrolera? ¿Cuál ha sido la posición del sindicato frente a estas dificultades?

3. ¿Cuáles han sido los principales logros de la organización sindical, frente a la protección de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta sean ellos trabajadores directos o contratistas?

4. ¿Qué mecanismo se generaron al interior del sindicato para la protección de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta sean ellos trabajadores directos o contratistas?

5. En su papel como comisionada, ¿cuáles han sido los principales obstáculos que han identificado, frente a la protección de los trabajadores tercerizados, que se encuentra en situación de debilidad manifiesta?

6. ¿Cuáles son las condiciones en las que se encuentran los trabajadores tercerizados, en situación de debilidad manifiesta que en su condición de Comisionada ha podido identificar?

7. ¿Cuáles son las metas planteadas por la organización sindical, para mejorar las condiciones de los trabajadores tercerizados, que se encuentran en situación de debilidad manifiesta?

8. En el desarrollo de su agenda organizativa, ¿cuáles han sido las vías políticas que ha utilizado la organización sindical, para garantizar la protección de los trabajadores tercerizados, en situación de debilidad manifiesta?

9. ¿Cuáles han sido las vías jurídicas que ha identificado y utilizado la organización sindical, para garantizar la protección de los trabajadores tercerizados, en situación de debilidad manifiesta?

Ahora bien, debemos precisar que no fue posible practicar la entrevista, razón por la cual se realizó una búsqueda en internet, en la página web del sindicato, así como en otras páginas relacionadas, con el objetivo de identificar la información que pretendía analizar a través de la práctica de la entrevista.

Esta búsqueda realizada en internet me permitió identificar el fenómeno de la tercerización laboral, como un problema que afecta a los trabajadores de Ecopetrol, empresa en la cual realiza sus actividades la Unión Sindical Obrera (USO), y que a su vez tiene repercusiones sobre la protección a la garantía de estabilidad laboral reforzada, y de la estabilidad laboral en general.

Es así como la Unión Sindical Obrera (USO, 2014), indica en una columna titulada “Combate contra la tercerización en ECOPETROL S.A”, que en entre el 2010 y el 2014 la empresa ECOPETROL ha tenido una tasa de subcontratación equivalente al 81,09 %, es decir un promedio de 41.712 trabajadores tercerizados al año, lo que genera diversos problemas, los cuales pueden tener una incidencia en el cumplimiento de la garantía de estabilidad laboral reforzada más aun cuando este cumulo de trabajadores tercerizados, no cuentan con las garantías de estar vinculados directamente a la planta de personal de la empresa. Es así como el articulo referenciado, identifica los siguientes problemas:

fragmentación de las relaciones laborales, tercerización ilegales en funciones misionales y permanentes, debilitamiento de la cobertura de la convención colectiva, fenómenos de corrupción y clientelismo, mayores índices de accidentalidad, pérdida de eficiencia operativa, violación de derechos laborales de contratistas, así como la afectación directa a las organizaciones sindicales en materia de membrecía y capacidad organizativa debido a la

fragmentación de la operación y las relaciones obrero-patronales, entre otros. (Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo [USO] 2014)

7.3.2 Atención de Usuarios y Casos Relacionados con la Vulneración a la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada.

Durante el segundo mes de desarrollo de la práctica en el Centro de atención laboral (CAL) Bucaramanga se realizaron asesorías, derechos de petición, liquidaciones, solicitudes administrativas antes las juntas de calificación de invalidez, acciones de tutela, impugnaciones de acciones de tutela, incidentes de desacatos, memoriales, descargos y diferentes trámites ante los empleadores.

Con respecto a la figura de la estabilidad laboral reforzada, por fuero de salud se realizó (1) acción de tutela. Esta acción de tutela fue instaurada por José Tamara en contra de la COOPERATIVA COOMULTRASAN. El usuario se encontraba vinculado a la empresa, mediante un contrato a término fijo, por un año, un día el mientras se desplazaba hacia su casa en su bicicleta, sufrió un accidente, producto del cual, estuvo incapacitado en diversas oportunidades. En el momento en el cual finalizó su última incapacidad médica, fue terminado su contrato de trabajo, hecho que sucede cuando aún se encuentra en proceso de rehabilitación, sin embargo, no cuenta con restricciones ni recomendaciones médicas para trabajar.

La empresa alego la terminación del término pactado en el contrato de trabajo. Por este motivo el usuario solicita asesoría jurídica en el CAL-BUCARAMANGA.

Tabla 2

Acciones de tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada

Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada	
Nombre del trabajador: Jose Tamara	Fecha de entrega: 28/09/2019
Fundamentos	Se presentó acción de tutela en contra de COOPERATIVA COOMULTRASAN solicitando el reintegro del accionante.
Seguimiento	Desfavorable, el accionante impugna la decisión, siendo confirmado el fallo por el juez de segunda instancia

Nota: Datos del de las acciones de tutela realizadas a los usuarios del CAL Bucaramanga, durante el segundo mes de desarrollo de la práctica social.

Se realizo el seguimiento de 5 acciones de tutela, por garantía de estabilidad laboral reforzada, realizadas durante el primer mes de practica en el CAL- BUCARAMANGA.

Frente al caso de la trabajadora Jeny Sandoval, cuya acción de tutela fue entregada a la usuaria el día 26 de agosto de 2019, el juez de tutela en primera instancia ordeno mediante fallo de tutela de fecha 06 de septiembre de 2019, el reintegro de la accionante a la empresa. Sin embargo, esta decisión fue impugnada por la empresa, siendo resuelto mediante fallo de segunda instancia, devolver el expediente al juzgado de primera instancia, para ser emitido nuevo fallo.

En la acción de tutela instaurada por el señor Jaime Pabón, cuya fecha de entrega del documento al usuario fue el 10 de septiembre de 2019, fue ordenado mediante fallo de tutela de fecha 23 de septiembre de 2019 el reintegro del accionante, la cancelación de los salarios dejados de percibir hasta que se haga efectivo el reintegro, efectuando todos los aportes a la seguridad

social (salud, pensión y riesgos laborales) además de la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, es decir el pago de 180 días de salario, por el despido de una persona en situación de debilidad manifiesta.

En la acción de tutela instaurada por la usuaria Adriana Villanueva, entregada a la usuaria el día 19 de septiembre de 2019, se emitió fallo de primera instancia desfavorable, en el cual fueron negadas las pretensiones de la accionante, argumentando el juez de tutela, que el empleador no tenía conocimiento de la situación de salud del trabajador al momento del despido, fue realizada la impugnación de la acción de tutela, siendo emitido fallo de segunda instancia. desfavorable a las pretensiones de la usuaria.

En la acción de tutela instaurada por el usuario Jaime Quintero, entregada al usuario el día 23 de septiembre de 2019, fue realizado el 26 de septiembre de 2019, un memorial dirigido al juzgado, anexando nueva documentación allegada por él usuario. El usuario tras pasar el termino de diez días hábiles con el que contaba el juzgado para resolver la acción, no allego el fallo de tutela, por este motivo y para realizar el seguimiento del estado de la acción, fue realizada una llamada telefónica el día 17 de octubre de 2019, no obteniendo respuesta de parte del usuario. A la fecha no se conoce más información sobre la acción.

En la acción de tutela instaurada por Miguel Uribe, cuya fecha de entrega del documento al usuario, fue el 26 de septiembre de 2019, fue emitido un fallo desfavorable a las pretensiones del accionante, se le brinda al usuario la asesoría jurídica y es realizada la impugnación de la tutela, siendo confirmado por parte del juez de segunda instancia, el fallo emitido.

