

**DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA GENERADA POR
DEBILIDAD MANIFIESTA: ACOMPAÑAMIENTO JURÍDICO PARA LA
ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y ASESORÍA DE LOS TRABAJADORES
ADSCRITOS AL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL (CAL)**

JUAN SEBASTIÁN BERMÚDEZ MEZA

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
BUCARAMANGA**

2018

**DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA GENERADA POR
DEBILIDAD MANIFIESTA: ACOMPAÑAMIENTO JURÍDICO PARA LA
ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y ASESORÍA DE LOS TRABAJADORES
ADSCRITOS AL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL (CAL)**

JUAN SEBASTIÁN BERMÚDEZ MEZA

Trabajo de Grado para optar por el título de Abogado

Directora:

JACKELINE GRANADOS FERREIRA

Abogada

Tutora:

MARELY CELY SILVA

Abogada

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
BUCARAMANGA**

2018

DEDICATORIA

A Dios, como el gestor y creador de todo lo palpable y lo invisible a los ojos, quien destinó para mí, el estudio de esta hermosa carrera.

A mis padres, quienes, con su arduo trabajo y esfuerzo diario, lograron forjar en mí la persona y el profesional que hoy puedo ser.

A mis tíos y mis abuelos, quienes estuvieron siempre pendientes y orgullosos de éste proceso y a quienes estaré siempre agradecido por su colaboración y apoyo.

A Elsa Amorocho, Julián Villabona y Alejandra Noriega, quienes a través de los años me han enseñado el valor de la amistad y la familia.

JUAN SEBASTIÁN BERMÚDEZ MEZA

AGRADECIMIENTOS

A Dios, pues por medio de Él ha sido todo hecho, su Palabra estuvo siempre para confortar, alentar y guiar, a Él estará dedicada mi profesión y mi vida.

A mis padres, quienes, a pesar de las dificultades nunca ausentes, fueron fuertes para que hoy lo pueda ser yo, por su amor y su entrega les agradeceré el resto de mi vida.

A los docentes, quienes de manera directa contribuyeron con mi formación académica y de los cuales tomo ejemplo de entereza, excelencia y perseverancia.

A la Doctora Marely, quien me brindó la posibilidad de conocer a través de su orientación la situación de los derechos laborales en nuestro país, mi admiración por su coraje y trabajo me acompañarán siempre.

A mi directora de práctica, la doctora Jackeline Ferreira Granados, quien gracias a su calidad humana y profesional fue posible llevar a cabo éste proyecto.

A mis compañeros del centro de atención laboral agradezco infinitamente por las enseñanzas, conocerlos y trabajar a su lado ha sido una de las grandes experiencias de mi vida, a ustedes mi aprecio y mi respaldo incondicional.

Por tanto, mil gracias.

JUAN SEBASTIÁN BERMÚDEZ MEZA

CONTENIDO

Pág.

INTRODUCCIÓN	13
1. JUSTIFICACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
2. ALCANCE DEL TRABAJO.....	19
3. OBJETIVOS.....	21
3.1 OBJETIVOS GENERALES	21
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	21
4. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN ¹	22
5. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN O ENTIDAD.....	25
6. MARCOS DE REFERENCIA	27
6.1 MARCO DE ANTECEDENTES HISTÓRICOS	27
6.2 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS EN COLOMBIA:.....	33
6.3 MARCO CONSTITUCIONAL	35
6.3.1 Estudio normativo	36
6.3.2 Estudio jurisprudencial.....	37
6.4 MARCO TEÓRICO	44
6.5 MARCO CONCEPTUAL	51
7. LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL.	57
8. METODOLOGÍA	65
9. ACTIVIDADES REALIZADAS.....	66
9.1 FUNCIONES ASIGNADAS	66
9.2 DESARROLLO DE LAS FUNCIONES ASIGNADAS.....	68
10. ENCUENTRO Y ATENCIÓN DE USUARIOS EN EL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DURANTE EL PRIMER MES DE PRÁCTICA DONDE SE	

REALIZARON ACCIONES RELACIONADAS CON LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, GENERADA POR DEBILIDAD MANIFIESTA DE LOS TRABAJADORES QUE ACUDEN AL CAL.....	75
11. ENCUENTRO Y ATENCIÓN DE USUARIOS SEGUNDO MES EN EL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DONDE SE REALIZARON ACCIONES RELACIONADAS CON LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA GENERADA POR DEBILIDAD MANIFIESTA.....	82
12. RELACIÓN DE LAS ACCIONES JURÍDICAS DESARROLLADAS EN EL TERCER MES CONCERNIENTE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA GENERADA POR DEBILIDAD MANIFIESTA.....	85
13. RELACIÓN DE LAS ACCIONES JURÍDICAS DESARROLLADAS EN EL CUARTO MES CONCERNIENTE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA GENERADA POR DEBILIDAD MANIFIESTA.....	91
14. REALIZACIÓN DE CARTILLA TITULADA: “TODO LO QUE DEBES SABER SOBRE LA ESTABILIDAD LABORA REFORZADA GENERADA POR DEBILIDAD MANIFIESTA”. ESTO EN RAZÓN AL DESCONOCIMIENTO GENERAL EN CUANTO A LA EXISTENCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.....	92
15. CRONOGRAMAS	96
16. CRONOGRAMA DE REUNIONES CON EL DIRECTOR.	97
17. CONCLUSIONES	98
18. RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	100

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Asesores del centro de atención laboral	26
Figura 2. Avances o retrocesos de los países Latinoamericanos en materia de estabilidad laboral	64
Figura 3. <i>Login</i> de cada practicante con su respectiva contraseña	70
Figura 4. Ingreso a la plataforma	71
Figura 5. Información registrada en el sistema	72
Figura 6. Seguimiento a las acciones realizadas	74

LISTA DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Ejecución del objetivo específico	75
Tabla 2. Acciones que buscan la correcta asesoría y defensa de los derechos laborales individuales de los trabajadores.....	83
Tabla 3. Diferentes tipos de acciones durante este mes.....	86
Tabla 4. Impugnación realizada respecto de seguridad social.....	91
Tabla 5. Cronogramas	96
Tabla 6. Cronograma de reuniones con el director	97

RESUMEN

TITULO: DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA GENERADA POR DEBILIDAD MANIFIESTA: ACOMPAÑAMIENTO JURÍDICO PARA LA ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y ASESORÍA DE LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL (CAL)*

AUTOR: JUAN SEBASTIÁN BERMÚDEZ MEZA**

PALABRAS CLAVE: Estabilidad laboral reforzada, derechos, trabajadores, derechos laborales, debilidad manifiesta.

El desarrollo de la práctica jurídico social se llevó a cabo en el centro de atención laboral, ubicado en el municipio de Bucaramanga, oficinas en la que tuvo lugar el desarrollo de actividades tales como asesoría a usuarios, elaboración de documentos como derechos de petición, actas de descargos, recursos de reposición y apelación a decisiones empresariales o de entidades prestadoras de salud que atentaban contra los derechos de los trabajadores, así mismo, acciones de tutela y brigadas jurídicas en diferentes municipios del magdalena medio, encaminadas a proporcionarle a los trabajadores adscritos al centro de atención laboral el conocimiento de sus derechos laborales y la reivindicación de los mismos mediante diferentes herramientas de capacitación, de igual manera se desarrolló una herramienta didáctica que permite al trabajador conocer sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, en especial aquella generada por la debilidad manifiesta. Esta práctica social fue desarrollada en un periodo de dieciséis semanas, comprendidas entre el 17 de abril de 2017 hasta el 17 de Agosto 2017 y fue dividida en cuatro etapas; en la primera de ellas se realizó el reconocimiento del proyecto del centro de atención laboral; en segundo lugar se desarrollaron asesorías jurídicas tendientes a identificar la situación actual de la protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada en personas con debilidad manifiesta, posteriormente se realizó una investigación de la normativa legal, jurisprudencial y constitucional de la norma, para desarrollar material pedagógico por medio del cual trabajadores y empleadores conozcan las características y los requisitos tendientes a reconocer y proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada generada por debilidad manifiesta.

* Trabajo de grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Directora: Jackeline Granados Ferreira, Abogada. Tutora: Marely Cely Silva, Abogada

ABSTRACT

TITLE: IDENTIFICATION OF THE RULED LABOR NORMA CORRESPONDING TO THE EMPLOYMENT STABILITY REINFORCED IN THE RELEVANT PROCEDURES OF THE LABOR RELATIONS IN THE REGION THROUGH THE DEVELOPMENT OF SURVEYS APPLIED IN THE LABOR ATTENTION CENTER *

AUTHOR: JUAN SEBASTIÁN BERMÚDEZ MEZA **

KEY WORDS: Reinforced labor stability, rights, workers, labor rights, manifest weakness.

The juridical social development of the practice was carried out in the center of labor attention, located in Bucaramanga's municipality, offices in that there took place the development of such activities as advising to users, production of documents as rights of request, minutes of discharges, resources of reinstatement and appeal to managerial decisions or of entities of health that there were committing an outrage against the rights of the workers, likewise, actions of guardianship and juridical brigades in different municipalities of the average Magdalena, directed to providing to the workers assigned to the center of labor attention the knowledge of his labor laws and the recovery of the same ones by means of different tools of training, of equal way developed a didactic tool that allows to the worker to know his rights to the labor reinforced stability, especially that one generated by the manifest weakness. This social practice was developed in a period of sixteen weeks, understood between April 17, 2017 until August 17, 2017 and was divided in four stages; in the first one of them there was realized the recognition of the project of the center of labor attention; secondly there developed juridical advising tending to identify the current situation of the protection to the right to the labor stability reinforced in persons with manifest weakness, later there was realized an investigation of the legal, jurisprudential and constitutional regulation of the norm, to develop pedagogic material by means of which workers and employers know the characteristics and the requirements tending to recognize and protect the right to the labor reinforced stability generated by manifest weakness.

* Degree work

** Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science. Director: Jackeline Granados Ferreira, Lawyer. Tutor: Marely Cely Silva, Lawyer

INTRODUCCIÓN

En Colombia existen vulneraciones a garantías constitucionales y legales, las podemos ver todos los días en áreas como la salud, la educación, el medio ambiente, entre otros, así mismo se da en el área laboral, tanto pública como privada, ha sido constante la lucha de las organizaciones sindicales en nuestro país para que se respeten los derechos de los trabajadores, pues tanto a hombres como mujeres se ven muchas veces afectados por la vulneración de sus derechos laborales por parte de sus empleadores; Es sin duda entonces, la estabilidad laboral uno de los temas que más preocupa a los trabajadores Colombianos, pues temen ser despedidos de sus trabajos sin ninguna razón aparente o porque debido a su estado de salud, de embarazo, situación sindical o cualquier otro tipo de situación que lo ponga en estado de vulnerabilidad su empleador ponga fin al vínculo laboral.

Para ello, en la jurisprudencia Colombiana y la Constitución Política se ha venido desarrollando el concepto de Estabilidad Laboral Reforzada, ésta es una protección especial que reciben cierto tipo de trabajadores que se encuentren bajo tres situaciones específicas de vulnerabilidad, como lo son: Las mujeres embarazadas y/o en estado de lactancia.

Directivos de sindicatos (gozan de Fuero Sindical) y los trabajadores discapacitados (por origen o por enfermedad profesional).¹ Ésta protección consiste en que no se puede despedir a un trabajador que se encuentre en una situación como las tres descritas anteriormente, si no existe de por medio un permiso expedido por el inspector del trabajo en el que el empleador justifique verazmente que la causa de la terminación del vínculo laboral es una de las descritas por el código sustantivo

¹ BOADA PEÑARANDA, Nelcy Constanza. De la estabilidad laboral reforzada: un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho

del trabajo en su artículo 63 y literales, y que ésta no se relaciona de ninguna manera con su situación de indefensión.

En el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, se consagran los principios fundamentales por los cuales se regirá el estatuto del trabajo en Colombia, a cargo del Congreso de la República, uno de ellos es el principio de la 'Estabilidad Laboral', éste principio protege a los trabajadores de ser víctimas de despidos injustificados o ser despedidos sin un debido proceso. También en el artículo 11 y 25 se consagra que los Colombianos son libres de elegir profesión u oficio y que éste debe contar con todas las garantías legales y constitucionales, sin embargo ésta no es precisamente la situación actual del derecho laboral en Colombia, pues las empresas todos los días desconocen arbitrariamente los derechos de los que sus empleados son sujetos y es poco lo que el Estado hace para garantizar su protección, por lo tanto los trabajadores se ven obligados a presentar acciones de tutela para ser reintegrados a sus trabajos, pero por el desconocimiento que hay de la ley y cómo proceden ésta solicitudes, estos reintegros pueden nunca llegar a darse.

A través del tiempo, se ha creado un concepto por parte de jurisprudencia llamado la 'Estabilidad Laboral Reforzada', que en sentencia T-320 de 2016 la Corte la define como: *“Un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que, por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.”*

Dentro del desarrollo de ésta propuesta y a través de las asesorías a los usuarios se estudiará si efectivamente existen inconvenientes a la hora de solicitar el amparo de la estabilidad laboral reforzada, entendiendo que se debe tener en cuenta el gran

número de trabajadores que buscan de muchas formas ésta protección, ya que la Estabilidad Laboral Reforzada protege a todos.

los tipos de vínculos contractuales, es decir, no importa si se cuenta con un contrato a término indefinido o si es a término fijo, si es un contrato de obra labor o de cualquier otro tipo, siempre y cuando exista en el trabajador una situación de indefensión y vulnerabilidad el empleador no puede dar fin al contrato sin antes obtener el permiso de un inspector de trabajo, tal como lo establece la Corte en sentencia T-141 de 2016 de la siguiente manera: *“La Corte Constitucional sostiene que la garantía de la estabilidad en el empleo cubre todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Lo anterior, teniendo en cuenta que dicha estabilidad surge justamente por las condiciones de debilidad manifiesta en que se encuentra el grupo de personas que son beneficiarias de la misma, no por la naturaleza del contrato. Entonces, también en estos casos, es necesario que la empresa de servicios temporales acuda a la autoridad laboral competente con el fin de obtener la autorización de despido de la persona en condición de debilidad.”*

Se tiene entonces a la jurisprudencia como fuente de la Estabilidad Laboral Reforzada, sin embargo, en el plano constitucional se da una orientación hacia la protección de la estabilidad laboral, pues incluso en el artículo primero Constitución Política de Colombia se cita de la siguiente manera: *“Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”.* (Art. 1º)

Es así como a través de éste proceso se estudiará y analizará el estado actual de la Estabilidad Laboral Reforzada, teniendo en cuenta las acciones que se deban realizar durante la duración de la práctica social, y de acuerdo a ello, proceder a elaborar materiales pedagógicos, crear estadísticas que a día de hoy en nuestro país no existen del promedio de tutelas que son aceptadas en estos casos, si efectivamente la persona cuenta con los requisitos para que se le otorgue la protección, para que de ésta forma los trabajadores y las organizaciones sindicales se puedan apoyar a la hora de conocer todo el proceso de solicitud que lleva consigo la estabilidad laboral reforzada, sus requisitos y también las garantías que ofrece.

Para finalmente consagrar en una entrega un final, una muestra a nivel de municipio acerca de cuál es realmente el estado actual de la Estabilidad Laboral Reforzada en el sistema laboral Colombiano, resaltar los resultado de acuerdo a las asesorías y el acompañamiento que se desarrolle a cada usuario que tenga la oportunidad de atender y de ésta forma lograr los objetivos que se van a plantear para la buena implementación de ésta propuesta de práctica social.

1. JUSTIFICACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente en Colombia existe muy poca claridad normativa referente al tema de la estabilidad laboral reforzada, pues si bien está taxativamente consagrado en diferentes sentencias de la Corte que una persona la puede solicitar cuando se encuentra en tres diferentes casos, los trabajadores no conocen la manera correcta de solicitar su amparo, si bien no existen estadísticas al respecto, he logrado conocer la existencia de ésta situación, no solo a través de la doctrina que he encontrado al respecto, sino también por medio del conocimiento de casos en el consultorio Jurídico de la Universidad Industrial de Santander, así como sugerencia de abogados que conocen de cerca la situación, y por lo tanto conozco que son casi nulas las tutelas que son aceptadas por estabilidad laboral reforzada, y que esto se podría llegar a dar por diferentes motivos: que el trabajador no se encuentre efectivamente en una situación de vulnerabilidad, ya sea porque efectivamente no tiene pérdida de capacidad laboral, procedimiento que en sí mismo es también un dolor de cabeza para los trabajadores Colombianos pues el examen de pérdida de capacidad laboral es extremadamente costoso y las Entidades Prestadoras de Salud no lo realizan sino hasta cuando media una orden judicial; otra de las razones podría ser su incorrecta solicitud y la falta de acompañamiento del empleador, entre otras posibles razones.

Esta situación plantearía incertidumbre entre empleados y empleadores, pues los primeros muchas veces no conocen siquiera que están amparados bajo éste principio, y cuando lo hacen desconocen el trámite de cómo solicitarla. Se podrían presentar, incluso, casos de empleados que oculten sus enfermedades o mujeres que oculten sus embarazos ante sus empresas o empleadores, para que de esta manera no se vean en el riesgo de perder su trabajo, cuando están en todo el derecho de invocar un reconocimiento de amparo de la estabilidad laboral reforzada, pero lo que podría suceder es que traten de evitar a toda costa que su estado sea

conocido por el empleador, llegando así a agravar el grado de su enfermedad y ocasionándose daños irreparables en su salud.

Debido a esto, no son pocas las personas que buscando asesoría para sus casos acuden al Centro de Atención Laboral y estando allí se podría hacer un estudio mucho más especializado de cuáles son los factores que desencadenan éste desconocimiento, para poder de ésta manera buscar implementar soluciones efectivas y asertivas a éste inconveniente tan recurrente.

2. ALCANCE DEL TRABAJO

Este trabajo de práctica social va dirigido y proyectado a los trabajadores y empleadores que acuden al Centro De Atención Laboral Bucaramanga, a las personas que se presentan a las brigadas o talleres que se realizan en los diferentes municipios del departamento de Santander y a quienes hacen parte de los sindicatos en la región.