7.4 Tercer Informe

7.4.1 Atención de Usuarios y Casos Relacionados con la Vulneración a la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada.

Durante el desarrollo del tercer mes de la práctica en el Centro de atención laboral (CAL) Bucaramanga se realizaron diversas acciones como asesorías, derechos de petición, liquidaciones, solicitudes administrativas antes las juntas de calificación de invalidez, acciones de tutela, impugnaciones de acciones de tutela, incidentes de desacatos, memoriales, descargos y diferentes trámites ante los empleadores.

Frente a las acciones referentes a la garantía de estabilidad laboral reforzada por salud, se realizaron 2 acciones de tutela, así como el seguimiento a las 6 acciones de tutela realizadas durante el primer y segundo mes de la práctica en el CAL BUCARAMANGA, para un total de 8 acciones, tendientes a buscar garantizar la protección de los trabajadores que buscaban el reconocimiento, como sujetos de especial protección constitucional, amparados bajo la figura de la estabilidad laboral reforzada, por fuero de salud.

Los siguientes cuadros corresponden a las acciones a las cuales se les realizó seguimiento, es decir las desarrolladas durante el primer y segundo mes de la práctica, seguido de esto, se encuentran las acciones realizadas durante el tercer mes de práctica, es decir dos acciones de tutela:

7.4.1.1 Seguimientos:

Tabla 3

Seguimiento de Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada

Seguimiento de Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada

Nombre del trabajador: Jeny Sandoval	Fecha de entrega: 26/08/2019
Fundamentos	Se presentó acción de tutela en contra de DICHTER NEIRA COLOMBIA S.A.S., solicitando el reintegro de la accionante.
Seguimiento	Fue ordenado mediante fallo de tutela de fecha 06 de septiembre de 2019, el reintegro de la accionante a la empresa. Esta decisión fue impugnada por la empresa, finalmente fue resuelto en segunda instancia devolver el expediente para ser emitido nuevo fallo

Nota: Datos del seguimiento de las acciones de tutela realizadas a los usuarios del CAL Bucaramanga, durante el primer y segundo mes de desarrollo de la práctica social.

Tipo de contrato: Contrato escrito a término fijo. Acción de tutela instaurada por Jenny Sandoval, contra DICHTER NEIRA COLOMBIA S.A.S, en la cual la accionante indica que sufrió un accidente mientras se encontraba realizando labores propias de su cargo, dicho accidente fue reportado de manera extemporánea por la empresa a la ARL, motivo por el cual hubo una demora en la atención recibida, producto de este accidente estuvo incapacitado en varias ocasiones, sin embargo, la ARL dejó de prestarle atención a la usuaria, razón por la cual no existe un tratamiento médico vigente.

Ahora bien, la usuaria es llamada por la empresa a descargos, iniciando proceso disciplinario por la presunta adulteración de una incapacidad otorgada a la usuaria por la realización de un tratamiento odontológico, la empresa alega como justa causa para el despido esta situación, razón por la cual acude la usuaria al CAL-BUCARAMANGA.

Tabla 4*Seguimiento de Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada*

Seguimiento de Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada	
Nombre del trabajador: Jaime Pabón	Fecha de entrega: 10/09/2019
Fundamentos	Se presentó acción de tutela en contra de CONSTRUCTORA JK SALCEDO S.A.S., solicitando el reintegro del accionante.
Seguimiento	Fue ordenado mediante fallo de tutela de fecha 23 de septiembre de 2019 el reintegro del accionante, la cancelación de los salarios dejados de percibir hasta que se haga efectivo el reintegro, efectuando todos los aportes a la seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales) además de la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Nota: Datos del seguimiento de las acciones de tutela realizadas a los usuarios del CAL Bucaramanga, durante el primer y segundo mes de desarrollo de la práctica social

Tipo de contrato: Contrato por obra o labor. Acción de tutela instaurada por Jaime Pabón en contra de la CONSTRUCTORA JK SALCEDO S.A.S. El usuario sufrió un accidente laboral, en su puesto de trabajo, razón por la cual la empresa opta por el despido del trabajador cuando encontraba con tratamientos médicos vigentes, recomendaciones y restricciones médicas y por los cuales la empresa lo reubica en otro puesto de trabajo, la empresa solicita autorización al Ministerio del Trabajo, para el despido del trabajador, permiso que es negado por el estado de salud en el cual se encuentra.

A pesar de esto la empresa opta por terminar el contrato de trabajo, alegando que la obra o labor, para la cual había sido contratado el trabajador, había finalizado. Por este motivo el usuario se acerca a las instalaciones del CAL- BUCARAMANGA, solicitando asesoría jurídica.

Tabla 5

Seguimiento de Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada

Seguimiento de Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada	
Nombre del trabajador: Adriana Villanueva	Fecha de entrega: 19/09/2019
Fundamentos	Se presentó acción de tutela en contra de DICHTER NEIRA COLOMBIA S.A.S., solicitando el reintegro de la accionante.
Seguimiento	Desfavorable, el accionante impugna la decisión, confirmando el juez de segunda instancia el fallo impugnado.

Nota: Datos del seguimiento de las acciones de tutela realizadas a los usuarios del CAL Bucaramanga, durante el primer y segundo mes de desarrollo de la práctica social

Acción de tutela instaurada por Adriana Villanueva, en contra de DIVERSIONES DEL ORIENTE S.A. La usuaria se encontraba trabajando para la empresa DIVERSIONES DEL ORIENTE S.A., y producto de unos exámenes médicos es remitida para la realización de una cirugía, para determinar su estado salud, la usuaria no contaba con un diagnóstico médico, sin embargo, tenía citas y controles por realizar, que, por trabas administrativas en su EPS, se estaban demorando.

La usuaria alega haberle informado de manera verbal y oportuna a su empleador, sobre estos tratamientos médicos, sin embargo, su contrato de trabajo es terminado dos meses antes de que finalizara el término pactado. Por este motivo la usuaria solicita asesoría jurídica, en el CAL-BUCARMANGA.

Tabla 6

Seguimiento de Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada

Seguimiento de Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada	
Nombre del trabajador: Jaime Quintero	Fecha de entrega: 23/09/2019
Fundamentos	Se presentó acción de tutela en contra de OPTECOM S.A.S., solicitando el reintegro del accionante.
Seguimiento	Se realizó memorial dirigido al juzgado anexando nueva documentación, entregado al usuario el 26 de septiembre de 2019. Se realizó comunicación telefónica con el usuario para conocer el estado de la acción sin embargo no fue allegada más información por parte del usuario

Nota: Datos del seguimiento de las acciones de tutela realizadas a los usuarios del CAL Bucaramanga, durante el primer y segundo mes de desarrollo de la práctica social

Tipo de contrato: contrato escrito a término indefinido. Acción de tutela instaurada por Jaime Quintero en contra de la OPTECOM S.A.S. El usuario sufrió un accidente laboral, mientras se encontraba realizando labores propias del cargo que ocupaba, se encontraba con tratamientos médicos pendientes, sin embargo, no contaba con restricciones médicas, posterior a esto es

llamado a rendir descargos, por bajo rendimiento e incumplimiento en las metas de ventas, hecho que deriva en que la empresa le termine su contrato de trabajo.

Por este motivo el usuario solicita asesoría en las instalaciones del CAL-BUCARAMANGA.

Frente a este caso particular se le brinda la asesoría jurídica correspondiente, se le informa al usuario sobre la garantía de estabilidad laboral reforzada, a su vez se le indica sobre la posible vulneración al debido proceso.

Tabla 7

Seguimiento de Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada

Seguimiento de Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada	
Nombre del trabajador: Miguel Uribe	Fecha de entrega: 26/09/2019
Fundamentos	Se presentó acción de tutela en contra de LADRILLERA BAUTISTA CACERES S.A.S., solicitando el reintegro del accionante.
Seguimiento	Desfavorable, el accionante impugna la decisión, siendo confirmado el fallo por el juez de segunda instancia

Nota: Datos del seguimiento de las acciones de tutela realizadas a los usuarios del CAL Bucaramanga, durante el primer y segundo mes de desarrollo de la práctica social

Contrato a término fijo. Acción de tutela instaurada por Miguel Uribe en contra de la LADRILLERA BAUTISTA CACERES S.A.S. En la cual el usuario alega que después de iniciar labores en el horno de la empresa, empezó a padecer de dolores y espasmos en su espalda, estando

con tratamiento médico vigente, contaba con citas programadas para terapias, a las cuales asistía siempre en horarios no laborales, para no interrumpir el ejercicio de sus labores, hecho que le generaba malestar ya que no descansaba lo solicitado por el médico, a su vez se encontraba en proceso de determinación del origen de la enfermedad.

Posterior a esta situación la empresa decide de manera unilateral, dar por terminado su contrato de trabajo, alegando que no había realizado unos tramites solicitados por su empleador, esto es la apertura de una cuenta bancaria.

Por este motivo el usuario solicita asesoría jurídica en las instalaciones del CAL-BUCARAMANGA.

Se le brinda al usuario la asesoría jurídica correspondiente, indicándole lo referente a la garantía de estabilidad laboral reforzada, a petición del usuario se realiza una acción de tutela.

Tabla 8

Seguimiento de Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada

Seguimiento de Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada	
Nombre del trabajador: Jose Tamara	Fecha de entrega: 28/09/2019
Fundamentos	Se presentó acción de tutela en contra de COOPERATIVA COOMULTRASAN solicitando el reintegro del accionante.
Seguimiento	Desfavorable, el accionante impugna la decisión, siendo confirmado el fallo por el juez de segunda instancia

Nota: Datos del seguimiento de las acciones de tutela realizadas a los usuarios del CAL Bucaramanga, durante el primer y segundo mes de desarrollo de la práctica social.

Tipo de contrato: Contrato escrito a término fijo. Acción de tutela instaurada por José Tamara en contra de COOPERATIVA COOMULTRASAN En la cual el usuario alega haber sufrido un accidente mientras se desplazaba hacia su casa en una bicicleta, producto de este accidente estuvo incapacitado en varias oportunidades, siendo terminado su contrato de trabajo en el momento en el cual se finalizó su última incapacidad médica. La empresa alego la terminación del término pactado en el contrato de trabajo. Por este motivo el usuario solicita asesoría jurídica en el CAL-BUCARAMANGA.

7.4.1.2 Acciones Nuevas

Tabla 9

Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada

Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada	
Nombre del trabajador: Ebaristo Poveda	Fecha de entrega: 25/11/2019
Fundamentos	Se presentó acción de tutela en contra de CONSORCIO GRAMA-PTACC., solicitando la reubicación laboral del accionante.
Seguimiento	No se tiene información de la acción.

Nota: Datos de las acciones de tutela realizadas a los usuarios del CAL Bucaramanga, durante el primer y tercer mes de desarrollo de la práctica social.

Tipo de contrato: Contrato escrito a término fijo. Acción de tutela instaurada por Ebaristo Poveda en contra de CONSORCIO GRAMA-PTACC. En esta acción el usuario alega que tras haber sufrido un accidente laboral en la obra donde realizaba sus labores, estuvo incapacitado en

varias oportunidades contando en la actualidad con un tratamiento médico vigente, además el usuario cuenta con restricciones y recomendaciones médicas, sin embargo su empleador alega no contar con un puesto de trabajo en el cual pueda ser reubicado, por este motivo se han visto afectados sus derechos fundamentales, en la medida en que al no ser reubicado, no está percibiendo ingresos con los cuales pueda subsistir.

Por esta razón acude al CAL- BUCARAMANGA, solicitando asesoría jurídica.

Tabla 10

Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada

Acciones de Tutela sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada	
Nombre del trabajador: Ricardo Caceres	Fecha de entrega: 28/11/2019
Fundamentos	Se presentó acción de tutela en contra de LUIS MARTIN HERNANDEZ OBRAS CIVILES MH. Solicitando el reintegro del accionante.
Seguimiento	No se tiene información de la acción.

Nota: Datos de las acciones de tutela realizadas a los usuarios del CAL Bucaramanga, durante el tercer mes de desarrollo de la práctica social

De las 8 acciones realizadas tendientes a buscar garantizar la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que acudieron al CAL-BUCARAMANGA, en una de ellas fueron concedidas las pretensiones del accionante, se puede evidenciar que en esta acción el juez de tutela tomo en cuenta la existencia los siguientes criterios desarrollados por la jurisprudencia “...(i) que el

petionario sea una persona con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta;...” hecho que se pudo demostrar a través de las historias clínicas anexadas a la acción de tutela “...(ii) que el empleador tenga conocimiento de la situación,...”

Esto se realizó mediante la comunicación realizada por el trabajador al empleador, además existía un trámite previo realizado por el empleador, ante el ministerio de trabajo, en el cual solicitaba la autorización para realizar el despido del trabajador y finalmente se pudo demostrar que existió un trato discriminatorio de parte del empleador, para despedir al trabajador por su condición de debilidad manifiesta, toda vez que existe “...un nexo causal entre el despido y el estado de salud...”.

Esta acción corresponde a el caso de un trabajador de la construcción, el cual, producto de un accidente laboral vio disminuida su capacidad para trabajar y desempeñar algunas labores, siendo entregadas por parte de su médico tratante unas recomendaciones médicas las cuales puso en conocimiento de su empleador, de forma escrita, ante lo cual su empleador procedió a reubicarlo en otro cargo acorde con las restricciones, sin embargo su empleador tramite la autorización correspondiente ante el ministerio del trabajo, el cual no otorga el permiso solicitado para el despido, verificando la situación de salud en la que se encuentra el trabajador.

Esta situación es pasada por alto por su empleador, quien finalmente decide dar por terminado el contrato de trabajo, alegando la terminación de la obra o labor para la cual fue contratado. Es importante señalar que en este caso se trata de una empresa que cuenta con una planta de personal alta, por lo cual tiene capacidad para reubicara sin ningún inconveniente al trabajador que vio disminuida su capacidad laboral, producto de una contingencia presentada mientras realizaba las labores encomendadas.

7.4.2 Seguimientos de las Acciones Realizadas desde el Cal-Bucaramanga, durante el Año 2019.

Con respecto a el seguimiento de las acciones realizadas por el CAL- BUCARAMANGA, durante el año 2019, desde el área administrativa y directiva, se realizan 4 informes trimestrales durante el año, discriminando las siguientes acciones: Asesorías jurídicas, cartas de renuncia, conceptos jurídicos, derechos de petición, incidentes de desacato de acciones de tutela, descargos, impugnaciones, impugnaciones a fallos de tutela, liquidaciones de prestaciones sociales, memoriales, orientaciones, acciones, reclamaciones de pago, y trámites ante el empleador, estas acciones fueron realizadas por los funcionarios adscritos al CAL- BUCARAMANGA.