Con la implementación de la propuesta, los resultados a los que se podrían aspirar son sin duda muchos y muy importantes, como por ejemplo se podría llegar a establecer si existe o no un vacío normativo y legal respecto de la estabilidad laboral reforzada, generada por la debilidad manifiesta, y, a partir de allí, proponer las respectivas soluciones, extender desde el CAL un material idóneo para que se comprenda claramente los alcances y beneficios que trae la norma con respecto de la debilidad manifiesta, para que se tenga entonces, una percepción más clara y lograr una mayor protección a los derechos de los trabajadores Colombianos. Además de capacitar a los trabajadores, sindicatos y se ser posible a empleadores en temas de estabilidad laboral reforzada, especialmente sobre la debilidad manifiesta.

Adicionalmente, se busca impulsar al empleador al conocimiento de la norma, a la aplicación de la misma en su empresa, al respeto por el trabajador, a reconocer que este forma parte su éxito y por tanto se hace necesario reconocer el bienestar integral del mismo, a incorporar los mecanismos necesarios para la aplicación de la norma y conozca los beneficios que esto conlleva, de la misma manera las consecuencias que genera la violación de determinada norma.

En definitiva, con ésta práctica universitaria, tendrá como resultado final, la elaboración de una herramienta pedagógica a través de la cual se capacite a trabajadores y empleadores que acudan al CAL, ésta herramienta debe ser de fácil comprensión para quienes tengan acceso a ella, pues la intención es que aun cuando no se esté llevando a cabo el proyecto, estos folletos y materiales plegables puedan reflejar un estudio concreto y específico sobre el tema tratado. Este mecanismo de información tendrá como principales propósitos los siguientes:

- Informar al trabajador y al empleador de la existencia de la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta.
- Exponer de manera clara las características y la obligatoriedad de su aplicación al empleador; y al trabajador el derecho a ser protegido por ésta norma.
- Explicar con palabras sencillas y accesibles el contenido del marco jurídico de la norma.
- Finalmente, una vez conocida, la norma en su totalidad, tanto trabajadora como empleadora van a contar con los fundamentos necesarios y requeridos para que se pueda evitar el desconocimiento de la norma y se propugne por su efectiva y pertinente aplicación.
- Si el manejo del material ha logrado impactar el ámbito personal y laboral de las personas que acudan al centro de atención laboral y se refleje en una mejora de sus condiciones laborales al estar en condición de debilidad manifiesta y han conocido y entendido la norma, se entenderá que el método ha resultado efectivo y que se requiere la continuar con su aplicación.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVOS GENERALES

Brindar acompañamiento jurídico para orientar a los trabajadores y organizaciones sindicales vinculadas al Centro de Atención Laboral CAL de Bucaramanga sobre las condiciones establecidas para que se dé la estabilidad laboral reforzada generada por debilidad manifiesta.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1- Brindar asesoría y acompañamiento jurídico a los usuarios del CAL de Bucaramanga aportando a la solución de las problemáticas en materia laboral y de estabilidad laboral reforzada.
- 2- Elaborar las acciones y acompañamientos pertinentes en cada uno de los casos a los que tenga conocimiento dentro del desarrollo de mi práctica social.
- 3- Realizar un estudio del derecho a la estabilidad laboral reforzada, definiendo sus pasos, para posteriormente identificar en su aplicación y características.
- 4- Elaborar un manual de ruta efectivo (plegable o material pedagógico) para que los empleados y trabajadores conozcan cómo y ante cuáles entidades deben tramitar sus solicitudes de Estabilidad Laboral Reforzada.

4. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN¹

De acuerdo a la página web del centro de atención laboral, se da cuenta que, en el año 2011, se suscribe un acuerdo con la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), acuerdo del cual surgen los centros de atención laboral, con ello, se fortalece la unión por la lucha de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, de esta manera se inicia el proyecto CAL.

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.*

Los Centros de Atención Laboral (CAL) son creados para brindar orientación, asesoría jurídica, tramite de acciones jurídicas (Tutela, Querellas, Derechos de petición, liquidaciones, conceptos) e identificación de casos emblemáticos en los que se deberán iniciar acciones con abogados externos para que cambie una norma o jurisprudencia que impida el ejercicio de un derecho, atención psicosocial, orientación para la realización de acciones de petición en temas de reparación colectiva a sindicalistas, todos estos servicios se prestan de manera gratuita a trabajadoras y trabajadores organizados o individuales sin distinción alguna, en temas de derecho laboral, seguridad social, protección a la libertad sindical y formalización laboral, así como todos aquellos temas laborales que tengan que ver con poblaciones vulnerables como personas con discapacidad, Afro descendientes, LGTBI, mujeres entre otros.

La estrategia nacional de los Centros de atención Laboral en las ciudades de Bogotá, Medellín, Bucaramanga, Cartagena, tiene como finalidad el fortalecimiento de las organizaciones sindicales a partir de la defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en la reivindicación del contrato laboral como regla general de contratación, en la protección a la libertad sindical y en la defensa individual de sus derechos al trabajo y a la seguridad social.

Las organizaciones sindicales se fortalecen con la defensa de los trabajadores y trabajadoras organizados (as) y los individualmente atendidos, a través de los CAL permitiéndole a los sindicatos y a las centrales sindicales crecer en la medida en que se reivindique el contrato de trabajo y se formalicen trabajadores para que ingresen a una estructura sindical, de igual forma con la protección a la libertad sindical se propicia el crecimiento y el empoderamiento de las organizaciones sindicales. En cuanto a la defensa de los derechos a trabajadores individualizados se fortalece a las organizaciones sindicales en tanto se abren posibilidades de organizar trabajadores (as) a partir de la identificación de sus necesidades, por otro lado no se puede perder de vista que el hecho de que sean las centrales sindicales las que a través de los CAL, defiendan los trabajadores, minimiza la cultura antisindical y les permite cumplir con su función de defender a los trabajadores (as).²

VISIÓN²: *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*

² CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL. Que Hacemos. 2015. Disponible en: <http://calcolombia.co/nosotros/que-hacemos/>

*pioneras en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y la atención jurídica y sicosocial a trabajadores y trabajadoras del país.*³

El equipo de trabajo del centro de atención laboral, se encuentran estudiantes de último año de los programas académicos de trabajo social y derecho, los cuales están plenamente capacitados para atender a las necesidades de los usuarios desde el punto de vista jurídico y social, estudiantes, que, a su vez, llevan a cabo sus prácticas universitarias.

En cabeza de los centros de atención laboral se encuentran profesionales en derecho, quienes son los encargados de coordinar y dar cumplimiento a las labores encomendadas por la directiva de los CAL a nivel nacional.

Dentro del objeto social de los CAL se da primordial importancia a la realización de una asesoría y orientación jurídica y sicosocial pertinente y efectiva para los trabajadores y trabajadoras que acuden a la oficinas del CAL buscando que a través de éste, se pueda dar solución a situaciones adversas de tipo jurídico laboral, adicionalmente este espacio de ayuda se fundamenta en un ambiente libre de todo tipo de discriminación y la prelación es siempre el buen trato al trabajador, con el objetivo de no aumentar su preocupación, sino que por el contrario, que por medio del trabajo que se lleve a cabo con ellos, se pueda lograr el objetivo primordial de mitigar la problemática por la cual se encuentra atravesando, el o la trabajadora, teniendo siempre en cuenta que estos deben mantenerse siempre honestos a la realidad fáctica de su situación.

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.

³ Ibíd.

5. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN O ENTIDAD.

Los estudiantes de derecho y trabajo social son los encargados de dar atención al usuario, teniendo en cuenta que los estudiantes cuentan con la capacidad suficiente para abordar la casuística que se recibe en el centro de atención laboral, pues se encuentran en los últimos semestres de sus respectivas carreras, todo esto gracias a los convenios inscritos con los claustros universitarios de la ciudad.

Cada una de las labores descritas es coordinada por profesionales en derecho que se encargan de encaminar, revisar y dirigir que las acciones de los estudiantes sean regidas conforme a los lineamientos del CAL a nivel nacional y también que sean ajustadas a la normatividad vigente y al caso en particular.⁴

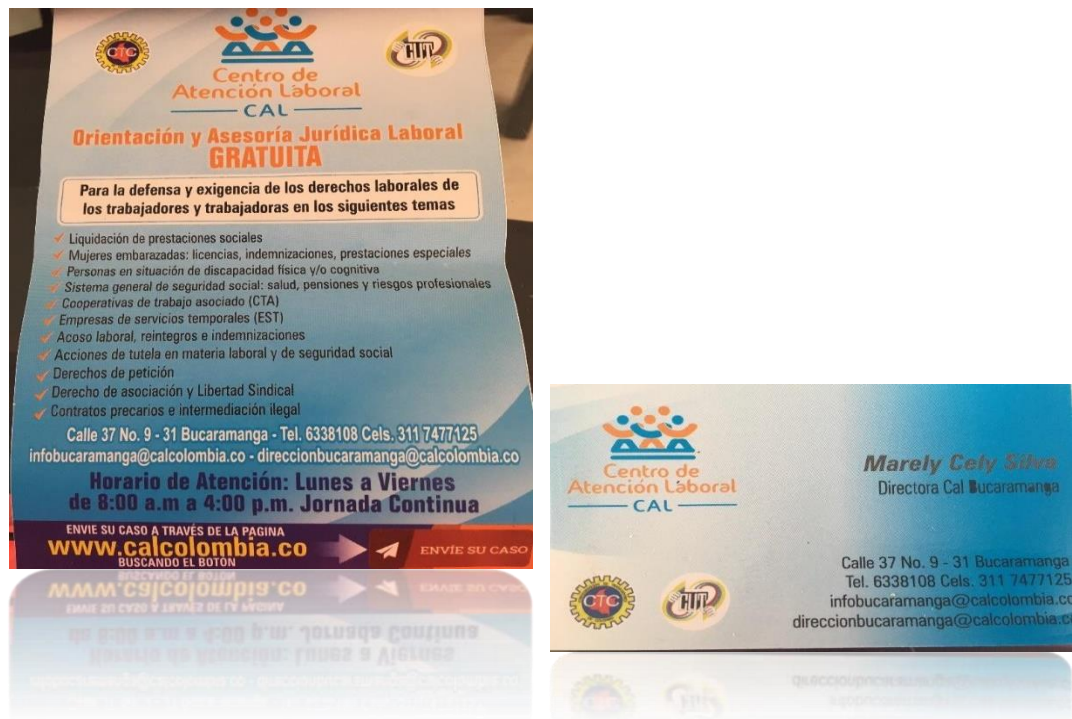
Dentro de los protocolos del CAL y en aras de ejercer un control de las personas que acuden a la organización, todas las acciones realizadas a cada uno de los usuarios se encuentran consignadas en una base de datos, la cual proviene de un software diseñado para cumplir con los requerimientos del centro de atención laboral, es así como en cada caso se detalla la acción a realizar, el caso en particular del usuario, se aportan datos básicos como lo es la información de la seguridad social del usuario y muy importante resulta la información acerca de la organización sindical de la que hace parte, pues ello permite hacer una retroalimentación al usuario de las organizaciones sindicales y sus beneficios para lograr formalización laboral y un trabajo en donde se respeten las garantías mínimas del trabajador

⁴ CAL COLOMBIA. Que hacemos. Disponible en: <http://calcolombia.co/nosotros/que-hacemos/>

ASESORES DEL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL:

- MARELY CELY SILVA

Figura 1. Asesores del centro de atención laboral



6. MARCOS DE REFERENCIA

6.1 MARCO DE ANTECEDENTES HISTÓRICOS

NOCIONES DE TRABAJO:

En los inicios de la vida en comunidad de los primeros hombres y mujeres que poblaron la tierra, luego de ser pueblos nómadas y lograron asentarse en un solo territorio, a partir de ahí surge la idea primordial de desarrollar mecanismos efectivos que les permitiera cubrir las necesidades básicas para la supervivencia del ser humano, es decir, vestido, alimentación y vivienda, debido a esto, se llega al conocimiento de que la tierra puede ser trabajada y en consecuencia de lleva a cabo la invención de herramientas para hacerlo, derivado de avance, podría decirse, tecnológico, surgen bienes con los que van contando las personas, llegando los primeros indicios de propiedad en la civilización, esto, les permiten imponerse sobre otras personas que no tienen la capacidad para trabajar la tierra y adquirir bienes por sus propios medios, de allí nace lo que hoy conocemos como esclavitud.⁵

Más adelante en la historia, aproximadamente, en la edad antigua, en donde brota el trabajo por cuenta ajena, como en su libro Tratado de Derecho Laboral, lo ha conceptualizado el autor Guillermo Guerrero Figueroa, y con ello el apareamiento de la esclavitud ya con una marcada línea de señorío de unas personas sobre otras, en el cual esclavo, era visto como un objeto de propiedad del señor, quien ejercía el poder sobre este como si fuese un bien material e incluso, existían regulaciones sociales, en las cuales los esclavos se tomaban como bienes dentro de la propiedad de una persona, tal como sus herramientas o sus tierras.

⁵ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral, Tomo 1, 1987. Pág. 48

Surge una variación en la historia que se da con la aparición de las primeras ciudades, (más que todo en Europa y Asia) en la que podemos encontrar los primeros trabajos voluntarios, pues al ser las ciudades un centro de convergencia comercial, quienes antes eran esclavos, podían escapar a otros lugares e iniciar un nuevo tipo de trabajo, decidiendo ésta vez con quién hacerlo. Aparece entonces una situación novedosa para las civilizaciones nacientes, la cual es la necesidad de dar un orden y una distribución pertinente y clara a la gran masa de trabajadores que se estaba haciendo presente, dando esto origen a un sistema gremial, que sería en sí mismo, la base fundamental en la que se cimentaron los primeros visos de lo que conocemos como derechos de los trabajadores.⁶

Sin embargo, estaba todavía muy enclavada en la tradición, la tiranía de los señores feudales, aquellos terratenientes que consumían a sus trabajadores a cambio de techo y un poco de comida, situación que fue evolucionando de a poco con sucesos como la aparición del individualismo liberal el cual fue un movimiento ideológico que marcó una abierta oposición del trabajador campesino hacia el señor feudal. Surgiendo así, el deseo de éste, de obtener libertad de su “empleador”. Estos cambios económicos, sociales y políticos tan revulsivos para la época, son los que dan cabida a una nueva faceta de la vida laboral del ser humano: La división del trabajo. A medida que iban avanzando las ciudades y creciendo, se iban creando nuevas necesidades, las cuales debían ser debidamente satisfechas, esto produjo que los trabajadores se especializaran labores diferentes, y quienes tenían mayor conocimiento, enseñaban su labor a otros, creando así, dentro de las fábricas, la categoría de maestros y alumnos.

De manera conjunta con la aglomeración de mano de obra en las fábricas, derivado del individualismo liberal, se da la llamada revolución industrial, en la cual se da la aparición de grandes maquinas, las cuales realizaban el trabajo de cien personas,

⁶ GUERRERO FIGUEROA Guillermo. Manual de derecho del trabajo, capítulo 1, evolución histórico jurídica del trabajo, 2005

en menor tiempo, lo cual supuso una desventaja para la clase trabajadora y una gran ventaja para los grandes fabricantes. Ante esta situación, no se plantean normas jurídicas o sociales que la regulen y normen las relaciones interpartes entre trabajador y empleador, todo esto ante la vista de un Estado indiferente por regular, al menos, una condiciones dignas para llevar a cabo las actividades laborales, lo cual nos da una clara muestra de lo que en realidad muy poco había avanzado el derecho laboral para ese momento.⁷

Continuando con el surgimiento del maquinismo, como se había mencionado en el acápite anterior, se dio un paso atrás en la calidad de vida y de condiciones laborales para los trabajadores asalariados, pues al haber una producción más grande y en menor tiempo, sumado a la creciente cantidad de mano de obra, los salarios cayeron por el suelo y las jornadas de trabajo eran interminables, en algunos casos, se tenía como pago al trabajador, el dormir junto con su familia dentro de la fábrica. Podemos ver, entonces, que hasta ese momento no había siquiera garantías mínimas para el bienestar del trabajador y su familia, pero esto, afortunadamente, no iba a durar mucho.

A la ya creciente problemática que se estaba dando en toda Europa durante el siglo XIX, se sumó a ello, el inicio del trabajo de menores de edad, cualquier niño con uso de razón y algún tipo de capacidad laboral, eran aceptados para trabajar en las fábricas y en otros tipos de actividades comerciales, sin embargo, esto que pareciera ser el fondo de la crisis, también se erigió como el punto de partida para que aparecieran las primeras regulaciones correspondientes a las actividades laborales que se desarrollaban en la época, pues era ya casi que insostenible la crisis humanitaria y de salubridad que se presentaba en aquel momento, aunado a los recientes movimientos revolucionarios franceses, se da un momento hito en el cual, por primera vez en la historia civilizada de nuestro planeta, el Estado entra a

⁷ RIVAS, José María. Manual de derecho del trabajo, cuarta edición, 1975. Pág. 19.

regular las relaciones empleado – empleador, concentrándose en la reducción de la jornadas laboral y en limitaciones a las que debían realizar las mujeres y los niños.

A raíz de éstas primeras regulaciones, el derecho laboral inicia una etapa de desarrollo, en la que se da una perspectiva de derecho de no mercado al derecho laboral, y se le da al trabajador un trato más humano en donde se logra, incluso, evidenciar, la necesidad de dar garantía a la estabilidad en el puesto del trabajo.⁸

Se puede inferir entonces que el derecho al trabajo actual, es el fruto de las revoluciones sociales que el hombre ha gestado tras su inconformidad ante las diferencias sociales, económicas y políticas, que hubo en diferentes épocas, siempre perseverando en la construcción de una sociedad justa y que proporcione a cada uno una contraprestación por su trabajo proporcional a su trabajo.

Es menester, traer al desarrollo de éste texto, no solo el marco histórico de lo que ha sido la evolución del derecho laboral, sino que así mismo, debemos observar el desenvolvimiento de un área de vital importancia y concordancia para que con éste, como lo es la seguridad social, ya que, la estabilidad laboral reforzada, encuentra uno de sus fundamentos en ésta. Uno de los puntos clave en la historia y que marcó un nuevo rumbo respecto de las relaciones trabajador – empleador, se dio cuando finalizaron las dos grandes guerras y se dio un proceso de reorganización de la sociedad, allí se logran grandes avances en relación con la importancia del bienestar del trabajador.