7.4.2.1 Primer trimestre, enero-marzo de 2019. Durante el primer trimestre de 2019 se brindó atención a 661 usuarios por los diversos canales de atención que posee el CAL BUCARAMANGA, del total de usuarios atendidos 279 eran mujeres y 382 hombres, es importante indicar que durante el primer trimestre el número de usuarios que solicito los servicios prestados por el CAL-BUCARMANGA, es menor al que se puede ver durante los demás trimestres, a su vez es importante señalar que el número de usuarios sindicalizados frente al total de usuarios atendidos, corresponde a 92 personas.

Ahora bien, del total de casos atendidos durante este primer trimestre, 38 fueron acciones de tutela, 438 asesorías a usuarios, 3 cartas de renuncia motivadas, 4 conceptos jurídicos, 21 derechos de petición, 5 desacatos a tutela 3 descargos, 4 impugnaciones, 5 impugnaciones a fallos de tutela, 80 liquidaciones de prestaciones sociales, 3 memoriales, 3 orientaciones, 20 acciones, 32 reclamaciones de pago, así como 2 trámites ante el empleador.

Realizando un énfasis en las acciones de tutela, a las cuales se les hace un seguimiento posterior a su entrega y radicación por parte de los usuarios, tenemos que de un total de 38 acciones, 15 fueron realizadas frente a temas referentes a la seguridad social, y 23 frente a situaciones de derecho laboral individual, ahora frente a el resultado obtenido por los usuario se cuenta con la siguiente información, 5 acciones no concedidas, 24 concedidas, así como 7 acciones de las cuales no se tiene información.

7.4.2.2 Segundo trimestre, abril- junio de 2019. Durante el segundo trimestre de 2019, es decir desde el mes de abril hasta el mes de junio de 2019, el CAL BUCARAMANGA brindó atención jurídica a 951 usuarios, de los cuales 518 eran mujeres, y 423 hombres, de igual forma únicamente 11 de los usuarios atendidos, estaban afiliados a un sindicato.

Se realizaron 54 acciones de tutela, 561 asesorías, 5 cartas de renuncia motivada, 4 conceptos jurídicos, 39 derechos de petición, 19 desacatos de acciones de tutelas, 4 descargos, 8 impugnaciones 4 impugnaciones a fallos de tutela, 1 insistencia ante la corte, 183 liquidaciones de prestaciones sociales, 3 memoriales, 21 orientaciones jurídicas, 21 acciones diferentes, 11 reclamaciones de pago, 4 querellas y 9 trámites ante el empleador.

Haciendo también énfasis en las acciones de tutela y constitucionales realizadas, se tiene información de que 18 fueron por temas referentes a seguridad social y 36

por temas de derecho laboral individual. No se tiene información sobre el resultado de dichas acciones.

7.4.2.3 Tercer trimestre, 2019, julio-septiembre de 2019. Durante el tercer trimestre de 2019, esto es desde julio hasta septiembre de 2019, se brindó atención jurídica a 1405 usuarios, de

los cuales 762 eran mujeres y 641 hombres, a su vez 38 de los usuarios atendidos, estaban sindicalizados,

Se realizaron 45 acciones de tutela, 727 asesorías, 4 cartas de renuncia motivada, 34 derechos de petición 18 desacatos de fallo de tutela, 6 descargos, 4 impugnaciones, 11 fallos de tutela, 1 insistencia ante la corte, 359 liquidaciones de prestaciones sociales, 8 memoriales, 21 orientaciones, 19 acciones diferentes, 139 reclamaciones de pago, 1 querella, así como 8 trámites ante el empleador.

Frente a las acciones de tutela y acciones constitucionales realizadas, 17 fueron por temas referentes a seguridad social y 28 por temas de derecho laboral individual, de las cuales 21 fueron concedidas, 11 no concedidas no teniendo conocimiento de los 30 restantes.

7.4.2.4 Cuarto trimestre, octubre-diciembre de 2019. Se atendieron 972 usuarios, de los cuales 36 estaban afiliados a un sindicato y se realizaron 36 acciones de tutela, 503 asesorías, 2 cartas de renuncia, 5 conceptos jurídicos, 34 derechos de petición, 7 desacatos, 6 descargos, 1 impugnación, 7 impugnaciones de fallos de tutela, 203 liquidaciones de prestaciones sociales, 2 memoriales, 20 orientaciones, 17 acciones diferentes, 94 reclamaciones de pago, 20 querellas, 15 trámites ante el empleador.

De las acciones de tutela impugnaciones y solicitudes de cumplimiento realizadas 22 fueron por temas relacionados con la seguridad social y 14 por temas de derecho individual. De la cuales 9 no fueron concedidas 23 fueron concedidas y de los 12 restantes no se tiene conocimiento.

7.5 Cuarto Informe

7.5.1 Estabilidad Laboral Reforzada, El Fuero por Salud o Fuero por Discapacidad

La estabilidad laboral reforzada por salud busca evitar el despido injustificado de un trabajador que ha visto disminuida su capacidad laboral, debido a un percance en su salud, que puede ser una deficiencia, física, psicológica o mental, que comprometa su capacidad para desarrollar su trabajo de manera habitual.

Esta garantía surge además como una garantía de no discriminación, para garantizar que no sea vulnerado el principio de igualdad, garantizándole al trabajador, su permanencia en el empleo, al no poder ser despedido con base en su condición de salud, ya que estarían siendo vulnerados los postulados constitucionales.

El fundamento constitucional para la garantía de estabilidad laboral reforzada por salud, además del artículo 13 Constitucional, es el artículo 47 de la constitución política que dice lo siguiente: “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.” (Const., 1991). Buscando con este mandato, proteger a los sujetos que, por su condición de salud, o discapacidad, se encuentran en situación de debilidad manifiesta.

Tenemos por otro lado el artículo 54 de la Constitución Política, que enuncia la obligación del estado de “...propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud...” (Const., 1991, art. 54). siendo este artículo otra de las columnas para el desarrollo de la garantía de estabilidad laboral reforzada por salud.

También encontramos en la ley 361 de 1997, el fundamento legal, para la garantía de la estabilidad laboral reforzada por discapacidad y salud, es así como el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones” (Ley N° 361, 1997), dispuso que:

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

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

Así pues, bajo el precepto del artículo 26 de la ley 361 de 1997, el despido de un trabajador en condición de discapacidad o en situación de debilidad manifiesta se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre que el despido obedece a la causa alegada, y claramente deberá contar con la autorización del inspector de trabajo, dando lugar al reconocimiento de una indemnización equivalente a 180 días de salario.

La Corte Constitucional en la Sentencia C-531 del 2000 indica que en caso de despido de un trabajador disminuido físicamente este se presume discriminatorio y “la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz”. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena, C-531, 2000). Este criterio fue además asumido por la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL35794, del 10 agosto de 2010.

A continuación, vamos a exponer el desarrollo jurisprudencial realizado por la Corte Constitucional, en aras de garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada por salud, no sin antes aclarar que existe una dificultad de parte de las altas cortes en cuanto a la unificación de la jurisprudencia, existiendo encuentros y desencuentros en los criterios aplicados por la Corte Suprema y la Corte Constitucional en la resolución de los casos concretos.

Dentro de este desarrollo jurisprudencial, es necesario precisar que existen diferencias en las altas cortes, con respecto al porcentaje de Pérdida de Capacidad Laboral (PCL), requerido para estar cobijado con la garantía de estabilidad laboral reforzada, estableciendo en su jurisprudencia, la Sala Laboral de Corte Suprema de Justicia, que el porcentaje de Pérdida de Capacidad Laboral (PCL), debe ser moderado, es decir, superior al 25 %, así como existir un dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral (PCL) en firme. Contrario a lo anterior, para la Corte Constitucional, basta con que el trabajador se encuentre en situación de debilidad manifiesta, para que opere la garantía, siendo ineficaz el despido y procediendo el reintegro por vía de tutela, así como una indemnización

equivalente a 180 días de salario, indemnización que encuentra su fundamento legal, en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En este orden de ideas, la corte constitucional ha sido la principal encargada de desarrollar esta garantía de estabilidad laboral reforzada por salud, a través de su jurisprudencia, otorgándole un carácter menos restrictivo para acceder a la garantía, como lo es, el hecho de no ser necesario un dictamen de pérdida de capacidad laboral, es entonces en el ejercicio de garante de los derechos fundamentales, que la corte ha emitido diversas sentencias, frente a diferentes tipos de relaciones laborales, esto es contratos a término indefinido, contratos a término fijo, por obra o labor.

A su vez ha sido imperativa la corte, en afirmar que, estos despidos de trabajadores que han visto disminuida su capacidad laboral, se presumen discriminatorios, y por ende debe mediar la autorización de la autoridad laboral competente. Desarrollando la jurisprudencia otros derechos inherentes a la garantía de estabilidad laboral reforzada, como lo es el derecho a la reubicación laboral.

En la sentencia C-531 del año 2000, la Corte Constitucional, entra a examinar el artículo 26 de la ley 361 de 1997 haciendo algunas precisiones sobre el alcance y contenido de la Estabilidad laboral reforzada, enunciando los principios sobre los cuales se basa el estado social de derecho e indicando que existen algunos grupos frente a los cuales se deben tomar medidas especiales de protección, para garantizar la efectividad de los derechos que les han sido vulnerados, mencionado lo siguiente:

El ámbito laboral constituye, por consiguiente, objetivo específico para el cumplimiento de esos propósitos proteccionistas, en aras de asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas, así como su desarrollo personal. De ahí que, elemento prioritario de esa protección lo constituya una ubicación laboral acorde con sus condiciones de salud y el acceso efectivo a los bienes y servicios básicos para su subsistencia y el sostenimiento de su familia (C.P., arts. 54 y 334), para todos aquellos que se encuentren en edad de trabajar. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena, C-531, 2000)

Continua la corte analizando la efectividad del derecho al trabajo, y los fines proteccionistas del estado social de derecho, es así como, adquiere relevancia el principio de la estabilidad en el empleo, cuando se trata de un trabajador discapacitado es decir que se encuentra en estado de debilidad manifiesta, es así como la corte, en aras de garantizar la protección especial que recae sobre este grupo de personas, concluye que:

Para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando

con respecto a este grupo de personas. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena, C-531, 2000)

7.5.2 Estabilidad Laboral Reforzada según el tipo de Contratos.

La corte ha señalado en su desarrollo jurisprudencial, que la garantía a la estabilidad laboral reforzada, opera, independientemente del tipo de contrato. Cuando un trabajador que se encuentra en situación de debilidad manifiesta es despedido, sin mediar permiso del ministerio de trabajo, se estaría vulnerando esta garantía, a su vez la situación de salud del trabajador, no puede alegarse como una causal para el despido, razón por la cual el empleador debe hacer uso de las causales contempladas en el Código Sustantivo de Trabajo, y solicitar la autorización al Ministerio del Trabajo.

Frente a los contratos a término fijo, la Corte Constitucional en sentencia C-016 de 1998, en ejercicio del control de Constitucionalidad sobre una demanda presentada en contra de los artículos 45 (parcial), 46 y 61 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo, se había pronunciado, indicando que:

El sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto "expectativa cierta y fundada" del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral. En esta perspectiva, lo dispuesto activa para el trabajador un mecanismo de protección para su derecho a la estabilidad laboral, pues si como allí se señala el patrono

no le notifica la terminación del contrato, éste se entenderá renovado por un término igual. La renovación sucesiva del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permite la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena, C-016, 1998)

En concordancia con lo expuesto anteriormente, se entiende que la estabilidad laboral reforzada se aplica también a los contratos a término fijo, garantizándole al trabajador que se cumplan con los requisitos que algunos requisitos, uno de los cuales es la autorización del despido por parte de la autoridad laboral competente.

De esta manera se pronunció la Corte Constitucional sobre los contratos a término fijo y la estabilidad laboral reforzada: “la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta.” (Corte Constitucional de Colombia, Sala Séptima, T-320, 2016)

Esto da a entender que el despido de un trabajador, en condición de discapacidad, o en situación de debilidad manifiesta, se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre que el despido obedece a la causa alegada, y claramente deberá contar con la autorización del inspector de trabajo.

Como hemos venido expuesto, para la Corte Constitucional, la Garantía de estabilidad laboral reforzada, opera en cualquier tipo de contrato, cuando se despide a un trabajador que presenta algún tipo de discapacidad, o que por alguna circunstancia ha visto desmejorada su capacidad laboral, mientras subsistan las causas que originaron el contrato, el empleador tenga conocimiento del percance de salud, y no medie el permiso de la autoridad laboral competente.

Dicho lo anterior, en la sentencia T-317 de 2017, la corte entro a determinar, si habían sido vulnerados los derechos de un trabajador contratado a través de un contrato a término fijo, el cual sufrió una limitación en su capacidad laboral y fue despedido cuando encontraba en el proceso de diagnóstico de su enfermedad. Al analizar el caso, la corte decidió tutelar los derechos del accionante, concluyendo la corte que: "En los contratos a término fijo, el vencimiento del plazo pactado no es una causal que permita el despido de un trabajador que presenta alguna limitación, y por lo tanto, el empleador que decida desvincularlo en esa condición, sólo podrá hacerlo si existe autorización ante Ministerio de Trabajo.". (Corte Constitucional de Colombia, Sala Cuarta, T-317, 2017)

Sobre los contratos por obra o labor determinadas, existen diferentes sentencias en las cuales la Corte Constitucional ha sido enfática en afirmar, que esta garantía de la estabilidad laboral reforzada, opera de independientemente del tipo de contrato. Una de las sentencias es la T-344 de 2016, en la cual, la Corte analizo el caso de la terminación del contrato de trabajo, de un trabajador, que se encontraba con tratamientos médicos vigentes, el cual había regresado a su puesto de trabajo tras cumplirse el término de una incapacidad, expresando la sentencia que:

En conclusión, la estabilidad laboral reforzada se predica de todo contrato. En este sentido, la causal legal que se origina de los contratos a término fijo o de obra o labor contratada,

como es el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual, deberá el empleador previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo, como lo estipula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de pagar al empleado una indemnización equivalente a 180 días del salario. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Octava, T-344, 2016)

Frente a los contratos a término indefinido, la Corte Constitucional en la sentencia T-899 de 2014, en la cual la Corte entro a determinar si le fueron vulnerados los derechos fundamentales de la accionante, la cual estaba vinculada a su empleador, mediante un contrato a término indefinido, concluyendo la corte, que si bien “no existe un derecho fundamental a conservar o permanecer en un trabajo por un periodo de tiempo indeterminado, se ha establecido que en algunos casos como los de las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, tienen derecho a una estabilidad laboral reforzada.” (Corte Constitucional de Colombia, Sala Sexta, T-899, 2014)

De acuerdo con lo anterior, la corte reitero lo ya expuesto en varios fallos de tutela, enunciando las siguientes reglas aplicables a los casos en los cuales se discute la estabilidad laboral reforzada de personas discapacitadas, bajo tratamiento médico o en situación de debilidad manifiesta:

una persona en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su estado de salud será titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando (i) se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud; (ii) cuando no haya una causal objetiva de desvinculación; (iii) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral; y (iv) el

despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo.” (Corte Constitucional de Colombia, Sala Sexta, T-899, 2014)

Podemos concluir entonces que esta garantía opera para todos aquellos trabajadores que han visto disminuida su capacidad laboral, por encontrarse en situación de debilidad manifiesta, sin importar el tipo de contrato laboral, siempre y cuando se cumplan los requisitos expuestos con anterioridad. En ese orden de ideas la sentencia T-317 de 2017, menciona lo siguiente:

Así las cosas, la tutela se torna procedente para obtener el reintegro de las personas afectadas por el deterioro en su estado de salud, cuando concurren los siguientes presupuestos: (i) que el peticionario sea una persona con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de la situación, y (iii) que se demuestre un nexo causal entre el despido y el estado de salud.