Uno de los aspectos relevantes del Pacto de Versalles, firmado en Francia comienzos del siglo XX, es que en éste se reconoció como postulado primordial el respeto hacia los trabajadores y se propugnó por el acceso de ellos a seguridad social. Así mismo, justamente es 1917, año de la firma de dicho tratado, se crea una

⁸ RAMÍREZ, Luis Enrique. El derecho laboral en la crisis global, 1 ed. Buenos Aires: Editorial Euros editores. 2009.

institución encargada a nivel mundial de la regulación y la vigilancia de la equidad y la justicia propias de las relaciones empleado – empleador, por medio de normas jurídicas enmarcadas dentro del derecho internacional, se trata de la Organización Internacional del Trabajo, (OIT).

De a poco, veremos cómo van apareciendo en la historia, tratados y textos que van positivando los derechos laborales de los seres humanos, reglando la manera en la que debían ser tratados por los “patronos”, la obligatoriedad del recibir una remuneración por su trabajo y la prohibición de eternas y forzosas jornadas de trabajo.

Uno de ellos, es la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual se presentó durante la celebración de la Asamblea de Naciones Unidas 1948, en la cual, se establece en su artículo 22 que *“Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de la personalidad”* y a su vez también consagra que *“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia.”*⁹

Sin los Estados miembro que se comprometan a cumplir las normas establecidas por las organizaciones de control, especial, las internacionales, no se podría tener ningún tipo de control sobre las disposiciones que éstas contengan, es así como, se expide por parte de la OIT el Convenio 102, el cual desarrolla aspectos básicos

⁹ DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS. Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948. Disponible en: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

para el respeto de la seguridad social de los trabajadores, aspectos que a los cuales tenían y tiene hasta hoy efectos vinculantes para los estados miembro o adheridos a la institución, para que al ser aplicados, se propendiera por la construcción de sistemas de Seguridad Social de carácter universal, solidario y público.

Es de ésta manera es como la misma OIT, establece los *Principios Universales de la Seguridad Social*, los cuales son la Solidaridad, Universalidad, Igualdad, Suficiencia, Participación y Obligatoriedad, y conjuntamente, define a la Seguridad Social como la “*calidad de vida de las personas y comunidades en proceso de mejoramiento continuo*” lo cual vincula elementos como el trabajo, el acceso a los servicios de salud, vivienda, educación, medio ambiente sano y recreación como elementos a desarrollar por parte de los Estados miembro.¹⁰

La protección de la estabilidad laboral del trabajador, se encuentra implícita dentro esta no tan amplio portafolio de derechos protegidos haya el momento en el que se erige la OIT, debido a que, se puede concluir, que de la misma manera en la que el trabajador cuenta con unas garantías mínimas en lo referente a su salud, mínimo vital, su vida digna y la de su familia, se encuentra dentro de un contexto en el que su estabilidad laboral también se ve respetada. Por lo tanto, se hizo necesario explicar el origen de la Seguridad Social, pues ésta va intrínsecamente ligada a la aparición de la estabilidad laboral y más adelante en la historia, de lo que hoy conocemos como estabilidad laboral reforzada.¹¹

En nuestro país, no es sino hasta la promulgación de la Constitución Política de 1991, cuando aparece por primera vez el concepto de estabilidad laboral reforzada, en lo que ha rango constitucional se refiere, ya que la base de la estabilidad laboral

¹⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102

¹¹ GAMBOA J., Jorge. Régimen de seguridad social, salud y riesgos profesionales comentado. 12 ed. Bogotá: editorial Leyer, 2011.

reforzada, radica en la protección de una cantidad considerable de derechos fundamentales, si no, de todos, los cuales a su vez incursionan como parte vital de la mencionada carta magna, derivados de la aparición del concepto de Estado de Derecho, lo cual impone al estado el deber de proporcionar servicios básicos y el garantizar la no vulneración de derechos fundamentales de los ciudadanos Colombianos, incluidos entre estos, los derechos laborales, los cuales resultan necesarios para un desenvolvimiento efectivo dentro de la sociedad como sujeto activo del cambio y progreso de la misma.

6.2 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS EN COLOMBIA:

Los primeros indicios con relación al derecho laboral en Colombia, aparecen durante la época de la Colonia, tiempo en el cual gran parte de las provincias de la Republica sancionaron leyes de policía en las que se dictaban disposiciones y se introdujeron los primeros conceptos en relación con lo que hoy conocemos como elementos fundamentales para que se configure el contrato de trabajo como prestación personal del servicio, jornadas, salario y algunas sanciones que le permitían al trabajador ejercer la garantía de sus derechos.

Con la llegada del siglo XX, el derecho laboral colombiano da un paso hacia adelante, cuando en 1.915 se instituyó el sistema de reparación indemnización por accidentes de trabajo, lo cual fue algo muy novedoso para la época, sistema que se cuenta como un antecedente de gran importancia para lo que es hoy la salud y seguridad en el trabajo, cuando de accidentes o enfermedades de origen laboral se trata; adjunto, se tiene como antecedente histórico la promulgación en 1917 de la ley de *Talleres y Establecimientos Públicos*.

No mucho tiempo después, más exactamente, el 23 de Junio de 1.928 se expidió la *Ley del Trabajo*, la cual reguló situaciones correspondientes al pago de salario y la seguridad industrial y entre otras, trajo consigo, la implementación de una jornada laboral de nueve horas.

Este escenario, refleja claramente que en el país se estaban generando grandes avances en lo que respecta a condiciones de trabajo dignas, en donde se inicia una vertiente importante como lo fue la de promover una cultura de bienestar hacia el trabajador, haciendo primar temas como la institucionalización del deber del empleador de garantizar la seguridad del trabajador de acuerdo a lo riesgoso de su labora y proporcionar condiciones de salubridad en el sitio donde éste desarrolla su labor diaria.

Durante todo el siglo XX, en Colombia hubo grandes avances en materia de organización de los trabajadores, aparecen las primeras organizaciones sindicales y v tomando el derecho laboral una gran preponderancia en el ámbito jurídico nacional, tal es así como encontramos en la actual, y hasta ahora, vigente Constitución Política de Colombia, exactamente en su artículo 25 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”*.¹² Dando ya rango Constitucional a las regulaciones que traten de dicha área del derecho en Colombia.

Además de esto y haciendo uso del bloque de convencionalidad, el cual refiere dar rango de constitucional a disposiciones dictadas por convenios y tratados suscritos por Colombia ante cualquier organización internacional, se establece que ante cualquier vacío jurídico en la ley, se acudirá directamente a los tratados internacionales ratificados con la OIT, pronunciamiento consagrado en el artículo 21

¹² ALCALDÍA DE BOGOTÁ. Artículo 25. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

de la constitución política de Colombia, dentro del cual expresa lo siguiente: *“en lo no previsto en la ley se aplicarán los tratados internacionales sobre derechos humanos y los convenios internacionales de la OIT ratificados por Colombia...”* ¹³

6.3 MARCO CONSTITUCIONAL

Con el objetivo de identificar el valor de la estabilidad laboral reforzada como una protección de rango constitucional podemos evidenciar algunos artículos de la constitución política de Colombia que permiten dar aplicación y lugar a acciones de tutela para reivindicar este derecho, es así como en el primer artículo de nuestra constitución se denota la defensa por el trabajo como derecho fundamental de nuestra sociedad y la relación directa del concepto de dignidad con la estabilidad laboral reforzada, debido a que si a un trabajador le es vulnerado su derecho al trabajo y no posee oportunidades para acceder a una labor, se verá inmerso en condiciones de indignidad que no le permitirán subsistir.

El artículo trece es quizás el más expresivo en cuanto a la protección a la estabilidad laboral reforzada, pues menciona explícitamente la condición de debilidad manifiesta que debe tener el trabajador para que sea amparado por esta normatividad: *“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,*

¹³ ALCALDÍA DE BOGOTÁ. Artículo 21. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>.

*física o mental, se encuentren en circunstancia de **debilidad manifiesta** y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”*

Como consecuencia del trabajo como derecho, la constitución de 1991 lo proclama como derecho de rango constitucional y de protección especial, adicional a ello este derecho debe darse en condiciones dignas. *“Artículo 25. 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.”*¹⁴

6.3.1 Estudio normativo. Se debe tener en cuenta que, para realizar un estudio más amplio de las normas que regulan la estabilidad laboral reforzada, es menester entender que ésta protección constitucional, no sólo es aplicable a personas en situación de debilidad manifiesta, sino que dentro de sus fueros, también se incluyen los fueros de maternidad, y fuero de prepensionado, pese a ello, pasaremos a estudiar particularmente las normas jurídicas en referencia únicamente a la estabilidad laboral reforzada originada por debilidad manifiesta, tal y como es el objeto de éste trabajo.

Como se ha evidenciado en el recorrido constitucional que se elaboró al principio de este libro de grado, en la constitución política de 1991 se afianzaron los conceptos de discriminación, se le otorgó al Estado la responsabilidad de crear políticas antidiscriminación y de desarrollar el concepto de la discriminación positiva, además de crear una estrecha relación entre la prohibición de discriminación y la violación de la dignidad humana, de allí se empieza a pensar en la protección a las personas limitadas física o sensorialmente, con alguna discapacidad o incapacidad vigente, de allí surge la ley 361 de 1997, “ por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación” el artículo que más se enmarca

¹⁴ CORTE CONSTITUCIONAL. Constitución Política de Colombia. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20%202015.pdf>

en la protección a la estabilidad laboral reforzada es el Artículo 26, con el cual se pretende subsanar el vacío jurídico existente, al regular los eventos en los que un trabajador en condiciones de limitación puede ser despedido, esto es, solo con permiso del ministerio de trabajo, de esta manera se da una prohibición expresa en la norma, evitándole al trabajador ser sujeto de discriminación y posibilitando al empleador a invocar una causal objetiva de despido. Este artículo enuncia:

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.¹⁵

6.3.2 Estudio jurisprudencial. Una vez conocido el articulado de grado constitucional y legal que da sustento jurídico a la estabilidad laboral reforzada, en cumplimiento de los objetivos específicos del presente trabajo se hace necesario estudiar los pronunciamientos de la corte constitucional sobre este principio.

Además, resulta relevante mencionar que la estabilidad laboral reforzada posee una amplia gama de pronunciamientos por parte de la Corte Constitucional, este principio ha sido ampliamente desarrollado en cada uno de sus fueros por esta alta corte.

¹⁵ PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA. Profesora de Ingeniería es elegida como miembro del consejo directivo de la IFMBE – Bogotá Disponible en: http://www.javeriana.edu.co/documents/245769/3062650/Ley_361_mecanismos_integracion_social.pdf/b1f4e8be-5996-4a6f-9347-908f718304a3.

Se debe mencionar que el primer pronunciamiento de la Corte Constitucional sobre la estabilidad laboral reforzada que generaría una ampliación y un despliegue completo de esta protección, fue la Sentencia T -427 de 1992: En esta oportunidad la corte constitucional frente al caso en particular, manifestó que el potente tenía la posibilidad de recuperarse de su condición y para la época de presentación de la acción ya se encontraba sin ninguna discapacidad, sin embargo, se encuentra en la jurisprudencia citada El Decreto reglamentario 2177 de 1989, que desarrolló la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio 159 el cual obliga al empleador 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. Se evidencia entonces, la existencia de una protección legal pero no de carácter constitucional.¹⁶

La sentencia C-470 de 1997 explica la estabilidad laboral reforzada de la siguiente manera: *“consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar”*.

¹⁶ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-427 de 1992. M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz

Como siguiente desarrollo jurisprudencial se evidencia la Sentencia T-441 de 1993, la cual marca un hito en la figura planteada, dado que aún no se había desarrollado el concepto de estabilidad laboral reforzada, allí se denominó en una de sus consideraciones el alcance Constitucional del derecho a la igualdad, como factor determinante para el establecimiento y desarrollo del Estado Social de Derecho y del orden justo que buscó instaurar el Constituyente (Preámbulo y artículo 1º C.N.) es el de una concepción material de la igualdad ante la ley. En ella prevalece el reconocimiento real de situaciones diversas y, por tanto, de condiciones de original desigualdad, frente a las cuales es papel de las autoridades el de procurar, por los medios que les brinda el sistema jurídico, un equilibrio en cuya virtud, si bien es cierto no es factible pretender que aquellas desaparezcan en todos los casos, cuando menos puede mitigarse el padecimiento de quienes parten de una condición inferior para que les sea posible sobrevivir de manera digna como corresponde al ser humano, sea cualquiera su circunstancia particular. ¹⁷

Teniendo en cuenta que resulta clave en la estabilidad laboral reforzada las condiciones de desigualdad y discriminación a las que es sometido el trabajador para determinar la violación del derecho fundamental y lograr darle cabida a una acción constitucional, en esta misma jurisprudencia se enuncia la sentencia C - 094 del 27 de febrero de 1993, en donde se evidencia el concepto de **debilidad manifiesta**, el cual resulta importante en la jurisprudencia actual, se enuncia que el individuo por su escasez económica, su discapacidad física o mental, se puede encontrar en esta condición. ¹⁸(...) *De allí que el mismo artículo constitucional en mención haya estatuido que la actividad estatal se orientará al logro de la igualdad real y efectiva, adoptando medidas en favor de grupos discriminados o marginados y protegiendo especialmente a las personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentran en posición de debilidad manifiesta. Esta función, que tiene*

¹⁷ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. T-441/93. M.P. José Gregorio Hernández Galindo. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/T-441-93.htm>

¹⁸ *Ibíd.*

fundamento en el concepto del Estado Social de Derecho, excluye las tendencias que pretenden hacer de la igualdad un rasero único, inmodificable y no susceptible de adaptaciones. (...)

Frente a la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta del trabajador, se hará referencia a los pronunciamientos de la corte constitucional frente a esta protección, la aplicación de este principio tiene una discusión, de cuando se configura dicha protección, habiendo realizado el estudio pertinente se verá más adelante que la protección no solo involucra a los trabajadores que tienen algún grado de invalidez, su pérdida de capacidad laboral es alta o a quienes tienen una discapacidad física palpable por los sentidos. Como mencionamos anteriormente, en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 se protege a los trabajadores con algún grado de discapacidad o limitación física o sensorial en tanto el empleador no puede dar por terminado el contrato de trabajo, sin previa autorización del ministerio de trabajo.

Dentro de las sentencias hito expuestas cabe resaltar la SU – 596 de 1996, en la cual un trabajador portador del virus de VIH presentó acción de tutela porque fue despedido sin justa causa justo cuando se conoció su estado de salud, la corte en esta oportunidad manifiesta que si bien el ser portador de esta enfermedad no produce síntoma o disminución alguna en sus condiciones laborales, la terminación unilateral del contrato de trabajo corresponde inminentemente a una tajante discriminación por motivo de su enfermedad.¹⁹

El pronunciamiento más importante sobre este tema se produjo en la sentencia T-1040 de 2001 en donde se dio una protección más garantista al trabajador en condición de enfermedad, en razón a que amplía la protección a aquellos trabajadores que sufren de disminuciones físicas y/o sensoriales durante su relación laboral, sin importar si se encuentran en procesos de pérdida de capacidad

¹⁹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-596/96. M.P. Hernando Herrera Vergara. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/C-596-96.htm>

laboral la Corte Constitucional al respecto manifestó: *“Estos sujetos de protección especial a los que se refiere el artículo 13 de la Constitución, que por su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son sólo los discapacitados calificados como tales conforme a las normas legales. Tal categoría se extiende a todas aquellas personas que, por condiciones físicas de diversa índole, o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Así mismo, el alcance y los mecanismos legales de protección pueden ser diferentes a los que se brindan a través de la aplicación inmediata de la Constitución.*

La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado.

En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.”²⁰

La estabilidad laboral reforzada cuenta con elementos, garantías que implican el derecho a la reubicación en puesto de trabajo adecuado a la condición de salud. Estabilidad laboral reforzada de trabajadores afectados en su estado de salud,

²⁰ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-1040/01. M.P. Rodrigo Escobar Gil. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/t-1040-01.htm>

opera sin importar el tipo de relación laboral que exista, pues como se vio anteriormente se ha evidenciado que esta protección parte del principio básico a la igualdad, principio que se estaría desconociendo si se discriminara la protección a la estabilidad laboral reforzada por las características del contrato de trabajo. Todo lo anterior fue ratificado por la Corte Constitucional en sentencias como T – 1083 de 2007, T 320 de 2016, T – 040 de 2016, T – 988 de 2012. La sentencia SU – 049 de 2017 constituye el pronunciamiento más reciente y expone la importancia de reconocer la condición de estabilidad ocupacional reforzada en los contratos de prestación de servicios: *Todas las Salas de Revisión han afirmado que se tiene derecho al pago de la indemnización de 180 días de salario, contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, o la han ordenado directamente, cuando la relación es de trabajo dependiente y se vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Esta protección no aplica únicamente a las relaciones laborales de carácter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios independientes.* Muchas veces los contratos mencionados constituyen un verdadero disfraz a una relación laboral que cumple con todos los elementos esenciales del contrato de trabajo y en ese supuesto factico, el tuteante se veía plenamente vulnerado en sus derechos, pues los jueces no amparaban en todos los casos la protección especial por el hecho de disfrazar la relación laboral, bajo un contrato de prestación de servicios, adicional a lo anterior, se veían en la imposibilidad de declarar el contrato realidad al presentar argumentos en donde atribuían esta facultad al Juez natural.

Así mismo, existía la duda jurídica de si la presentación de la acción de tutela, daba lugar para que en el acápite de pretensiones se solicitara una indemnización por valor de ciento ochenta días (180) de salario consagrado en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, en la sentencia mencionada la corte constitucional se ha pronunciado de la siguiente manera: ²¹

²¹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU049/17. M.P. María Victoria Calle Correa. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2017/SU049-17.htm>

Todo lo cual, en síntesis, quiere decir que, de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, y con los propios términos legales, una interpretación de la Ley 361 de 1997 conforme a la Constitución tiene al menos las siguientes implicaciones. Primero, dicha Ley aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a sus beneficios que traía la Ley en su versión original, que hablaba de personas con “limitación” o “limitadas” (Sentencia C-458 de 2015). Segundo, sus previsiones interpretadas conforme a la Constitución, y de manera sistemática, se extienden a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación” (sentencia C-824 de 2011). Tercero, para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil pero no necesario contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral (sentencia C606 de 2012). Cuarto, en todo caso no es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria.

De acuerdo con lo anterior, no es entonces constitucionalmente aceptable que las garantías y prestaciones de estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se contraigan a un grupo reducido, cuando la Corte encontró en la sentencia C-824 de 2011 que el universo de sus beneficiarios era amplio y para definirlo no resulta preciso “entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”.