De tal forma que, si se encuentran acreditados todos los mencionados presupuestos, el juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral; ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación, iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.)^[59] y iv) el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Cuarta, T-317, 2017)

7.5.3 Estabilidad Laboral Reforzada y el Derecho a la Reubicación Laboral

La Corte Constitucional en la sentencia T-198 de 2006, ha indicado que existen algunos trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, cuando sufren de una

disminución en su estado de salud, y que por ende gozan de esta garantía de estabilidad laboral reforzada. Haciendo una clara diferenciación entre los conceptos de discapacidad e invalidez, a su vez realizo la Corte una distinción entre los trabajadores discapacitados calificados, y aquellos trabajadores que han visto disminuida su capacidad laboral en razón de la ejecución de un contrato de trabajo, los cuales, según su criterio, están protegidos por la garantía de estabilidad laboral reforzada. Señalando la sentencia que:

tratándose de trabajadores puestos en circunstancias de debilidad manifiesta, el juez de tutela puede, al momento de conferir el amparo constitucional, identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y, a su vez, goza de un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o vulnerado. Esto significa, en otras palabras, que la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Sexta, T-198, 2006).

A su vez la corte indico en esta sentencia, que estos trabajadores que han visto disminuida su capacidad laboral, tienen derecho a ser reubicados en razón del principio de solidaridad, reubicación que debe hacerse atendiendo la situación de salud del trabajador, pero este derecho debe estar sometido a la evaluación de tres elementos relacionados, estos son: “1) El tipo de función que desempeña el trabajador; 2) La naturaleza Jurídica del empleador y; 3) Las

condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador para efectuar los movimientos de personal.” (Corte Constitucional de Colombia, Sala Sexta, T-198, 2006). Es decir que puede que el derecho del trabajador desborde la capacidad del empleador, caso en el cual, menciona la corte, los derechos del trabajador deberán ceder al interés legítimo del empleador.

La sentencia T-317 de 2017, también menciona lo referente a la obligación que le asiste al empleador de reubicar al trabajador, en cumplimiento de los mandatos Constitucionales y legales, así como en procura de la armonización de nuestro sistema jurídico, con los tratados internacionales suscritos. Enfatizando la corte que esta protección no es únicamente para las personas con alguna discapacidad, si no que se hace extensivo a otros trabajadores que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, indicando:

Ahora bien, tal protección no sólo se debe garantizar al trabajador que se encuentra en situación de discapacidad. También se hace extensivo a quienes tienen limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. A estas personas se les debe brindar asesoría y seguimiento para afrontar las condiciones derivadas de la pérdida o merma de la capacidad laboral. En cumplimiento de ello, al empleador le asiste el deber de reubicar al trabajador “en un puesto de trabajo que le permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional”^[50], de tal forma que quienes se encuentran con limitaciones a causa de su salud logren aumentar el rendimiento y se fomente la solidaridad. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Cuarta, T-317, 2017)

Frente a este derecho a la reubicación laboral, es importante señalar los elementos que lo constituyen, y que a su vez se fundamentan en el respeto de la dignidad humana, así como en la aplicación de las normas constitucionales que protegen al disminuido físicamente, frente a este

derecho, la sentencia T-203 de 2017 plantea, que existen unos criterios minimos al momento de ordenar la reubicación de un trabajador, estos criterios son, a:

- (i) Gozar de todos los beneficios que se desprenden de la ejecución de su trabajo;
- (ii) Permanecer en su cargo mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación;
- (iii) Desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia;
- (iv) Obtener su reubicación laboral a un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo que ocupaba antes, es decir, de ninguna manera el nuevo cargo podrá derivar en la violación de su dignidad o en la afectación de su derecho fundamental al mínimo vital;
- (v) Recibir la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones;
- (vi) Obtener de su empleador la información necesaria en caso de que su reubicación no sea posible, a fin de que pueda formularle las soluciones que estime convenientes.

(Corte Constitucional de Colombia, Sala Tercera, T-203, 2017)

7.5.4 Herramienta Pedagógica

Durante el último mes de práctica, se realizó el acompañamiento y asesoría a los usuarios del CAL-BUCARAMANGA, a su vez se desarrolló una cartilla, la cual es una herramienta pedagógica, que servirá como guía para realizar capacitación y brindar orientación jurídica en materia de estabilidad laboral reforzada a los diferentes sindicatos y usuarios del CAL-BUCARAMANGA, el contenido de esta herramienta pedagógica, busca ilustrar el caso de una

trabajadora, que goza de estabilidad laboral reforzada por salud, a la cual no le fue renovado su contrato de trabajo por su empleador.

Se buscó a través de esta cartilla, capacitar de manera didáctica y práctica, a los usuarios que acudieron al CAL-BUCARAMANGA, para que reconozcan los derechos laborales, que les deben ser respetados, en caso de encontrarse en una situación similar, a la historia de “Doña María”, una trabajadora a la que no le fue renovado su contrato de trabajo, quien tras sufrir un accidente laboral, vio disminuida su capacidad laboral, y la cual a pesar de no contar con una calificación de pérdida de capacidad laboral, goza de la garantía de estabilidad laboral reforzada.

Esta cartilla se realiza a través de un lenguaje sencillo y coloquial, entendible para todas las personas que lo lean, buscando que se sientan identificados con la historia, la cual se puede aplicar a diferentes labores y tipos de contrato, a su vez es necesario resaltar que se realizó, para ser usada con todo tipo de público.

Adicional a esto se explicaron algunas reglas que plantea la Corte Constitucional, para otorgar la garantía de estabilidad laboral reforzada. Se explica el concepto de estabilidad laboral reforzada, su fundamento constitucional, y la importancia de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, quien ha sido desarrollado esta garantía, por este motivo se incluyen algunos apartes de jurisprudencia.

7.5.4.1 Cartilla sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada por Salud

7.5.4.1.1 El Caso de la Señora María

La señora María es una trabajadora de 35 años, que fue contratada para trabajar durante seis meses, en una empresa dedicada a la fabricación de artículos en madera, ella es una trabajadora muy cumplida, que nunca le ha quedado mal a don Jorge, su empleador.

Un día mientras se encontraba en la fábrica, sufrió un accidente laboral, y por poco, casi pierde uno de sus dedos. Después de recibir la atención médica, llegó a acumular más de 100 días de incapacidad, y ocasionalmente le otorgaban más incapacidades, sin embargo, ella seguía realizando las labores que le encomendara su empleador mientras no estuviera incapacitada.

Afortunadamente María, se ha ido recuperando, del accidente, aunque aún debe asistir a terapias médicas, y tiene citas pendientes con muchos especialistas, porque le van a realizar una cirugía en su mano, los médicos le han dicho, que, con esa cirugía, va a poder volver a trabajar igual que antes.

Su empleador la llamo un día a su oficina, y le comento la terrible noticia, de que no iba a renovarse su contrato de trabajo, puesto que ya se había cumplido el termino, por el cual había sido contratada. La señora María, realmente necesitaba el trabajo, María había estado muy triste porque había pensado que don Jorge quizás no le iba a renovar su contrato, sintiéndose muy mal por eso, había noches en las que no dormía, puesto que no sabía, donde conseguiría trabajo, en el estado de salud en el que se encontraba, pues ya le había sido difícil encontrar un trabajo, estando en buen estado de salud.

Sin embargo, un compañero de trabajo, que estaba afiliado al sindicato de su empresa, le dijo que buscara asesoría jurídica, porque su situación de salud era delicada, y que por este motivo no le podían terminar su contrato, así como así. Por este motivo doña María se acercó al CAL-BUCARAMANGA.

Allí le explicaron que ella se encontraba en estado de debilidad manifiesta, y que por lo tanto era un sujeto de especial protección Constitucional, Por esto su empleador no podía terminar

su contrato de trabajo, ya que para esto debía pedir permiso al Ministerio de trabajo, además de tener una causal para el despido, que no fuera su estado de salud.

En el CAL-BUCARAMANGA, le brindaron la asesoría jurídica, y le realizaron la señora María, una acción de tutela. Por qué le fueron vulnerados varios derechos fundamentales, como el derecho al trabajo a la Igualdad y al Mínimo vital. María fue al Palacio de Justicia y radico la tutela, la cual fue resuelta a su favor en 10 días hábiles.

7.5.4.1.2. Jurisprudencia para tener en cuenta

La señora María, debe conocer que, al encontrarse en estado de debilidad manifiesta, la Corte Constitucional como garante de la Constitución Política, desarrollo una garantía, para evitar que le sean vulnerados sus derechos fundamentales, y esto es lo que ha dicho al respecto, en la sentencia T 320 de 2016:

Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente. la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta. En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de

obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Séptima, T-320, 2016).

Y es que la Corte Constitucional ha dicho en esta misma sentencia, la t-320 de 2016, que las personas que estén en situación de debilidad manifiesta tienen el derecho a:

Conservar el empleo

A no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad

A permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y;

A que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz (Corte Constitucional de Colombia, Sala Séptima, T-320, 2016).

La corte en la sentencia T-394 de 2014, las consecuencias de despedir a una persona en situación de discapacidad y sin autorización del Ministerio del Trabajo son:

(i) que el despido sea absolutamente ineficaz;

(ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y,

(iii) que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Octava, T-394, 2014)

Otro aspecto que se debe a tener en cuenta, es el fundamento legal de la indemnización por despido de persona en situación de debilidad manifiesta, el cual está en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 la cual nos dice que “ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.” (Ley N° 361, 1997). Y en caso de que esto pase, tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin que esto constituya la validez del despido.

Ahora la señora María conoce que tiene una protección especial que busca evitar la discriminación, por su estado de salud, buscando salvaguardar su derecho a una igualdad real y efectiva, a no ser marginada por su estado de salud, a la inclusión social y la plena garantía de sus derechos fundamentales.

7.4.5.1.3 Preguntas

¿Puede el empleador, terminar el contrato de un trabajador que se encuentre en una situación de salud, como la de doña María?


¿Qué debe hacer una persona a la cual le fue terminado su contrato de trabajo, cuando se encontraba en estado de debilidad manifiesta?

¿Sabe usted a cuanto equivale la indemnización por el despido de una persona en estado de debilidad manifiesta?

¿Enuncie los derechos que tiene una persona, en estado de debilidad manifiesta

Figura 3*Cartilla sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada*

**CARTILLA SOBRE LA GARANTÍA DE |
ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR
SALUD**



EL CASO DE LA SEÑORA MARIA

La señora María es una trabajadora de 35 años, que fue contratada para trabajar durante seis meses, en una empresa dedicada a la fabricación de artículos en madera, ella es una trabajadora muy cumplida, que nunca le ha quedado mal a don Jorge, su empleador.



Un día mientras se encontraba en la fábrica, sufrió un accidente laboral, y por poco, casi pierde uno de sus dedos. Después de recibir la atención médica, llegó a acumular más de 100 días de incapacidad, y ocasionalmente le otorgaban más incapacidades, sin embargo, ella seguía realizando las labores que le encomendara su empleador mientras no estuviera incapacitada.

Afortunadamente María, se ha ido recuperando, del accidente, aunque aún debe asistir a terapias médicas, y tiene citas pendientes con muchos especialistas, porque le van a realizar una cirugía en su mano, los médicos le han dicho, que, con esa cirugía, va a poder volver a trabajar igual que antes.

Su empleador la llamo un día a su oficina, y le comento la terrible noticia, de que no iba a renovarse su contrato de trabajo, puesto que ya se había cumplido el termino, por el cual había sido contratada. La señora María, realmente necesitaba el trabajo, María había estado muy triste porque había pensado que don Jorge quizás no le iba a renovar su contrato, sintiéndose muy mal por eso, había noches en las que no dormía, puesto que no sabía, donde conseguiría trabajo, en el estado de salud en el que se encontraba, pues ya le había sido difícil encontrar un trabajo, estando en buen estado de salud.

Nota: En la figura se observa una herramienta pedagógica diseñada para capacitar a los usuarios adscritos a el CAL Bucaramanga, sobre la garantía de estabilidad laboral reforzada.

Figura 4*Cartilla sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada*

<p>Sin embargo, un compañero de trabajo, que estaba afiliado al sindicato de su empresa, le dijo que buscara asesoría jurídica, porque su situación de salud era delicada, y que por este motivo no le podían terminar su contrato, así como así. Por este motivo doña María se acercó al CAL- BUCARAMANGA.</p>  <p>Allí le explicaron que ella se encontraba en estado de debilidad manifiesta, y que por lo tanto era un sujeto de especial protección Constitucional. Por esto su empleador no podía terminar su contrato de trabajo, ya que para esto debía pedir permiso al Ministerio de trabajo, además de tener una causal para el despido, que no fuera su estado de salud.</p> <p>En el CAL-BUCARMANGA, le brindaron la asesoría jurídica, y le realizaron la señora María, una acción de tutela. Por qué le fueron vulnerados varios derechos fundamentales, como el derecho al trabajo a la Igualdad y al Mínimo vital. María fue al Palacio de Justicia y radico la tutela, la cual fue resuelta a su favor en 10 días hábiles.</p>	<p>JURISPRUDENCIA A TENER EN CUENTA</p>  <p>La señora María, debe conocer que, al encontrarse en estado de debilidad manifiesta, la Corte Constitucional como garante de la Constitución Política, desarrollo una garantía, para evitar que le sean vulnerados sus derechos fundamentales, y esto es lo que ha dicho al respecto, en la sentencia T 320 de 2016:</p> <p>Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa,</p>
---	---

Nota: En la figura se observa una herramienta pedagógica diseñada para capacitar a los usuarios adscritos a el CAL Bucaramanga, sobre la garantía de estabilidad laboral reforzada.

Figura 5*Cartilla sobre la Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada*

mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente. la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta. En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado.

Y es que la Corte Constitucional ha dicho en esta misma sentencia, la t-320 de 2016, que las personas que estén en situación de debilidad manifiesta tienen el derecho a:

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

La corte en la sentencia T-394 de 2014, las consecuencias de despedir a una persona en situación de discapacidad y sin autorización del Ministerio del Trabajo son:

- (i) que el despido sea absolutamente ineficaz;
- (ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y,
- (iii) que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título

Nota: En la figura se observa una herramienta pedagógica diseñada para capacitar a los usuarios adscritos a el CAL Bucaramanga, sobre la garantía de estabilidad laboral reforzada.

identificando algunos aspectos que examinan los jueces de tutela, frente a los sujetos que solicitan la garantía de estabilidad laboral reforzada.