Cuando se interpreta que es necesario contar con un porcentaje determinado de pérdida de capacidad laboral para acceder a los beneficios de la Ley 361 de 1997, ciertamente se busca darle un sustento más objetivo a la adjudicación de sus prestaciones y garantías.

No obstante, al mismo tiempo se levanta una barrera también objetiva de acceso para quienes, teniendo una pérdida de capacidad relevante, no cuentan aún con una certificación institucional que lo establezca, o padeciendo una pérdida inferior a la estatuida en los reglamentos experimentan también una discriminación objetiva por sus condiciones de salud. La concepción amplia del universo de destinatarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 busca efectivamente evitar que las personas sean tratadas solo como objetos y por esa vía son acreedores de estabilidad reforzada con respecto a sus condiciones contractuales, en la medida en que su rendimiento se ve disminuido por una enfermedad o limitación producto de un accidente.

La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, interpretado conforme a la constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

6.4 MARCO TEÓRICO

Habiendo dado las precisiones anteriores de tipo normativo y jurídico, pasaremos a desarrollar un importante punto de éste trabajo el cual se encamina a realizar un recorrido acerca de algunos catedráticos y teóricos que han abordado, desde su perspectiva el tema de la estabilidad laboral reforzada.

Algunos de ellos, les dan el tratamiento a los derechos laborales, como de derechos humanos, pues argumentan que, de la garantía de los derechos laborales, se deriva la salvaguarda de los derechos a la vida, la salud y la vida digna; asimismo, aborda las dificultades actuales que tiene los trabajadores ante la desprotección y desconocimiento de sus derechos laborales, problemática bastante grave y de la cual se han generado muchas violaciones de derechos laborales.

Es entonces que desde la perspectiva de estos teóricos podremos tener una visión más clara acerca del tratamiento que se le da en nuestro país acerca de la estabilidad laboral reforzada, a continuación, estudiaremos a cada una de ellos.

Para Ricardo Barona Betancourt, en su libro *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* la estabilidad laboral, se define como:

La problemática de la estabilidad en los empleos tanto a nivel internacional, regional y nacional. Menciona en sus respectivos capítulos las distintas normativas que hay sobre este tema, dando ejemplos de legislación como así también de jurisprudencia, planteando al mismo desde distintos puntos de vistas e indicando los derechos relacionados con la maternidad, las enfermedades y los sindicatos, entre otros. Este libro se desarrolla en tres capítulos, en los cuales el autor hace un desarrollo amplio sobre el tema. En el primero se define lo que es el principio de estabilidad, mencionando distintos autores para tal tarea; el segundo capítulo trata la protección de este principio tanto a nivel regional, señalando los distintos tipos de tratados que lo legislan, como también a nivel internacional, dando a modo de ejemplo los casos de Argentina, Ecuador, España, México, Perú y Venezuela. En el tercer y último capítulo, el autor profundiza el análisis del sistema nacional de su país, Colombia”²²

Así mismo, el profesor Alfonso Guzmán, lo define como:

Aquella garantía contra la privación injustificada del empleo. Es un derecho no análogo al derecho de pertenencia a una persona jurídica; aquél, igual que éste, asegura al trabajador el poder de permanecer en la empresa. Desde este punto de vista el derecho a la estabilidad se concibe de una mayor amplitud que el derecho al cargo que concretamente se ocupa en momento dado.²³

El Doctor Germán Enrique Avendaño Murillo, expone una teoría en la que los derechos laborales van de la mano con los derechos humanos, y la llama “*El Derecho Laboral como Derecho Humano*”, la presenta como, la justiciabilidad de los derechos laborales, en particular aquellos conexos con los derechos humanos, en la que no sólo se describe fundamentalmente el Derecho Laboral como Derecho Humano, dentro de un gran catálogo de derechos, es también el optar por reconocer -o no- los reclamos de los operadores jurídicos, al momento de su exigencia por parte de los usuarios del servicio público de la administración de justicia. En este escenario, Avendaño, se propone diferenciar los perfiles de los funcionarios de la Rama Judicial con el fin de esclarecer un proceso de consolidación y aplicación en la organización judicial del Derecho a los derechos y, así como también para determinar el impacto de ésta situación sobre la totalidad del ordenamiento jurídico.

²² BARONA BETANCOURT, Ricardo. El Principio de la Estabilidad Laboral. En: Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Disponible en: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/viewFile/272/346

²³ GUZMÁN, A., Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo, 2 Edición, Caracas, 2001, Pág. 305

La Organización de las Naciones Unidas por medio del Relator Especial Maina Kiai, quien viajó por diferentes países investigando las situaciones de los trabajadores y trabajadoras de los diferentes sectores de producción de cada nación, para conocer y evaluar si sus garantías y derechos fundamentales estaban siendo respetados por los empleadores y las empresas o si, por el contrario, estas garantías eran casi inexistentes. Así fue, como publicó un informe sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación en el lugar de trabajo, para ser presentado a la 71ª reunión de la asamblea general que se realizó el 20 de octubre de 2016.

El informe concluye que la concentración cada vez mayor del poder corporativo debilita los derechos laborales. A pesar de que los estados están en la obligación, según los tratados y convenios internacionales, de respetar y promover los derechos de los trabajadores, fallan frecuentemente en el cumplimiento de este deber, debido al poder de las corporaciones multinacionales.

Kiai señala en su informe que:

Los trabajadores y trabajadoras necesitan protección ahora más que nunca: a consecuencia de la globalización se ha producido crecimiento sin precedentes de complejas cadenas de suministro mundiales, migración laboral masiva y una gran economía informal. La mayoría de los trabajadores/as del mundo se encuentra sin protección legal, careciendo de cobertura sindical o de negociación colectiva.

Nuestro mundo globalizado y su economía, están cambiando a una velocidad vertiginosa, y es imprescindible que las herramientas que utilizamos para proteger los derechos laborales se adapten a una velocidad semejante. Un primer paso para aproximarnos a ese objetivo es borrar la diferenciación artificial y anticuada entre los derechos laborales y los derechos humanos en general.

Los derechos laborales son derechos humanos, y la capacidad de ejercer estos derechos en el lugar de trabajo es imprescindible para que los trabajadores puedan disponer de una amplia gama de otros derechos, sean éstos económicos, sociales, culturales, políticos, o de otra índole.

Declaraciones que abren la puerta a una investigación rigurosa y estricta acerca cómo los derechos laborales pueden llegar a ser tan fundamentales e inalienables para el ser humano, como los mismos Derechos Humanos.

La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (México) desarrolló en el año 2013, una guía que explica cómo la historia de la defensa de los derechos humanos laborales en México agregó a su trayectoria un avance importante: la posibilidad de que los organismos públicos de derechos humanos (OPDH) en el país conozcan e investiguen quejas de violaciones a derechos humanos en materia laboral en el ámbito administrativo. Aquellas que no sean de orden jurisdiccional, podrán ser materia de recomendaciones a las autoridades públicas por parte de las comisiones de derechos humanos. Con esta trascendente facultad que se otorga a los OPDH, se consolida un mecanismo más de exigibilidad de los derechos humanos laborales que permite un ejercicio más pleno de éstos.

Con ello, los trabajadores mexicanos cuentan con más instrumentos jurídicos para hacer valer un derecho humano directamente relacionado con la dimensión de su dignidad: el derecho al trabajo y todos los derechos vinculados a este derecho fundamental. Por eso, las comisiones de derechos humanos tienen ante sí una ardua tarea, que consiste en ser vigilantes del respeto a los derechos humanos laborales y exigir que sean observados a plenitud por las autoridades públicas. Esta guía se propone ofrecer elementos de comprensión de los derechos laborales desde la perspectiva de los derechos humanos.

Por eso cabe enfatizar, que los derechos humanos laborales surgieron de la mano de los demás derechos humanos, debido a que el trabajo, como actividad fundamental del ser humano, ha desempeñado un papel imprescindible en el camino hacia su dignificación. En ello estriba la importancia de la nueva competencia que tienen los OPDH en su defensa de los derechos humanos laborales. Cuestión que sin duda representa un precedente para la región

Latinoamericana en materia de defensa de los derechos de los trabajadores y en busca de encontrar una unión entre derechos laborales y humanos, para poder desarrollar una labor más eficaz.

Se encuentran, además, diferentes teóricos y doctrinantes a la hora de hablar de estabilidad laboral reforzada en Colombia, abogados especializados en el tema se han referido al respecto como lo han sido los abogados Carlos Hernán Godoy fajardo, diego Felipe Valdivieso Rueda y Julio Mauricio Londoño Hidalgo, explican en un artículo de su producción el entendimiento adecuado que se le debe dar al fuero de salud en Colombia, en ella estudian las diferentes posturas que ha tenido. la Corte sobre el tema y explican las garantías con las que cuenta el fuero, sus posibles incidencias en la consecución de una vinculación laboral, abordan desde el punto de vista contractual la Estabilidad Laboral Reforzada y aplican a determinados casos los estatutos existentes de la misma.

El Ministerio del Trabajo en cooperación con La Organización Iberoamericana de Seguridad Social, realizó en el año 2013 con el nombre de II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema Nacional de Riesgos, allí se realizaron varias encuestas a trabajadores a lo largo y ancho del país, tanto de empresas privadas, como públicas, arrojando resultados muy valiosos para la consecución de un manejo integral de la Seguridad Social en el país.

Existe también una tesis de grado de especialización en Derecho Constitucional de la Universidad Libre, seccional Pereira, en la que se da una comparación de la mirada constitucional y de la empresarial respecto de la Estabilidad Laboral reforzada, y el cómo los empresarios se han alejado de los preceptos de la Corte Constitucional y hasta qué punto es válida ésta decisión de los sectores privados.

En la Universidad Católica de Colombia se realizó una tesis llamada “De la Estabilidad Laboral Reforzada un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho” por la entonces estudiante Nelcy Boada, en ella se hace un amplio recorrido acerca de las diferentes posturas que ha tenido a través de los años la Corte Constitucional en lo que respecta a qué tipo de trabajadores se encuentran en estado de vulnerabilidad y qué tipo de protección se les ha brindado.

El abogado y aspirante a magister en Derecho del Trabajo de la Universidad Nacional de Colombia Julio Alberto Jaramillo Zabala realizó una investigación acerca de la Estabilidad Laboral en el trabajador incapacitado temporalmente, en la cual explora cual es el ámbito de los derechos del trabajador incapacitado temporalmente y confrontar la problemática de la extensión de derechos del trabajador con discapacidad, permitirá que emerjan soluciones como alternativa de protección al trabajador incapacitado temporalmente, separando la aplicación del fuero de discapacidad y por tanto consolidando dos instituciones independientes.

El fuero laboral es también estudiado por el abogado Jorge Antonio Giraldo y en su tesis elabora y expone los diferentes fueros que existen en Colombia, sus diferencias y similitudes, su desarrollo histórico, conceptual y su aparición en las Constituciones Colombianas de 1886 y 1991, además, estudia cómo cambiaron las relaciones laborales de las personas que están dentro de esos fueros laborales y cómo se debe terminar un vínculo laboral con una persona sujeto de protección por estabilidad laboral reforzada.

Sin embargo, no son solamente expertos en las ciencias jurídicas quienes se han pronunciado referente a éste tema, sino que éste al ser relacionado con las ciencias de la salud, da lugar a que expertos en ésta área del conocimiento también se pronuncien al respecto, como es el caso del Doctor Juan Carlos Aristizábal Gómez, quien en el año 2013 escribe un tratado acerca de *‘La Enfermedad Laboral en*

Colombia en el cual hace un juicioso estudio de las estadísticas referentes al número de personas que se tiene registro tienen una enfermedad y se encuentran laborando, y de sus respectivas empresas, además clasifica las clases de riesgo laboral y el tratamiento que se les da de acuerdo a la actividad económica y la región, para finalmente hacer una comparación entre la situación de las enfermedades laborales y su tratamiento en Colombia y en otros países.

Teniendo en cuenta cada uno de los estudios y las investigaciones señaladas anteriormente, se logra tener una visión muy amplia acerca de la evolución del concepto de Estabilidad Laboral Reforzada en Colombia, cuáles son sus falencias y sus fortalezas, y a partir de ello construir una propuesta que logre llevar ésta protección a ser más cercana y posible de alcanzar para los trabajadores, yendo de conocimientos en salud, hasta conocer los puntos de vista de la Corte a través de los años, y otras cuestiones que sin duda son de una importancia fundamental para llevar a cabo ésta propuesta.

De la misma manera, el Ingeniero y profesor de la Universidad de Chicago, en su tesis “Estabilidad Laboral”, aborda el tema desde un aspecto no meramente legal, sino que establece un marco mucho más empresarial, argumentando que la estabilidad laboral no depende únicamente del manejo normativo que se le dé, sino también, de la infraestructura comercial y financiera del estado y de las empresa del sector público y privado, así lo dice:

Sin duda, las variables más importantes en torno a la estabilidad laboral no están en los aspectos legales. Ellas se relacionan con la estabilidad macroeconómica, con las condiciones de desarrollo que nuestro país presente. Son variables que van a actuar en forma decisiva al definir la estabilidad del empleo. Y con ello no sólo a nivel de los trabajadores, sino también de los empresarios, de la economía entera. Hay factores muy importantes en los que creo es posible concordar: la importancia de la estabilidad macroeconómica, la importancia del crecimiento, del ahorro, de la estabilidad de las reglas del juego, de la inversión. Todos ellos son fundamentales para que exista estabilidad laboral. Hecha esta reflexión, me referiré básicamente a algunos aspectos puntuales que atañen a las relaciones micro, a nivel de la empresa. Para que haya estabilidad en el empleo tiene que haber, por un lado, creación de fuentes de trabajo,

interés por contratar y por crear nuevos puestos de trabajo y por mantener a los trabajadores. Por otro lado, tiene que existir capacidad de adaptación para encarar distintas situaciones, como aquella del ciudadano que pensó haber encontrado una posibilidad para crear empleo y luego, tras haber efectuado buena parte de la inversión, se da cuenta que, debido a un cambio de las condiciones, o una equivocación, ella empieza a diluirse. Esos son dos elementos fundamentales.²⁴

6.5 MARCO CONCEPTUAL

Se hace necesario, para una óptima aplicación de éste proyecto, que lector tenga certeza respecto del conocimiento de los conceptos que se han manejado y se manejarán a lo largo del texto, ya que de ello depende el aprendizaje que éste pueda adquirir, un marco conceptual es la herramienta ideal para acercar al lector al tema que estamos tratando.

Asimismo, tener en cuenta que, en el ámbito del derecho, algunos conceptos pueden ser usados para tratar una amplia gama de temáticas, pero que, haciendo las precisiones necesarias, son de uso vital para aquel que está elaborando un texto jurídico, como es nuestro caso y es justamente esa claridad conceptual la que se pretende alcanzar en éste punto.

Por lo anterior, a continuación, se relacionarán los conceptos tanto jurídicos como no jurídicos de los cuales su asimilación es importante para la comprensión completa del presente trabajo:

- **Estabilidad Laboral Reforzada:** Es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que, por su

²⁴ PÉREZ MACKENNA, Francisco. Estabilidad en el empleo. Disponible en: https://www.cepchile.cl/cep/site/artic/20160303/asocfile/20160303184525/rev39_perez.pdf

condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado. (Sentencia T- 320 / 16).

- **Debilidad Manifiesta:** cuando un trabajador padece una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en “condiciones regulares” y se tema que pueda ser discriminado por ese simple hecho, la Corte Constitucional ha concluido en reiterada jurisprudencia que dichas personas están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por lo tanto, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada.

La debilidad manifiesta del empleado también se puede desprender de aquellos trabajadores que se encuentren en situación de deterioro físico, pese a que no exista un dictamen de pérdida de capacidad laboral.²⁵

- **Enfermedad de origen común:** Situación en la que el trabajador como consecuencia de una enfermedad común o accidente no laboral precisa asistencia sanitaria y está imposibilitado para trabajar.
- **Enfermedad Laboral:** “Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes. (artículo 4 de la ley 1562 de 2012).

²⁵ DERECHO LABORAL. Concepto debilidad manifiesta. 3 de Octubre de 2016. Disponible en: <http://adyderecholaboral.blogspot.com.co/2016/10/concepto-debilidad-manifiesta.html>

- **Fuero Sindical:** El fuero sindical es una garantía de rango constitucional que cobija a los trabajadores y a los empleados públicos que hagan parte de las directivas de los sindicatos, que sean sus miembros adherentes o fundadores de organizaciones sindicales, para permitirles cumplir libremente sus funciones en defensa de los intereses de la asociación, sin que por esto sean perseguidos o sean sujetos de represalias por parte de los empleadores. En virtud del fuero sindical, los empleadores que quieran despedir empleados aforados, deberán invocar una justa causa previamente calificada por el juez laboral. Incluso en los procesos de reestructuración, será necesario solicitar dicha autorización previa. (Sentencia T – 220 / 2012)

- **Fuero de salud:** El fuero de salud se predica de aquel trabajador que padece una disminución física o sensorial que lo hace diferente y por lo tanto sujeto de especial protección del Estado principalmente cuando este –el trabajador- se enfrenta al despido a causa de su condición, por lo que deberá mediar en tal situación la autorización del Ministerio de Protección Social o quien determine la ley.

- **Fuero para mujeres en estado de embarazo:** El fuero de maternidad, como se denomina esa especial protección, tiene fundamento en la Constitución Nacional que en su artículo 43 dispone que: *“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 éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”*.

Así mismo, el Estado colombiano se ha comprometido en los escenarios internacionales a proteger los derechos de las mujeres durante el embarazo y la lactancia, compromisos que no sólo comprenden a las mujeres trabajadoras, sino que se extiende a todas las mujeres.

De la misma manera, la protección que les debe el Estado a las mujeres gestantes o en período de lactancia abarca la prohibición de que se les discrimine en su trabajo, lo que se traduce en que no pueden ser despedidas de sus cargos, ni privadas de su empleo por la no renovación de su contrato de trabajo, por causa o con ocasión de su condición de embarazada, materna o lactante.²⁶

- **Discriminación Laboral:** La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.²⁷
- **Acción de reintegro:** La acción de reintegro laboral se da solamente en casos especiales como son la estabilidad laboral reforzada, el fuero sindical y el fuero de maternidad; con consecuencias que van más allá del mismo reintegro del trabajador, como es el pago de los salarios no percibidos entre su salida y reintegro, y el pago de sus prestaciones sociales y seguridad social.²⁸
- **Acción de tutela:** La acción de tutela es un mecanismo que tiene por objeto la protección de los derechos constitucionales fundamentales, aún aquellos que no se encuentren consagrados en la constitución, cuando estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública. El fallo que se produce de esta acción es de inmediato cumplimiento. Se encuentra

²⁶ RIOBÓ RUBIO, Alonso. Fuero de maternidad – La protección comprende el período de embarazo y los tres primeros meses posteriores al parto. Julio 13 de 2015. Disponible en: <https://www.gerencie.com/fuero-de-maternidad-la-proteccion-comprende-el-periodo-de-embarazo-y-los-tres-primeros-meses-posteriores-al-parto.html>

²⁷ CASTRO CASTRO, José Francisco. Discriminación en las relaciones laborales. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65173_recurso_1.pdf

²⁸ ACTIVO LEGAL. Respecto al derecho de reintegro laboral. 18 de diciembre de 2013. Disponible en: <http://www.activolegal.com/web/index.php/noticias/actualidad/731-reintegro-laboral-justa-causa-fuero-maternidad-sindical-estabilidad-laboral-reforzada>

consagrada en el Art. 86 CN y ha sido reglamentada por los decretos 2591 de 1991, 306 de 1992 y 1382 de 2000.²⁹

- **Vulnerabilidad laboral:** “Es la incapacidad, indefensión e inseguridad ante el empleo y por consiguiente frente a los servicios de salud, educación, derecho habiente y seguridad social en general” (Bueno Sánchez, 2006)³⁰

- **Derecho Comparado:** El derecho comparado es una disciplina que confronta las semejanzas y las diferencias de los diversos sistemas jurídicos vigentes en el mundo con el propósito de comprender y mejorar el sistema jurídico de un determinado país. El derecho comparado obedece a que el ordenamiento jurídico difiere de un país a otro. Así, su estudio es necesario para apreciar tanto las diferencias y las semejanzas como los defectos y los aciertos de ese orden, esto con el fin de perfeccionar las instituciones de un país y, por ende, su sistema jurídico.³¹

- **Convenio o Tratado Internacional:** “Se entiende por "tratado" un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular”³²

²⁹ RED DE DERECHOS HUMANOS DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO FRANCISCO ISAÍAS CIFUENTES. Acción de Tutela. Disponible en: http://www.reddhfic.org/index.php?option=com_content&view=article&id=61&Itemid=144

³⁰ BERRA, Martina Paula, CALDERONE, Cecilia Del Carmen y PIZZIO, María Liliana. El concepto de vulnerabilidad en el ámbito del trabajo. aportaciones desde el campo de la salud mental. Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVI Jornadas de Investigación Quinto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. 2019. Disponible en: <http://www.aacademica.org/000-020/296.pdf>

³¹ Derecho comparado. Disponible en: file:///C:/Users/lenovo/Downloads/DERECHO_COMPARADO.pdf

³² ORGANIZATION AMERICAN STATES. Convención de Viena sobre el derecho de los tratados. 1969. Disponible en: https://www.oas.org/xxxivga/spanish/reference_docs/convencion_viena.pdf

- **Ratificación de Tratado Internacional:** “Se entiende por "ratificación", "aceptación", "aprobación" y "adhesión", según el caso, el acto internacional así denominado por el cual un Estado hace constar en el ámbito internacional su consentimiento en obligarse por un tratado.”³³

- **Despido sin justa causa:** Cuando se despide sin justa causa a una persona que tiene un contrato de trabajo a término indefinido, hay que pagar la indemnización contemplada por el artículo 64 de código sustantivo del trabajo, y aquí explicamos cómo se liquida la indemnización y adjuntamos aplicación en Excel para automatizar el cálculo. Esta norma contempla dos posibilidades dependiendo el monto del sueldo del trabajador despedido.³⁴

³³ Ibid.

³⁴ GERENCIE.COM. Indemnización por despido sin justa causa en el contrato a término indefinido. Abril 28 de 2018. Disponible en: <https://www.gerencie.com/indemnizacion-en-el-contrato-a-termino-indefinido.html>

7. LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL.

Es importante resaltar que dentro de la investigación que se llevó a cabo para la elaboración de éste trabajo, se encontró que la Estabilidad Laboral Reforzada, no ha sido solamente un tema desarrollado en nuestro país, sino que en el ámbito internacional también ha tenido una gran importancia, pues los derechos de los trabajadores se ven puestos en peligro en cada rincón del planeta, por lo tanto se hace necesario recoger el manejo que se le ha dado al tema en diferentes países, para poder estudiar con mayor claridad qué tan avanzada se encuentra nuestra normatividad, en comparación con otras normatividades en el mundo.

Como normativa de carácter internacional, además de los tratados y convenios emitidos por la OIT, contamos con la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que dispone los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; emitida por La Corte Interamericana de Derechos Humanos, organización que hace poco y por primera vez en su historia, exactamente el 31 de Agosto de 2017, se pronunció a través de sentencia con motivo de la vulneración del derecho al trabajo, en particular de los derechos a la estabilidad laboral y de asociación, consagrados en la convención, específicamente en el artículo 26.³⁵

Dentro caso, catalogado como ***Lagos del Campo vs Perú***, se encontró al país Suramericano, como internacionalmente responsable a consecuencia del despido irregular de un trabajador, luego de que realizara unas declaraciones en las que denunció algunas irregularidades del director de la empresa durante las elecciones

³⁵ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Caso lagos del campo Vs. Perú. resumen oficial emitido por la Corte Interamericana a sentencia de 31 de Agosto de 2017. Disponible en: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_340_esp.pdf

en las que fue elegido presidente de la asamblea general del comité electoral de la comunidad industrial.

Por ese motivo fue sancionado con una falta laboral y, posteriormente, despedido. El afectado interpuso una demanda ante un juzgado laboral, el cual reconoció el carácter improcedente e injustificado de la desvinculación; sin embargo, un juzgado de segunda instancia revocó esta decisión declarando el despido legal y justificado. La Corte IDH resaltó, que todos los recursos posteriores planteados por el demandante fueron denegados o declarados improcedentes, sin argumentación alguna. Al analizar el fondo del asunto la Corte IDH no solo afirmó su competencia, a la luz de la Convención Americana, sino que, además, basada en el principio *iura novit curia* estudió la petición sobre la afectación de los derechos laborales.

En este sentido, analizó el derecho a la estabilidad laboral, de conformidad con el referido artículo 26, lo que sirvió de escenario para reiterar la interdependencia e indivisibilidad existente entre los derechos civiles y políticos, así como entre los económicos, sociales y culturales, puesto que, a su juicio, deben ser entendidos integralmente como derechos humanos, sin jerarquía entre sí y exigibles en todos los casos ante aquellas autoridades que resulten competentes para ello.

Para determinar el alcance y contenido del derecho protegido, la Corte recurrió, de manera interpretativa, a la Carta de la OEA y a la Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre. Igualmente, a las reglas de interpretación establecidas en el artículo 29 de la Convención, al corpus iuris internacional y regional y a la legislación peruana.

Así las cosas, determinó que las obligaciones del Estado, en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral en el ámbito privado, se traducen en deberes específicos. En el caso particular, resaltó que frente al despido improcedente por parte de la empresa Perú no había adoptado las medidas adecuadas con el fin de

proteger la vulneración del derecho al trabajo imputable a terceros, en tanto avaló el despido en sus instancias judiciales. Con motivo de ello, el alto tribunal concluyó que el trabajador perdió su empleo y la posibilidad de acceder a una pensión por jubilación, así como a la oportunidad de ejercer sus derechos como representante de los trabajadores.

En vista de estas violaciones, la Corte ordenó, como medidas de reparación, la publicación de la sentencia y la indemnización al demandante por el daño material sufrido, lo cual incluye todos los salarios que dejó de percibir, la pensión de jubilación y los beneficios sociales correspondientes.

La Corte constitucional de Colombia, en sentencia C – 810 de 2007³⁶, realiza un juicioso estudio del tratamiento que tiene algunos países europeos respecto de la estabilidad laboral reforzada, en cuanto a lo correspondiente al concepto de talleres de trabajo protegidos, por los cuales se instauró demanda de inconstitucionalidad, por supuestamente afectar con su regulación salarial los derechos fundamentales de las personas en situación de discapacidad o debilidad manifiesta en el lugar de trabajo.

La Corte define a los talleres de trabajo protegido como

Lugares en donde personas en condiciones especiales cumplen labores destinadas a desarrollar habilidades laborales, bajo la orientación continua de instructores que supervisan constantemente las labores desempeñadas por las personas con habilidades mínimas. El objetivo último de los talleres de trabajo protegido es preparar a los discapacitados, según sus habilidades y en la medida de lo posible, para hacer la transición a un empleo ordinario, dependiente o independiente, permitiéndoles, mientras tanto, el desempeño de algunas actividades formativas que, genéricamente, se conocen como “trabajo protegido”, dado que tales actividades se cumplen en las condiciones especiales propias de los talleres de trabajo protegido.”

³⁶ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-810/07. M.P. Rodrigo Escobar Gil. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-810-07.htm>

Teniendo en cuenta que la corte señala que debido a que los talleres de trabajo protegido se encuentren concebidos para brindar oportunidades de rehabilitación o de readaptación laboral a las personas con discapacidades severas que les impiden permanecer en la vida laboral o ingresar a ella, hace pensar que no es viable establecer ningún tipo de vínculo entre el trabajo protegido y el régimen laboral ordinario, pues, a primera vista, la persona en situación de debilidad manifiesta, no es sujeto de un contrato de trabajo celebrado con el respectivo taller.

Es allí donde La Corte, entra a realizar un paralelo entre las regulaciones en la normativa Colombiana y la experiencia decantada en distintos países, las cuales según la Corte

Permite afirmar que existen diversos niveles de relación entre el trabajo cumplido en condiciones de protección y el derecho laboral aplicable a las personas no afectadas por la discapacidad o a discapacitados que desempeñen labores competitivas en el mercado de trabajo.

Es evidente que algunas modalidades de trabajo protegido no dan lugar a una relación laboral y esto acontece en el caso de los talleres terapéuticos, por cuanto en este tipo de centros la atención no se fija tanto en las actividades cumplidas, como en la misma discapacidad que tiene mayor relevancia cuando se trata de definir su estatuto jurídico.

De acuerdo a diferentes conceptos tanto del ministerio público, como de la procuraduría, la Corte, se inclina por señalar que el vínculo entre el minusválido y el taller no es de carácter laboral, ni tampoco cumple con las características propias del contrato de trabajo, por cuanto la persona en situación de discapacidad es considerada como beneficiario o usuario de los servicios prestados, más no como un trabajador.

Así mismo, se señala que

Tratándose de los talleres de producción, en algunos países como España y Francia se le proporciona al discapacitado un estatuto y unos derechos propios del sistema laboral ordinario y el trabajo protegido se desarrolla en centros especiales separados de aquellos en los que se brinda apoyo terapéutico dirigido a la rehabilitación.

Otros modelos de trabajo protegido, en cambio, dan lugar a una relación de tipo intermedio que no es del todo terapéutica y de conformidad con la cual el discapacitado cuenta con un estatuto como trabajador, pero es excluido de una parte de las regulaciones laborales ordinarias, como sucede en Dinamarca o en Alemania. Finalmente, en Bélgica, Reino Unido y Suecia los minusválidos son asimilados a los demás trabajadores y en esa medida disponen de un estatuto laboral, de un contrato normal de trabajo y adquieren los correspondientes derechos y obligaciones.

Cada uno de los comentados modelos de relación entre el trabajo protegido y el régimen laboral ordinario repercute de un modo específico sobre el tema salarial. En efecto, la asimilación del discapacitado a los demás trabajadores que es propia del último modelo citado conduce al reconocimiento de un salario al minusválido, mientras que, en el modelo de tipo terapéutico, ensayado en otros países, la remuneración que se reconoce al discapacitado no puede asimilarse al salario, pues se trata, más bien, de una beca, de un subsidio e incluso de una pensión de invalidez y no siempre se garantizan ingresos mínimos.

En el caso de los sistemas prohijados en España y Francia al trabajador discapacitado que labora en un centro de empleo distinto de los establecimientos terapéuticos se le garantiza un salario y, tratándose del modelo intermedio, aunque se garantizan ingresos mínimos, estos no son considerados salario y así, en Dinamarca se garantiza sólo el 5% del salario mínimo, en tanto que en Alemania se prevé un ingreso base, más una proporción adicional que corresponde a una variable personalizada.”

Después de haber dado un repaso al tratamiento que se le ha dado a la estabilidad laboral reforzada en conflictos entre un país y una organización de carácter internacional, así como un esbozo del tratamiento que se les da a los trabajadores en situación de debilidad manifiesta en algunos países de Europa, veremos algunas características de las normativas en la región latinoamericana, respecto de la estabilidad laboral reforzada.

El **Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo**³⁷, sobre la terminación del contrato de trabajo expedida en el año 1982, establece para los estados que suscriban ésta convención, algunos criterios básicos para el reconocimiento de una terminación de vínculo laboral o despido, como justificado o por el contrario, como despido sin justa causa, es por ello que inicia consagrando parámetros para la realización legal de un despido, de la siguiente manera: “*Artículo 4: No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.*” Así mismo, establece que:

“Se podrán excluir trabajadores:

- a) Con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea.
- b) Que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido.
- c) Los contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración.

Motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado. en esa calidad.
- c) Presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador.
- d) La raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social.
- e) La ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.
- d) **La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión.**

También, trata el tema de los despidos injustificados que se relacionen con la capacidad del trabajador, específicamente en el artículo 7, así: “*No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de*

³⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.”

En Latinoamérica, el debate sobre la estabilidad laboral reforzada, se ha enmarcado en las causales de despido duración de preaviso posibilidad de compensación económica y en cuanto reinstalación o reintegro del trabajador despedido con motivo de la debilidad manifiesta que padece, esto en países como Cuba, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Perú y Venezuela³⁸

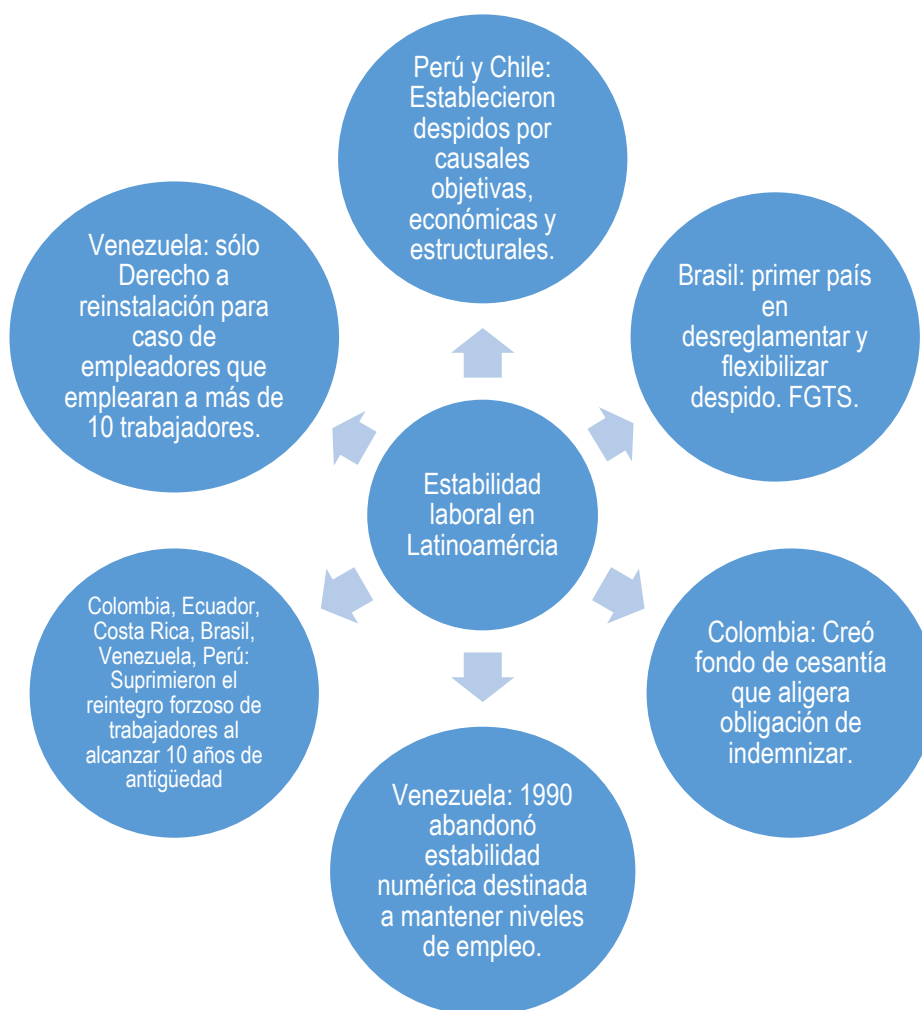
De la misma manera, durante las últimas tres décadas, se han venido dando avances significativos en materia derechos laborales y sobre la estabilidad laboral, los cuales evidencian el trabajo conjunto tanto de la organizaciones internacionales, como de cada estado para evitar hacer de la debilidad manifiesta una causa para que los trabajadores pierdan sean despedidos o retirados de sus cargos y para que en caso de que esto sucediere, existan herramientas legales para lograr reintegrarse a la empresa, o bien, para ser sujetos de indemnizaciones por parte del empleador.

Dichas indemnizaciones, podrán llegar a variar de acuerdo al tipo de contrato mediante el cual hubieren estado vinculados laboralmente, así como también la implementación de sanciones y recomendaciones que se le puedan imponer a la empresa por haber incurrido en la conducta reprochable de despedir a un trabajador con motivo de su pérdida de capacidad laboral originada por una enfermedad de origen laboral o común.

³⁸ LATINOAMÉRICA ESTABILIDAD LABORAL. Terminación del contrato de trabajo. Disponible en: http://adapt.it/boletinespanol/fadocs/slide_peliza_bg_estabilidad_laboral.pdf

A continuación y con el objetivo de mostrar y evidenciar los avances o retrocesos de los países Latinoamericanos en materia de estabilidad laboral, se realizará un gráfico que expondrá cómo algunos países han avanzado o retrocedido, en dicha área, durante los últimos 30 años³⁹:

Figura 2. Avances o retrocesos de los países Latinoamericanos en materia de estabilidad laboral



³⁹ Ibíd.