Se pudo obtener un conocimiento general sobre diversos temas relacionados con el derecho laboral, en especial, la garantía de estabilidad laboral reforzada, y sobre las demás funciones y acciones desarrolladas en el CAL BUCARAMANGA, tales como liquidaciones de prestaciones sociales, trámites ante el empleador, trámites ante el ministerio del trabajo, tramites antes las juntas de calificación de invalidez, entre otros.

Frente a el segundo objetivo planteado y teniendo en cuenta que la información obtenida para conocer a profundidad el trabajo desplegado por la Unión Sindical Obrera (USO), en materia de estabilidad laboral reforzada, no fue suficiente, fue posible identificar algunos de los problemas que pueden generar la vulneración de la Garantía de estabilidad laboral reforzada, encontrando el problemas de la tercerización de actividades misionales de Ecopetrol como uno de los factores que más inciden en la vulneración de la garantía de estabilidad laboral reforzada.

Se da una explicación, asesoría y orientación a los usuarios, sobre la garantía de la estabilidad laboral reforzada por salud, en aras de entregarles las herramientas jurídicas para entender, como opera y las recomendaciones que deben seguir en el momento en el cual es vulnerada esta garantía.

Se realizo una cartilla ilustrativa, como herramienta pedagógica, para la realización de capacitaciones a sindicatos y usuarios del Centro de Atención Laboral, CAL BUCARAMANGA, la cual cuenta con los elementos principales de la garantía de estabilidad laboral reforzada por salud, así como unas preguntas para evaluar los conocimientos adquiridos por los destinatarios de esta herramienta.

9. Recomendaciones

Con el desarrollo de las acciones de tutela por la garantía de estabilidad laboral reforzada, se lograron identificar algunos aspectos claves, en los cuales se debe profundizar y lograr exponer a el juez de tutela, aspectos que deben ser ahondados en el momento de solicitar la garantía de estabilidad laboral reforzada, como lo son la existencia de incapacidades médicas, el medio por el cual se haya puesto en conocimiento a el empleador del estado de salud, la gravedad y la importancia de exponer los tratamientos médicos de las personas que esperan el reconocimiento de esta garantía, y la existencia del nexo causal que si bien se presume, es importante señalarlo en los hechos.

Las personas que acuden a los centros de atención laboral por temas relacionados con vulneración a la garantía de estabilidad laboral reforzada, se encuentran en su mayoría, en un estado de afectación anímica y psicológica, puesto que además de lidiar con sus padecimientos de salud, se encuentran con la realidad de no contar con un trabajo que les garantice su subsistencia, y muchas veces la continuidad de sus tratamientos médicos, razón por la cual, hay que desarrollar las entrevistas a través de un lenguaje acertado.

Es importante promover la existencia de Centros de Atención Laboral, en la región, puesto que garantizan a una población específica, como lo son los trabajadores, el acceso a una orientación jurídica, que les permite en un primer momento orientarse frente a las posibles vulneraciones a sus derecho laborales y fundamentales.

La academia debe adelantar capacitaciones a la comunidad en general, y diferentes sindicatos, frente a temas laborales, como lo es la garantía de estabilidad laboral reforzada, logrando conocer durante la practica en el CAL BUCARAMANGA, diferentes situaciones de

vulneración de derecho laborales y fundamentales hacia trabajadores, que por desconocimiento no reclamaron sus derechos.

Referencias Bibliográficas

- Benitez, J., Bermúdez, K., Gonzalez, L., Hernandez, W., Rodriguez, M., & Sanchez, D. (2006). el principio de estabilidad laboral en los pronunciamientos de la Corte Constitucional 1992-2005. Bogota: UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA.
- Boada, Nelcy (2015). de la estabilidad laboral reforzada: Un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho (tesis de pregrado). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.
https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2217/1/De-la-estabilidad-laboral-reforzada_final%20%281%29.pdf
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 13. Julio 20 de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 25. Julio 20 de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 43. Julio 20 de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 47. Julio 20 de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 53. Julio 20 de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 54. Julio 20 de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 93. Julio 20 de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 214. Julio 20 de 1991 (Colombia).
- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas invalidas). Artículo 1. 01 de junio de 1983.
- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas invalidas). Artículo 7. 01 de junio de 1983.

Corte Constitucional de Colombia. (29 de julio de 1992). Sentencia T-475. [MP Eduardo Cifuentes Muñoz]

Corte Constitucional de Colombia. (25 de septiembre de 1997). Sentencia T-470. [MP Alejandro Martínez Caballero]

Corte Constitucional de Colombia. (08 de noviembre de 1999). Sentencia T-879. [MP Carlos Gaviria Díaz]

Corte Constitucional de Colombia. (14 de enero de 1999). Sentencia T-001. [MP Jose Gregorio Hernández Galindo]

Corte Constitucional de Colombia. (01 de marzo del 2000). Sentencia C-211. [MP Carlos Gaviria Díaz]

Corte Constitucional de Colombia. (10 de mayo de 2000). Sentencia C-531. [MP Álvaro Tafur Galvis]

Corte Constitucional de Colombia. (30 de octubre de 2009). Sentencia T-784. [MP María Victoria Calle]

Corte Constitucional de Colombia. (26 de noviembre de 2014). Sentencia T-899. [MP Gloria Stella Ortiz Delgado]

Corte Constitucional de Colombia. (31 de enero de 2014). Sentencia T-041. [MP Luis Ernesto Vargas Silva]

Corte Constitucional de Colombia. (21 de junio de 2016). Sentencia T-320. [MP Alberto Rojas Rios]

Corte Constitucional de Colombia. (12 de mayo de 2017). Sentencia T-317. [MP Antonio José Lizarazo Ocampo]

- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral (11 de abril de 2018) Sentencia SL1360-2018. [MP Clara Cecilia Dueñas Quevedo]
- Decreto 2663 de 1950. [con fuerza de ley]. Sobre Código Sustantivo del trabajo. 05 de agosto de 1950. D.O. No.27407.
- Gómez, Jhon (2018). La estabilidad laboral reforzada para trabajadores con fuero sindical en la jurisprudencia constitucional colombiana (tesis de pregrado). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/16122/1/Artículo.%20La%20estabilidad%20laboral%20reforzada%20para%20trabajadores%20con%20fuero%20sindical.pdf>
- Gómez, N., Rivera, C., Carmona, A. & Cogollo, J. (2018). Debilidad manifiesta y discapacidad: ¿Qué protege la estabilidad laboral reforzada?. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 27, 59-95. DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/ij.24487899e.2018.27.12530>
- Goyes, I, Hidalgo, M. (2013, 17 de abril). Principios jurisprudenciales de los riesgos laborales en Colombia. *Pensamiento jurídico*.
https://revistas.unal.edu.co/index.php/peju/article/view/40320/pdf_499
- Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diciembre 23 de 1993. DO. N° 41.148.
- Ley 1562 de 2015. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Julio 11 de 2012. DO. N° 48.488.
- Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Febrero 11 de 1997. DO. N° 42.978.

Organización Internacional del Trabajo. (1983). C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas invalidas).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304

Organización Internacional del Trabajo. (1919). C003 - Convenio sobre la protección de la maternidad.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C003

Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo. 2014. Combate contra la tercerización en ECOPETROL S.A. <http://www.usofrenteobrero.org/index.php/secretarias/asuntos-juridicos-y-laborales/2615-combate-contr-la-tercerizacion-en-ecopetrol-sa>