8. METODOLOGÍA

La puesta en práctica de la propuesta se hará a través de la atención personal a cada usuario que se acerque a las instalaciones del CAL en Bucaramanga, se debe precisar que las labores realizadas en el Centro de Atención Laboral de Bucaramanga, se contó con un tiempo de cuatro (8) horas, de Lunes a Viernes, durante cuatro (4) meses. o en determinado caso, pudo evaluarse la situación de personas residentes en otros lugares cuando se presentó la oportunidad, es decir, cuando se realizaron las brigadas de atención en municipios como Puerto Wilches y Puerto Boyacá.

9. ACTIVIDADES REALIZADAS

A continuación, se expondrán las funciones y actividades realizadas durante los cuatro meses de la práctica jurídico - social al interior del Centro de Atención laboral – CAL de Bucaramanga:

9.1 FUNCIONES ASIGNADAS

PRIMER MES

- Conocimiento y diagnóstico de la entidad tomando como base la inducción realizada por el equipo administrativo del Centro de Atención Laboral de Bucaramanga en cabeza de su Directora, la Dra. Marely Cely Silva y de la Auxiliar Administrativa Aracely Calderón, para la apropiación del Sistema Web de base de datos general para la atención de usuarios que maneja el CAL.
- Revisión de los antecedentes normativos y teóricos que regulan la materia de la Estabilidad Laboral Reforzada generada por debilidad manifiesta, con la finalidad de que los mismos fueran referentes dentro de la elaboración y atención de usuarios en el Centro de Atención Laboral.
- Encuentro y atención de usuarios en el Centro de Atención Laboral donde se realizaron acciones relacionadas el reintegro laboral de los trabajadores adscritos al centro de atención laboral, por medio de la radicación ante la jurisdicción constitucional de acciones de tutela, y con la garantía de sus derechos, así como otro tipo de acciones relacionadas con la protección de derechos laborales tales

como descargos, solicitudes administrativas, liquidaciones de prestaciones sociales, recursos de reposición y en subsidio apelación, entre otros.

SEGUNDO MES

- Desarrollo de los principios, normas y jurisprudencia sobre la Estabilidad Laboral reforzada, generada por debilidad manifiesta, en Colombia como forma de apropiación para la orientación, formación y asesoría de los derechos laborales en cuanto a la debilidad manifiesta de los trabajadores y trabajadoras que han visto afectados sus derechos fundamentales.
- Participación en brigadas jurídicas en las que nos desplazaremos a poblaciones adjudicadas al CAL Bucaramanga, tales como Puerto Boyacá, Boyacá, y Puerto Wilches, Santander, para llevar a cabo la promoción de temáticas laborales específicas que sean necesarias en dichas poblaciones.
- Relación de las acciones jurídicas desarrolladas en el segundo mes concerniente a la estabilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras.

TERCER MES

- Acompañamiento a solicitudes por medio de acción de tutela para el reintegro de por estabilidad laboral reforzada de trabajadores de empresas del Magdalena Medio, por convenio con centrales obreras tales como SINTRAPALMA y SINTRAINAGRO MINAS, organizaciones sindicales correspondientes a empresas palmeras como PALMAS MONRRERREY y PALMAS DEL CESAR, respectivamente.

- Desarrollo de las acciones jurídicas desarrolladas durante el tercer mes concerniente a la protección de la estabilidad laboral de trabajadores en estado de debilidad manifiesta.
- Realización la crónica *“Desconocimiento de los derechos laborales: Arma predilecta de los empleadores” en la cual se pondera el caso más emblemático de reintegro por estabilidad laboral reforzada del que pude tener manejo durante mi estancia en el Centro de Atención Laboral Bucaramanga.*

CUARTO MES

- *Desarrollo de las acciones jurídicas desarrolladas durante el último mes concerniente a la seguridad social de los trabajadores con contrato un contrato por días.*
- Realización y consolidación de un producto final en razón del desconocimiento general en cuanto a la estabilidad laboral reforzada generada por debilidad manifiesta, por parte de los usuarios del CAL en una cartilla titulada: *“Todo lo que debes saber sobre la estabilidad Laboral Reforzada generada por debilidad manifiesta.”*

9.2 DESARROLLO DE LAS FUNCIONES ASIGNADAS

CONOCIMIENTO Y DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD PARA LA APROPIACIÓN DEL SISTEMA WEB DE BASE DE DATOS GENERAL PARA LA ATENCIÓN DE USUARIOS QUE MANEJA EL CAL.

Durante la primera semana de desarrollo de la práctica jurídico social en el Centro de Atención Laboral, se realizó una capacitación inductiva a través de la cual se

explicó y detalló las generalidades del CAL, cómo surgió, cuáles son sus funciones y a su vez se explicó cómo funciona el Sistema web de base de datos generales para la recopilación de información personal del usuario y datos sobre las acciones o asesorías que se les prestan en el CAL.

Con esta introducción, se tuvo que los Centros de Atención Laboral son dependencias de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), creadas para brindar orientación y asesoría jurídica y psicosocial gratuita a trabajadoras y trabajadores sin distinción alguna, tanto a personas sindicalizadas como no sindicalizadas, con un especial énfasis en la inclusión laboral, la formalización laboral y la protección a las libertades sindicales.

Se brinda una atención integral por un grupo compuesto por estudiantes de los últimos años de pregrado de Derecho, Psicología, trabajo social y comunicación social, asimismo, ofrece atención, orientación y asesoría jurídica gratuita en temas relacionados con las Prestaciones sociales y obligaciones económicas del empleador, Acoso Laboral, Derechos derivados de la Seguridad Social, Estabilidad Laboral Reforzada, Debido proceso en las relaciones del trabajo, Derecho a la libertad sindical e Intermediación laboral legal.

Como parte inicial de la capacitación, se genera el *login* de cada practicante con su respectiva contraseña y se presenta el inicio de la plataforma, en la cual se puede ver el listado de usuarios que ya se encuentran registrados en dicho sistema, como se demuestra a continuación:

Figura 3. Login de cada practicante con su respectiva contraseña



Bienvenido(a): Juan Sebastián Bermúdez Meza - [bermudez] - ROLÉ_ASESOR Mi cuenta Cerrar Sesión							
Registrar nueva acción	119207	09/06/2017	Caso	Sonia Marcela Restrepo Vargas	Juan Sebastián Bermúdez Meza	CAL BUCARAMANGA	Activo
Seguimiento de acciones	119134	08/06/2017	Consulta	SONIA FABIOLA SIERRA REYES	Juan Sebastián Bermúdez Meza	CAL BUCARAMANGA	Archivado
Reportes	119124	08/06/2017	Consulta	EDINSON LÓPEZ PÉREZ	Juan Sebastián Bermúdez Meza	CAL BUCARAMANGA	Archivado
	119098	07/06/2017	Consulta	DEIVI MANTILLA	Juan Sebastián Bermúdez Meza	CAL BUCARAMANGA	Archivado
	119083	07/06/2017	Consulta	ALVARO ARIAS RAMÍREZ	Juan Sebastián Bermúdez Meza	CAL BUCARAMANGA	Archivado
	119037	06/06/2017	Caso	Sonia Marcela Restrepo Vargas	Juan Sebastián Bermúdez Meza	CAL BUCARAMANGA	Activo
	119031	06/06/2017	Caso	Wendy Yurani Lizarazo Lopez	Juan Sebastián Bermúdez Meza	CAL BUCARAMANGA	Activo
	118997	05/06/2017	Consulta	YOVANNY ARDILA QUINTERO	Juan Sebastián Bermúdez Meza	CAL BUCARAMANGA	Archivado
	118987	05/06/2017	Consulta	MERLY RUEDA CASTELLANOS	Juan Sebastián Bermúdez Meza	CAL BUCARAMANGA	Archivado
	118976	05/06/2017	Consulta	JULIO JIMÉNEZ	Juan Sebastián Bermúdez Meza	CAL BUCARAMANGA	Archivado
	118963	05/06/2017	Consulta	CARLOS ANDRÉS DÍAZ GÓMEZ	Juan Sebastián Bermúdez Meza	CAL BUCARAMANGA	Archivado
	118955	05/06/2017	Consulta	ROSY ELVIRA GAVIRIA GÓMEZ	Juan Sebastián Bermúdez Meza	CAL BUCARAMANGA	Archivado

De igual manera, en el protocolo de atención⁴⁰, se plantea los pasos a seguir:

Entrevista: La auxiliar administrativa del CAL hará la recepción inicial del caso, y será encargada de anotar los datos generales del usuario y del posible infractor en la ficha física o en la base de datos respectiva.

Dicha información se ingresa en la plataforma y quienes somos asesores podemos ver esta información reflejada así:

⁴⁰ CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL. Sobre el CAL. Disponible en: http://www.calcut.org/sobre_cal.shtml

Figura 4. Ingreso a la plataforma

Bienvenido(a): Juan Sebastián Bermúdez Meza - [jbermudez] - ROLÉ_ASESOR Mi cuenta Cerrar Sesión

ón
ones

Información básica Usuario Información laboral Usuario Información Accion Seguimiento Caso

Primer Nombre*:	Sonia	Segundo Nombre:	Marcela
Primer Apellido*:	Restrepo	Segundo Apellido:	Vargas
Tipo Identificación*:	Cédula de ciudadanía ▼		
Identificación*:	1097103053	Depto residencia*:	SANTANDER ▼
Municipio residencia*:	BUCARAMANGA ▼	Localidad residencia:	San Alonso ▼
Dirección:	CALLE 19 # 31 – 06 BARRIO SAN ALONSO		
Correo Electrónico:			
Teléfono 1*:	3219174944	Teléfono 2:	
Celular:		Grado escolaridad:	Técnica ▼
Estrato:	Estrato 3 ▼	Profesión:	- Seleccione - ▼
Genero*:	Femenino ▼	Identificación LGTB:	NO ▼
Identificación Etnica*:	NO ▼		

Guardar Cancelar

Análisis del caso: Asignación del caso a un asesor, quien es el encargado de recopilar información acerca del infractor (quien vulnera los derechos laborales del trabajador), indagar los motivos que generan la consulta, así como de realizar el análisis del caso. El estudiante asignado recibe al usuario, y debe diligenciar la base de datos con la siguiente información general del usuario partiendo de si se encuentra en situación de desplazamiento, luego se registra las afiliaciones a Seguridad Social Integral que tenga y por último se establece si en el momento de la atención se encuentra con contrato laboral vigente o en desempleo por despido o retiro voluntario.

Solución del caso: Planteamiento de una posible solución, ya sea con la ejecución de una sola acción o el planteamiento de un plan de trabajo, en el cual se proyectan diversas estrategias jurídicas que buscan dar la solución más adecuada al caso planteado por el usuario.⁴¹ Se tiene la entrevista entre usuario y asesor practicante, de tal forma que se hace una apropiación mayor sobre el tema que viene a exponer el usuario. De esta manera es que el practicante debe determinar la forma en que

⁴¹ Ibíd.

manejará el caso por lo que deberá diligenciarse la base de datos con la información específica sobre el tipo de caso, el motivo, el trámite jurídico que se le dará (dentro de los cuales está Acción de tutela, carta de renuncia motivada, concepto jurídico, cumplimiento de fallo de tutela, defensa ante el ministerio, derecho de petición, descargos, impugnación, incidente de desacato, insistencia ante la Corte Constitucional, liquidación de prestaciones sociales, memorial, queja por acoso laboral, querrela ante Ministerio de Trabajo, reclamación de pago, solicitudes administrativas, trámite ante empleador), y el tipo de infractor que puede ser una persona jurídica o natural.

Esta información se registra en el sistema de la siguiente manera:

Figura 5. Información registrada en el sistema

The screenshot displays the CAL (Centro de Atención Laboral) system interface. At the top, the logo for CAL is visible, along with the user's name 'Juan Sebastián Bermúdez Meza' and role 'ROLE_ASESOR'. Below the header, there are three tabs: 'Información básica Usuario', 'Información laboral Usuario', and 'Información Accion'. The 'Información laboral Usuario' tab is currently selected. The form contains several dropdown menus for user information, including 'Situación despi', 'Afilado EPS', 'Regimen Afil Salud', 'Fondo Pensiones', 'Afil Riesgos Lab', 'Labora actualmente', 'Organizacion social', and 'Tipo Contrato Laboral'. The 'Tipo Contrato Laboral' dropdown is open, showing options like 'Seleccione', 'Obra o labor determinada', 'Término fijo', 'Término fijo en mision', and 'Término indefinido'. The interface also includes a header with the user's name 'Juan Sebastián Bermúdez Meza' and role 'ROLE_ASESOR', and buttons for 'Guardar' and 'Cancelar'.



Juan Sebastián Bermúdez Meza - [jbermudez] - ROLE_ASESOR
Mi cuenta
Cerrar Sesión

Información básica Usuario
Información laboral Usuario
Información Accion
Seguimiento Caso

Fecha:	06/14/2017
Tipo de acción*:	Caso
Tipo de caso *:	Trámite Jurídico
Tipo de trámite jurídico:	Solicitudes administrativas
Motivo caso *:	Seguridad social
Tipo de Infractor *:	Persona jurídica
Clase de Persona Jurídica*:	Empresa Privada
Tipo Empresa Privada*:	SAS
Depto. Persona Jurídica:	SANTANDER
Municipio Persona Jurídica:	BUCARAMANGA
Sector Económico Persona Jurídica*:	Servicios sociales y de salud

Seguimiento a las acciones realizadas: Por último, se realiza la acción en el mismo momento si es posible, de tal forma de que siempre debe irse el usuario con su acción a menos que el caso amerite una investigación a fondo por su complejidad. Se realiza el seguimiento a las acciones realizadas, es decir, se deben realizar las anotaciones pertinentes, en cuanto a cumplimiento en la entrega de las acciones realizadas, consultas relacionadas con las acciones y respuesta de las mismas otorgada por las entidades pertinentes.⁴²

Esta información se registra en el sistema de la siguiente manera:

⁴² Ibíd.

Figura 6. Seguimiento a las acciones realizadas



Juan Sebastián Bermúdez Meza - [jbermudez] - ROLE_ASESOR

Mi cuenta

Cerrar Sesión

Información básica Usuario

Información laboral Usuario

Información Accion

Seguimiento Caso

Estado del caso*:

Activo

Observaciones*:

Se realiza estudio del caso concreto, con apoyo de historias clínicas, incapacidades, calificaciones laborales de origen y previas calificaciones de pérdida de capacidad laboral, para poder desarrollar un recurso de reposición en subsidio de apelación del dictamen realizado por la ARL SURA para que sea calificado en segunda instancia por la Junta Regional de Calificación Invalidez de Santander.

Guardar

Cancelar

10. ENCUENTRO Y ATENCIÓN DE USUARIOS EN EL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DURANTE EL PRIMER MES DE PRÁCTICA DONDE SE REALIZARON ACCIONES RELACIONADAS CON LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, GENERADA POR DEBILIDAD MANIFIESTA DE LOS TRABAJADORES QUE ACUDEN AL CAL.

Por otro lado, en ejecución del objetivo específico relacionado con la atención a los usuarios del Centro de Atención Laboral, al cumplimiento del primer mes de desarrollo de la práctica social se atendieron 42 usuarios y se desarrollaron 53 acciones, entre las cuales se encuentran liquidaciones de prestaciones sociales, derechos de petición, acciones de tutela, impugnaciones y asesorías, las cuales se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 1. Ejecución del objetivo específico

<i>LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES</i>	
<i>DERECHOS DE PETICIÓN</i>	
<i>ACCIÓN DE TUTELA</i>	
<i>IMPUGNACIONES</i>	
<i>DESACATOS</i>	
<i>RECURSOS DE REPOSICIÓN Y APELACIÓN</i>	
<i>TOTAL</i>	

Dentro de este primer mes, tal como anteriormente se mencionó, se realizaron 53 acciones, de estas 7 fueron tutelas para solicitud de reintegro laboral, dentro de las cuales se encuentran 5 casos específicos en los que los trabajadores se encontraban en estado de debilidad manifiesta por diferentes patologías y habían

sido despedidos sin una causa justa aparente y sin la autorización del Ministerio del Trabajo, como en estos casos se requiere.

En su mayoría los trabajadores manifestaban su desconocimiento acerca de normas que los protegieran en su situación y se denotaba un total abandono por parte de las empresas que los habían despedido y un desinterés crítico por parte de las mismas en cuanto al sustento de los trabajadores que despedían y por su estado de salud no podrían encontrar una nueva fuente de sustento, sin contar, además, con la obligación de tres de ellos, de velar por el bienestar integral de su familia y de sus hijos menores de edad.

Como se relaciona en el siguiente acápite de escrito de tutela por estabilidad laboral reforzada, generada por debilidad manifiesta, de mi propia redacción y en nombre del trabajador Alexander Ferrucho: *“En el momento me encuentro sin ningún tipo de auxilio económico por parte de ningún familiar o amigo, lo cual agudiza la gravedad de mi situación, pues debo responder económicamente por mis dos hijos MENORES DE EDAD, así que solventar gastos de alimentación, transporte, estudio, vivienda, salud, entre otros, es casi imposible si no cuento con un trabajo y hasta el momento no logro conseguir otra fuente de sustento para mi familia. Viendo vulnerados así derechos fundamentales míos y de mi familia”*.

En los escritos de tutela de los cuales pude tener conocimiento y llevar a cabo en este primer mes, los derechos que se encontraban vulnerados eran en su mayoría el del mínimo vital, la vida, la vida en condiciones dignas, la igualdad y la salud, situación que en los 7 escritos de tutela que se presentaron, se argumentaron de la siguiente manera:

DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL - Consagrado en el art. 48 de la Constitución Política de Colombia; el derecho a la seguridad social en salud se rige por unos principios que deben ser respetados y garantizados a todo trabajador por parte de su empleador para obtener un acceso real al sistema de salud y gozar de sus beneficios,

derecho que requiere aún de mayor protección, máxime cuando se encuentra en estado de estabilidad reforzada.

AL TRABAJO - 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, art. 25 C.N.

AL MÍNIMO VITAL – La negativa por parte de mi empleador, ha vulnerado mi derecho al mínimo vital, ya que, como lo señala la Corte Constitucional en varias jurisprudencias, éste “(...) constituye la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional”⁴³.

A LA DIGNIDAD HUMANA – Sumado a lo anterior y basándome en pronunciamientos de la Corte Constitucional, considero que no sólo se afecta mi derecho al mínimo vital, sino también mi dignidad, debido a que “(...) el derecho al mínimo vital se relaciona con la dignidad humana, ya que se concreta en la posibilidad de contar con una subsistencia digna”⁴⁴. Por ende, al no poseer un sustento económico que me ayude a sostener el día a día de mi familia, considero que también se ve afectada mi dignidad al tener que sortear las cargas antes mencionadas que he tenido que soportar.

A LA IGUALDAD – De igual forma, considero que con la decisión por parte de mi empleador TEMPORALES EL PUNTO S.A.S, de dar por terminado mi contrato laboral, en las condiciones de salud que me encuentro, lo que se conforma en un despido injustificado, materializa la vulneración al derecho a la igualdad debido a que, como lo señala la Corte, la igualdad funge en nuestro régimen jurídico con un triple carácter de valor, principio y derecho fundamental, razón por la cual esta última característica es de “(...) derecho fundamental que protege a sus titulares frente a los comportamientos discriminatorios o igualadores de los poderes públicos, el cual permite exigir no sólo no verse afectados por tratos diferentes que carecen de justificación sino también, en ciertos casos, **reclamar contra tratos igualitarios que no tengan en cuenta, por ejemplo, especiales mandatos de protección de origen constitucional**”⁴⁵ (Negrilla fuera del texto original). Por otra parte, dicho derecho, permite que se dé la discriminación positiva, en cuanto beneficia a aquellas personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por su condición económica, física o mental para obtener del Estado una protección especial.

⁴³ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-211 del 28 de Marzo del 2011. MP. Juan Carlos Henao Pérez. Bogotá D.C.

⁴⁴ *Ibíd.*

⁴⁵ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-818 del 13 de Octubre del 2010. MP. Humberto Antonio Sierra Porto. Bogotá D.C.

Asimismo, como fundamento jurídico para cada una de las tutelas en las que se solicitó amparo constitucional de estabilidad laboral reforzada, generada por debilidad manifiesta, se utilizó el siguiente fundamento jurídico, dentro del cual fue menester tener en cuenta referentes constitucionales y legales, así como también jurisprudenciales, de la siguiente manera:

Considero, que con las acciones que ha venido realizando INVERSIONES COSTA DE ORO vulneran y amenazan los derechos constitucionales fundamentales de la dignidad humana (Preámbulo y art. 1), al trabajo en conexión con el derecho al mínimo vital, (art 1 y art 56), a la igualdad (Art 13), y a los derechos laborales adquiridos, pilares básicos de nuestra Constitución Política de 1991, lo que permite promover esta acción constitucional para que se otorgue el amparo oportuno y eficaz a mis derechos constitucionales.

Igualmente el artículo 53 de la Constitución Política, consagra la protección a la estabilidad en el empleo respecto de todos los trabajadores, como un principio que rige de manera general las relaciones laborales, lo cual supone que el cumplimiento de las obligaciones propias del objeto del contrato de trabajo por parte del empleado, conlleva la conservación de su cargo, salvo que existan circunstancias especiales, o que se incurra en alguna de las causales contempladas en la ley para que el empleador de por terminado el contrato.

De igual manera tengo que manifestar que en cuanto al derecho al trabajo, consagrado en el artículo 25 de la constitución, al igual que en los convenios internacionales suscritos por Colombia, es un derecho fundamental, y si bien muchas de las prerrogativas laborales que se derivan de la naturaleza del mismo, no alcanzan el rango de fundamentales, la Corte Constitucional ha establecido una **excepción a tal regla**, **que es la referente a que para cada caso concreto de percatarse de una vulneración a un derecho conexo y que esta vulneración conlleve a un ataque injustificado del núcleo esencial del derecho fundamental al trabajo, la tutela es el mecanismo adecuado para hacer efectiva tal protección** (Negrilla fuera de texto original)

Asimismo, encontramos en que la Corte Constitucional en sentencia T-211-11, ha manifestado que el mínimo vital no se reduce a una perspectiva cuantitativa, sino que, por el contrario, es cualitativo, ya que su contenido depende de las condiciones particulares de cada persona. Así, este derecho no es necesariamente equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente y depende del entorno personal y familiar de cada quien. De esta forma, cada persona tiene un mínimo vital diferente, que depende en últimas del estatus socioeconómico que ha alcanzado a lo largo de su vida. El derecho al mínimo vital se relaciona con la dignidad humana, ya que se concreta en la posibilidad de contar con una subsistencia digna. En esa medida, encuentra su materialización en diferentes prestaciones, como lo sería percibir un salario mínimo para el caso en concreto, o en su defecto una mesada pensional.

De igual manera, considero que mi derecho a la igualdad ha sido vulnerado, pues el hecho de que la empresa me hubiera despedido sin tener en cuenta, que me encontraba con recomendaciones médicas, que tengo un tratamiento vigente, el cual aún no ha terminado, sin tener en cuenta mi opinión, ni mis razones por la cuales requiero del trabajo, constituye un atentado contra mis expectativas laborales, pues mi sustento proviene precisamente de lo que devengaba en mi trabajo, labores realizadas para las aquí accionadas INVERSIONES COSTA DE ORO. La anterior decisión vulnera mis derechos fundamentales adquiridos dentro del marco de un contrato laboral que tenía en las empresas aquí accionadas, pues se debe tener en cuenta que ha sido nuestra constitución política en su artículo 50 y la corte constitucional a través de su jurisprudencia quienes han prescrito tales prerrogativas.

En cuanto a la acción de tutela para obtener reintegro laboral de persona en estado de debilidad manifiesta la corte ha sido enfática en mencionar que si bien acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones⁴⁶.

Ha entendido la Corte⁴⁷ que cuando el sujeto no haya sido calificado científicamente por un médico que determine el nivel de discapacidad, el amparo será transitorio. En otros términos, “la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en invalidez, sino también de aquellos que, por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas”. Por el contrario, si se tiene certeza del grado de discapacidad, el amparo será definitivo.

Es así, que la garantía de la estabilidad en el empleo cobija todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Lo anterior, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin distingo de la naturaleza del vínculo contractual, en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera tal que este no quede expuesto, en forma permanente, a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador. Es así, como se puede concluir de lo anterior y teniendo en cuenta la reiterado por la Corte Constitucional es su jurisprudencia, que en la existencia de una relación laboral, sin importar cuál sea la forma laboral estipulada o pactada, pública o privada, las personas que se encuentran, en estado de debilidad

⁴⁶ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 041 del 2014 del 31 de Enero de 2014. MP. Luis Ernesto Vargas Silva. Bogotá D.C.

⁴⁷ *Ibíd.*

manifiesta, con ocasión de las limitantes que puedan tener en su estado de salud, por consiguiente tiene derecho a una estabilidad laboral reforzada como consecuencia del principio de igualdad; lo que se traduce en que su relación laboral no pueda suspenderse ni terminarse abruptamente y para proceder a su despido se deberá configurar una justa causa y conseguirse la autorización del inspector de trabajo⁴⁸.

Ahora bien, la sentencia T – 651 de 2012 Mp. Jorge Iván Palacio, ha manifestado que el juez debe verificar la situación fáctica del trabajador, y si encuentra violación de los siguientes puntos, debe proteger el derecho. (i) Que el peticionario pueda considerarse en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación y (iii) Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Social (Hoy, oficina del Trabajo). En tal magnitud, a INVERSIONES COSTA DE ORO, no observo mi situación actual de (debilidad manifiesta) en salud, aun teniendo pleno conocimiento de la situación, tal como se demuestra en los hechos, tengo un tratamiento vigente el cual debo continuar y lo sustenta mi historia clínica y demás ordenes anexadas en la presente acción. De lo anterior, es necesario aseverar que a la fecha no he sido notificada por parte la oficina del trabajo, de la autorización del despido. (negrita y subrayado fuera de texto)”⁴⁹

De ésta manera y habiendo hecho seguimiento a estas acciones de tutela, de las siete interpuestas, se logró el reintegro efectivo de aquellas que habían sido fundamentadas en la protección de la estabilidad laboral reforzada generada por debilidad manifiesta, logrando reintegros efectivos e instando a los usuarios a proceder con el proceso, dentro del término establecido por el juez para hacerlo.

Sin embargo, en solo dos de los casos, se otorgó el pago de indemnizaciones por el despido sin justa causa a cargo del empleador por el valor de 180 días de trabajo, lo cual continúa representando un detrimento en la garantía de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras que acuden por medio del CAL ante el juez constitucional, además de ello, dos de los fallos de tutela fueron impugnados por las respectivas empresa y sin embargo, para beneficio de los usuarios, las decisiones del *a quo*, fueron confirmadas en segunda instancia.

⁴⁸ Ibíd.

⁴⁹ MIRA, Luis Alfredo. Escrito de tutela por estabilidad Laboral Reforzada del trabajador

A pesar de ello, se pudo evidenciar en estos casos puntuales, la prevalencia de los derechos laborales cuando el juez entra a determinar el grado de afectación que genera el despido y su innegable motivación fuera de ley, situación que lleva a las empresas a querer pasar por encima de los trabajadores, dejando su estado de salud a su suerte.

11. ENCUENTRO Y ATENCIÓN DE USUARIOS SEGUNDO MES EN EL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DONDE SE REALIZARON ACCIONES RELACIONADAS CON LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA GENERADA POR DEBILIDAD MANIFIESTA.

Durante este periodo y por la naturaleza de funcionamiento del CAL, se realizan diferentes tipos de acciones que buscan la correcta asesoría y defensa de los derechos laborales individuales de los trabajadores que acuden al CAL por orientación. Específicamente y sobre el tema que se desarrolla en la práctica se realizaron 5 acciones de tutela de las cuales dos fueron para reintegro por debido proceso, una para que se diera respuesta a derecho de petición y las tres restantes de realizaron solicitando el pago de incapacidades médicas adeudadas al trabajador, fuere por parte de la eps, del fondo de pensiones o del empleador.

También, se elaboraron liquidaciones de prestaciones sociales, en las cuales se encontraron tan sólo 6 casos en los que se presentaron trabajadores los cuales laboraban por un contrato parcial o por horas, de los que 4 eran empleadas domésticas y 2 eran jóvenes que trabaja tres turnos los fines de semana desde el viernes. De estos casos, a las empleadas del servicio doméstico les decían que dentro de su pago por día de trabajo se incluía lo correspondiente a salud, pero de todas formas no eran afiliadas a pensión o ARL, así mismo, a los jóvenes del restaurante los tenían vinculado a ARL, pero no realizaban aportes a salud o pensión, ni tenían afiliaciones a cajas de compensación familiar, evidenciando la gran falta de legalidad y protección a este tipo de trabajadores.

Tabla 2. Acciones que buscan la correcta asesoría y defensa de los derechos laborales individuales de los trabajadores

<i>LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES</i>	
<i>DERECHOS DE PETICIÓN</i>	
<i>ACCIÓN DE TUTELA</i>	
<i>IMPUGNACIONES</i>	
<i>DESACATOS</i>	
<i>RECURSOS DE REPOSICIÓN Y APELACIÓN</i>	
<i>TOTAL</i>	

PARTICIPACIÓN EN BRIGADAS JURÍDICAS EN LAS QUE NOS DESPLAZAREMOS A POBLACIONES ADJUDICADAS AL CAL BUCARAMANGA PARA LLEVAR A CABO LA PROMOCIÓN DE TEMÁTICAS LABORALES ESPECÍFICAS QUE SEAN NECESARIAS EN DICHAS POBLACIONES.

En el segundo mes, se realizó una brigada jurídica en el Municipio de Puerto Boyacá, con los trabajadores del SECTOR PALMERO los cuales están vinculados activamente al trabajo que se realiza con el Centro de Atención Laboral, tratando de realizar dos jornadas sobre intermediación ilegal, lo cual buscaba familiarizar y apropiar a todos los trabajadores de dicho sector con el marco de la ilegalidad de esta forma de contratación que escondía la relación laboral real, y se quería conocer que tanto sabía la gente y enseñarles las diferentes acciones que pueden adelantar para hacer vales sus derechos laborales y detener a las grandes empresas y cooperativas de trabajo asociado que vienen aprovechándose de las personas con escasos recursos y estudios para disfrazar sus contrato de trabajo como de prestación de servicios o por obra labor contratada con cooperativas.

Esta brigada se hizo el 4, 5 y 6 de julio de 2017, y abarcó cerca de 100 trabajadores. Los practicantes CAL fuimos como apoyo para la realización de actividades como apropiación de la información, ideación de planes de trabajo y estrategias jurídicas y exposición de la ley 1429 de 2010 y Decreto 583 de 2016 de la ANDI.

12. RELACIÓN DE LAS ACCIONES JURÍDICAS DESARROLLADAS EN EL TERCER MES CONCERNIENTE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA GENERADA POR DEBILIDAD MANIFIESTA.

Se trabajaron diferentes tipos de acciones durante este mes, conforme los lineamientos del CAL, con las cuales se buscaba restablecer el cumplimiento efectivo de sus derechos, estos se presentaron de la siguiente forma:

El total de liquidaciones de prestaciones sociales realizadas en este mes fue de veinticinco, en las cuales encontramos precisamente siete casos de empleadas domésticas a las cuales no tenían afiliadas al régimen de Seguridad Social Integral, y así mismo ellas desconocían que sus empleadores pudieran efectuar cotizaciones por el tiempo parcial que ellas trabajan en total, puesto que la mayoría iba menos de 4 veces a la semana y tenían un jornada de entre 8 y 10 horas de trabajo al día, ganando menos de un mínimo al mes. Así mismo, se encontró que además de estos siete casos, se encontró el caso de dos cuidadoras de personas de la tercera edad, las cuales una trabajaba para una bolsa de empleo y la otra independiente recomendada en una casa de familia, en el primer caso la cuidadora estaba afiliada a pensión, pero no a riesgos laborales o caja de compensación y el segundo caso al igual que las empleadas domésticas no estaba afiliada a SSI. Ante esto siempre se colocó de presente en las liquidaciones la OBLIGACIÓN que tienen los empleadores de efectuar dichos aportes a pesar de que sus empleadas no trabajasen un mes completas. Lo ambiguo con las liquidaciones es que a pesar de que una dibuja los caminos a seguir luego de elaborar la acción en mi tiempo de práctica los usuarios no se acercan o llaman para saber si lograron conseguir que se les pagara lo que se les liquidaba en el CAL o si habían logrado conciliar ante el ministerio de Trabajo, quien es la entidad a la que sugerimos se dirijan si su empleador no quiere arreglar directamente el pago de la liquidación.

Se realizaron seis acciones de tutela mediante las cuales se buscaba el reintegro en dos casos de trabajadores que fueron despedidos sin justa causa ni preaviso sin tener en cuenta que uno de ellos se encontraba bajo estabilidad laboral reforzada pues se encontraba incapacitado por un accidente laboral que sufrió en el 2015. Así mismo se realizó una acción para el pago de los gastos por desplazamiento o transporte para citas y terapias desde Lebrija y hasta Bucaramanga de un trabajador al cual la ARL no quería reconocerle el costo real de dichas incapacidades. Por último, se realizó una tutela en la cual se consiguió el reintegro de un trabajador al que le debían salarios, seguridad social integral, y así mismo lo habían despedido sin pagarle la liquidación.

Se realizó una impugnación para que en segunda instancia concedieran el reintegro y pago de seguridad social atrasada, salarios adeudados, indemnización y demás, la cual fue fallada a favor por el juez de primera instancia que ya la había negado pues la orden del juez en segunda instancia fue de que se devolviera la misma a 1ra instancia y se re valorar el caso por lo que finalmente el juez cambió de decisión y concedió la acción a favor del usuario.

Tabla 3. Diferentes tipos de acciones durante este mes

<i>LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES</i>	25
<i>DERECHOS DE PETICIÓN</i>	8
<i>ACCIÓN DE TUTELA</i>	6
<i>IMPUGNACIONES</i>	1
<i>DESACATOS</i>	3
<i>RECURSOS DE REPOSICIÓN Y APELACIÓN</i>	15
<i>TOTAL</i>	59

Así mismo, y como se puede observar en la imagen superior, hubo la necesidad de desarrollar y elaborar quince recursos de reposición y apelación, en los cuales, seis de ellos, se trataban de trabajadores con una pérdida de capacidad laboral considerable, derivada de accidentes de trabajo y los cuales se encontraban en curso de solicitar indemnizaciones o alcanzar el puntaje necesario para iniciar trámites de pensión por invalidez, la mayoría de ellos requerían un dictamen ya de carácter nacional y de esto dependía mucho su amparo o no de la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, asimismo, de calificaciones de origen de accidente o enfermedad, si fueren de origen común o laboral.

A continuación, se expondrá uno de los textos de recurso de reposición y apelación a dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral, para dar una mirada más amplia de las necesidades y situaciones de estos trabajadores que consideran injustas sus calificaciones:

PRIMERO: Durante aproximadamente me he desempeñado como Mecánico Industrial en la empresa PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA, por medio de un contrato de trabajo.

SEGUNDO: El día 06 de mayo de 2017, al encontrarme desempeñando mis labores agronómicas, cuando, en labores de corte de pasto.

TERCERO: El diagnostico que se les dio a mis síntomas fue de hemiparesia derecha que limita la marcha y la disartia, tensión arterial alta y parálisis facial derecha, al presentar los síntomas de manera recurrente, fui hospitalizado.

CUARTO: Me fue practicada una resonancia cerebral, terapias de lenguaje, terapia física para recuperar la fuerza muscular del hemicuerpo derecho. A partir de dichos tratamientos, se llegan a los siguientes diagnósticos: ENFERMEDAD CEREBRO VASCULAR, (NO IDENTIFICADA), HIPERTENSIÓN ESENCIAL, TRASTORNO DEPRESIVO RECURRENTE, EPISODIO MODERADO FRECUENTE.

CUARTO: Actualmente, cuento tratamientos médicos vigentes, lo cual me impide laborar normalidad, pues estoy siendo visto por neurología, psiquiatría y fisiatría, esto ha tenido en mí varias consecuencias de tipo personal y profesional, pues mis enfermedades profesionales son causantes de un dolor profundo y permanente, además de la falta de fuerza en mi brazo derecho, pues no responde a los estímulos y carece de consistencia en los movimientos.

QUINTO: El día 24 de febrero, me fue notificado el DICTAMEN NO. 3219655 de fecha 19 de febrero de 2018 de calificación de pérdida de capacidad laboral, por medio de correo certificado. En dicho dictamen, se califica mi pérdida de capacidad laboral con un porcentaje del 39.97 %, calificación de Pérdida de Capacidad Laboral con la cual me encuentro en **TOTAL DESACUERDO** puesto que aún NO SOLAMENTE SIENTO

DOLOR, SINO QUE A LA FECHA NO SE ME HA CERRADO EL TRATAMIENTO DEBIDO A QUE AUN TENGO EXÁMENES Y CITAS MÉDICAS CON MEDICINA ESPECIALIZADA EN ORTOPEDIA Y FISIATRÍA PENDIENTES, Y AUN NO ES POSIBLE EVALUAR MIS SECUELAS.

SEXTO: Debido a mi enfermedad de origen común, la cual AFECTA RADICALMENTE MI CAPACIDAD PARA MOVILIZARME Y TRABAJAR, PRINCIPALMENTE PORQUE SIENTO DOLOR AGUDO Y CONSTANTE, QUE ADEMÁS NO ME PERMITE DORMIR, AFECTANDO EN GRAN MANERA MI SALUD Y ESTABILIDAD MENTAL. NO PUEDO LABORAR, PUESTO QUE MI BRAZO DERECHO CARECE DE FUERZA Y MOTRICIDAD, ADEMÁS DE CONSTANTES MAREOS QUE AFECTAN DIFERENTES ASPECTOS DE MI VIDA, ASÍ COMO CONSTANTES DOLORES EN LA PARTE DERECHA DE MI CUERPO.

SÉPTIMO: Sean suficientes los anteriores elementos de juicio para que el derecho solicitado se me conceda, pues ésta enfermedad, que actualmente afecta mis huesos y articulaciones, ha dañado mi vida en relación principalmente dentro de mi trabajo ocasionándome no solamente dolor físico e incomodidad para moverme, sino además posiblemente ha afectado mi salud mental por ende debe concederse la petición dándoseme mayor prevalencia en el reconocimiento de la calificación de invalidez, al guardar un estrecho vínculo con los derechos fundamentales al MÍNIMO VITAL Y A LA VIDA DIGNA, por cuanto he visto deteriorada en gran manera mi capacidad laboral, establecido todo lo anterior en nuestra carta política, siendo obligación del Estado colombiano ser garante del cumplimiento de lo contenido en ella a través de las diferentes entidades u órganos estatales encargadas de desarrollar esta función pública.

Se tuvo como pretensiones las siguientes:

PRIMERO: Sírvase revocar el DICTAMEN NO. 3219655 de fecha 19 de Febrero de 2018, mediante el cual la SEGUROS DE VIDA ALFA S.A., califica mi pérdida de capacidad laboral en 39.97 % puesto que me encuentro en **TOTAL DESACUERDO** con el porcentaje de calificación debido a que es evidente que las secuelas que padezco ameritan una calificación de mayor porcentaje.

SEGUNDO: En caso de que el recurso de reposición interpuesto como principal sea resuelto desfavorablemente, DESDE ESTE MOMENTO INTERPONGO COMO SUBSIDIARIO EL DE APELACIÓN, a fin de que sea la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander, por autoridad jerárquica quien conceda la valoración y calificación de porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

Estos recursos de reposición sirvieron para que los usuarios adscritos al CAL Bucaramanga, tuvieran la oportunidad de ir a la ciudad de Bogotá y ser tratados por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

DESCONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES: ARMA PREDILECTA DE LOS EMPLEADORES.

Cuando estaba a tan solo unas semanas de haber iniciado mi práctica jurídica en el Centro de Atención Laboral, se acercó un usuario a la oficina con un aspecto bastante afligido y cansado, se notaba que había hecho un gran esfuerzo por asistir ése día a recibir asesoramiento respecto de su caso, usuario que para efectos de éste escrito llamaremos, Luis, un joven de 21 años de edad a quien pareciera la vida lo había comenzado a tratar de muy mala manera.

Al inicio, se acercó con mucha timidez al cubículo en el que yo lo esperaba, asumiendo que, tal vez, detrás del escritorio habría alguien listo para tratarlo

toscamente, con palabras descalificadoras, quien no querría hacerse cargo de su caso y lo enviaría de nuevo a su casa, se podía percibir su prevención, sin embargo, cuando me presenté con ése saludo cordial de quien está iniciando su práctica después de cuatro años de haber estado en un salón de clase y por fin logra sentirse útil para la sociedad; el semblante de Luis cambió y se pudo ver en él una sonrisa calmada y llena de confianza y en alguna medida, de esperanza.

Luis comenzó con su relato, hablaba como quien logra ser escuchado después de mucho tiempo, pues no omitía ningún detalle, su caso, una vulneración más a los derechos laborales y constitucionales, de esos que ahora son tan comunes dentro de la realidad de nuestro país. Él había sido despedido de una empresa palmera del magdalena medio, tan solo cinco días después de haber regresado de una incapacidad continúa de cuatro meses y medio, la cual fue ocasionada por un accidente de trabajo que Luis sufrió mientras se desempeñaba en su labor, un bulto de abono que estaba levantando para poner sobre un estante alto, cayó en si abdomen luego de que éste tropezara hacía atrás, el golpe ocasionó daños severos a sus órganos internos y desarrollo una úlcera gástrica por la cual ya Luis estaba recibiendo tratamiento médico.

A raíz de éste accidente, Luis inició una serie de tratamientos médicos que le impedían continuar laborando, por lo tanto recibió incapacidades médicas durante los cuatro meses y medio de tratamiento en los que su EPS se encargó de los gastos médicos como establece la legislación Colombiana, al parecer todo estaba marchando bien, pues ya Luis, para el mes de Diciembre iba a poder reintegrarse al trabajo, con algunas restricciones, sin embargo, todo acabó, cuando recibió una carta de terminación unilateral de contrato en la que estipulaba ése día, 5 de Diciembre de 2016 como su última jornada de trabajo en la empresa.

Al recibir ésta carta, Luis quedó estupefacto, no podía creer que en realidad lo estuvieran despidiendo, se acercó a la oficina de “recursos humanos” y lo pongo entre comillas, pues no tiene esa oficina nada de humano. Allí le dijeron que todas las acciones que se estaba tomando estaban de acuerdo a la Ley y que antes debía agradecer por no haberlo despedido mientras estaba incapacitado, lo intimidaron y lo hicieron sentir muy desprotegido y agobiado, salió entonces de esa oficina, sin saber qué hacer, decidió entonces trasladarse a Bucaramanga, en donde debía realizarse unos exámenes, sin contar con la sorpresa que ya no se encontraba afiliado al seguro y no lo podían atender mucho más allá de un mes, sin tener en cuenta que tenía una intervención quirúrgica ya programada y otros procedimientos por realizar para culminar con su tratamiento. Al conocer esto y sin dinero para regresar a su pueblo, Luis se queda en Bucaramanga, tratando de encontrar alguna fuente de subsistencia. Con cada palabra que decía Luis, iba yo confirmando que éste sería uno de los casos más relevantes de mi práctica y me sentía honrado de poder contribuir al problema de aquel hombre que estaba al frente mío, que cuenta casi con mi misma edad, siendo él un poco menor y allí sentado frente a él, escuchando sus inquietudes y todo aquello por lo que había tenido que pasar, por primera vez en mi vida, me sentí abogado.

Al culminar Luis, su relato, me dispongo a aclararle muchas cosas respecto de su situación, la primera de ellas, que ya no estaba solo

y que podía en adelante contar con mi apoyo jurídico y el de toda la oficina y mis compañeros, seguidamente, hablamos específicamente de las condiciones en las que se dio su despido y que claramente, revisando los documentos que él allegó nos encontrábamos frente a un caso de Estabilidad Laboral Reforzada, pues él cuando fue despedido se encontraba en una situación de debilidad manifiesta, con

tratamientos pendientes en incluso una cirugía de alto riesgo por realizar y que la forma más inmediata que había para solicitar el amparo de sus derechos laborales, era el de la acción de tutela, pues sus derechos habían sido vulnerados directamente por la empresa, la cual ni siquiera había tenido a bien, otorgarle algún tipo de indemnización por el despido injustificado, ni tampoco realizó liquidación de prestaciones sociales, lo despidieron y lo dejaron a su suerte en un estado de salud muy crítico, lo cual es por demás, inaceptable y muy reprochable.

Cuando estábamos desarrollando el escrito de la tutela, caí en la cuenta que habían pasado ya más de cuatro meses de la fecha del despido, lo cual suponía un grave inconveniente teniendo en cuenta el principio de inmediatez que es primordial para que se pueda interponer efectivamente la acción de tutela, por lo tanto se tuvo que argumentar de muy buena manera la imposibilidad que tuvo Luis de no poder acceder a una asesoría jurídica en un tiempo menos prolongado debido a su situación económica, de salud, de desconocimiento de sus derechos laborales y de estar solo en una ciudad que no era la suya.

Presentamos entonces nuestra tutela con la mayor ilusión de lograr un amparo de derechos por parte del juez, mi usuario se vio muy agradecido por la atención que se le brindó, esperamos el fallo de tutela, el cual para nuestro agrado resultó ser favorable, pues de ordenó el reintegro inmediato del trabajador y el pago de una indemnización por el despido injustificado, sin perjuicio de que la empresa presentó escrito de impugnación al fallo, el cual fue confirmado por juez de segunda instancia, Luis se acercó con gratitud luego de haber sido ya reintegrado, con un aspecto diferente de quien siente que la vida le ha dado una nueva oportunidad de salir adelante y con una confianza en nuestro ordenamiento jurídico y en la administración de justicia muy diferente.

A día de hoy se encuentra laborando y recuperándose de su dolencia, aun recibiendo tratamiento médico, pero seguro de su condición de trabajador protegido por los principios, normas y jurisprudencia en la justicia Colombiana, devolviéndole fe y esperanza a personas que como el usuario anteriormente habían perdido la confianza en el sistema de justicia actual.

13. RELACIÓN DE LAS ACCIONES JURÍDICAS DESARROLLADAS EN EL CUARTO MES CONCERNIENTE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA GENERADA POR DEBILIDAD MANIFIESTA.

En este último mes de práctica, se desarrollaron en total 50 acciones las cuales corresponden a la naturaleza y objetivos del CAL, el cual funciona para que realice la atención de usuario con problemáticas de tipo laboral. Igualmente, y respecto del tema específico, en este cuarto mes, se manejaron las acciones en Liquidaciones, tutela e impugnación para trabajadores enfrentados a problemas con su estabilidad laboral.

Se realizaron dos tutelas, de las cuales específicamente se tuvo un caso en el cual era primordial que se reintegrara al trabajador con pérdida de capacidad laboral de más de 50% y se logró ahondar y hacer efectivo el cumplimiento de la jurisprudencia y normas acerca de la seguridad social y la salud respecto de la estabilidad laboral reforzada, con este mismo usuario se manejó la impugnación realizada respecto de seguridad social.

Tabla 4. Impugnación realizada respecto de seguridad social

<i>LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES</i>	<i>17</i>
<i>DERECHOS DE PETICIÓN</i>	<i>14</i>
<i>ACCIÓN DE TUTELA</i>	<i>2</i>
<i>IMPUGNACIONES</i>	<i>0</i>
<i>TOTAL</i>	<i>33</i>

14. REALIZACIÓN DE CARTILLA TITULADA: “TODO LO QUE DEBES SABER SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA GENERADA POR DEBILIDAD MANIFIESTA”. ESTO EN RAZÓN AL DESCONOCIMIENTO GENERAL EN CUANTO A LA EXISTENCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Esta cartilla se realiza de manera sencilla, y es simplemente una pequeña construcción de forma concreta y sin ahondar de lleno en lo procedimental, sobre el tema en el que consiste la Estabilidad Laboral Reforzada generada por debilidad manifiesta, cómo ser partícipes de éste amparo.

De esta manera, todo usuario que vaya al Centro de Atención Laboral podrá tomar ese plegable y enterarse de que sí existe una medida constitucional y legal para que sus derechos laborales sean protegidos aún y cuando su estado de salud no sea el mejor, que es cuando de más protección requieren por parte del estado Colombiano. A continuación, se presenta el contenido del plegable elaborado:

“TODO LO QUE DEBES SABER SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA GENERADA POR DEBILIDAD MANIFIESTA”

¿EN QUÉ CONSISTE?

La Estabilidad Laboral Reforzada, generada por debilidad manifiesta, es una protección y un amparo de tipo constitucional y legal, que le impone al empleador la prohibición de despedir sin justa causa a un trabajador, o cuando hubiere una justa causa, sin que medie permiso del ministerio del trabajo, atendiendo a la protección de los derechos humanos y laborales de estos trabajadores aquejados por enfermedades de origen común o laboral.

¿DEBE CONOCER EL EMPLEADOR MI SITUACIÓN DE SALUD?

Efectivamente, el empleador SÍ debe conocer la situación de salud por la que estemos atravesando, máxime, si ésta se deriva de un accidente de trabajo o enfermedad derivada de mi actividad laboral, si no es así, de igual forma debo informarle al empleador y poner bajo su conocimiento mi estado de salud, de ésta manera, en un eventual despido, el empleador no podrá alegar el desconocimiento de la situación. No hay que tener temor de informar si padecemos algún tipo de enfermedad, estaremos más seguros y tranquilos sobre nuestra estabilidad laboral si lo hacemos. ¡No ocultes tu enfermedad!

¿SI HUBIERE CAUSA JUSTA, AÚN ASÍ NO SE PUEDE EFECTUAR EL DESPIDO?

En éste punto debemos ser bastante claros, pues así como se busca la garantía de derechos a favor de los trabajadores, también se debe velar porque exista una cultura general de legalidad, es así, como se debe dejar claro, que si existe una causa justa para la terminación del contrato de trabajo y se encuentra ésta consignada debidamente en el contrato de trabajo, reglamento interno de la empresa o el código sustantivo del trabajo, el empleador está en la facultad de solicitar permiso al ministerio del trabajo para efectuar el despido, y en caso de obtenerlo, éste podrá hacerse efectivo, teniendo en cuenta, sin lugar a dudas, toda la reglamentación propia de la liquidación de prestaciones sociales tal como lo establece la ley, pues bajo ninguna circunstancia el trabajador pierde el derecho a recibir estas prestaciones.

Esto, teniendo en cuenta, casos en que los trabajadores, aprovechándose de su situación de debilidad manifiesta, obran reprochablemente de alguna manera e incurren en causales justas de terminación de contrato, escudándose bajo el argumento de no poder ser despedidos debido a su situación de salud.

¿SI SOLICITO EL REINTEGRO ESTARÉ EN EL MISMO CARGO Y MISMO SALARIO?

Cuando por medio de acción de tutela se pretende, ante juez constitucional, ser reintegrado a mi trabajo, estas pretensiones van encaminadas a contar con las mismas garantías laborales con las que contaba antes de ser despedido, dentro de esto se incluyen el mismo cargo y mismo salario, a menos que existan restricciones médicas, y se deba realizar una reubicación, sin embargo, de cualquier manera, hablando netamente del salario, éste no puede disminuir con respecto del salario base que se estaba recibiendo anteriormente.

¿QUÉ ENFERMEDADES O PATOLOGÍAS ESTÁN AMPARADAS POR LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA?

No existe una lista de enfermedades o patologías establecidas para que el juez entre a tomar una decisión sobre si se debe cobijar a un trabajador bajo la figura de la estabilidad laboral reforzada generada por debilidad manifiesta, sino que son otros los factores que el juez toma a consideración para tomar dicha decisión, independientemente de la enfermedad que se padezca, estos factores son: la capacidad laboral que se haya perdido por el padecimiento de la patología, los tratamientos pendientes que se encuentren vigentes a la fecha de la presentación de la acción de tutela, la situación social del trabajador, la afectación de derechos fundamentales que tuvo lugar con el despido sin justa causa, el establecimiento de si la motivación del despido fue el estado de salud del trabajador, la inmediatez con que se haya realizado la solicitud de reintegro ante la justicia constitucional y, en una menor medida, pero no por esto, menos importante, si del trabajador depende la subsistencia de su familia o de otras personas.

¿SI MI ENFERMEDAD ES DE ORIGEN COMÚN Y NO LABORAL NO ME APLICA LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA?

De ninguna manera, sin perjuicio de que mi enfermedad sea de origen común o de origen laboral, si mi estado de salud es de debilidad manifiesta y ésta se encuentra

acreditada por conceptos médicos por parte de especialistas de la ARL o EPS que esté llevando mi tratamiento, el empleador debe respetar nuestra estabilidad laboral reforzada generada por debilidad manifiesta y no poner fin unilateralmente al contrato de trabajo que me vincule con la empresa, sin que medie permiso del ministerio del trabajo y una causa justa para ello.

RECUERDE

Si en su lugar de trabajo y durante el cumplimiento de sus funciones, se presenta un accidente de cualquier tipo, se debe realizar inmediatamente un reporte de accidente ante la Aseguradora de Riesgos Laborales a la que estemos afiliados por parte de nuestro empleador, para que asimismo, se le pase el reporte del accidente al empleador y que si se ha de iniciar tratamiento continuo o se ordenan incapacidades, restricciones o recomendaciones laborales, el empleador tenga conocimiento de ellas, desde el primer momento.

De igual forma esto nos servirá para eventuales procesos de calificación de pérdida de capacidad laboral e indemnizaciones. Actuar siempre con honestidad y legalidad, en nuestra área de trabajo y nuestra vida, nos traerá muchos beneficios.

15. CRONOGRAMAS

Teniendo en cuenta el alcance y la metodología planteados, se debe precisar el tiempo en el que se desarrolla cada etapa del proyecto. Para la elaboración del cronograma, guiarse del siguiente ejemplo:

Tabla 5. Cronogramas

ACTIVIDAD	PRIMER MES				SEGUNDO MES				TERCER MES				CUARTO MES			
Conocimiento del manejo del usuario en el centro de atención laboral. Elaboración del diseño y de las listas de chequeo que se incorporaran en la atención al usuario.																
Se materializarán las acciones jurídicas correspondiente, se brigadas de atención, y se aplicará una metodología individual.																
Se hará un análisis de la misma y se procederá a la elaboración de una cartilla para que uso de los usuarios del CAL, titulada: “Todo lo que debes saber sobre la estabilidad laboral reforzada generada por debilidad manifiesta.																

16. CRONOGRAMA DE REUNIONES CON EL DIRECTOR.

Tabla 6. Cronograma de reuniones con el director

ACTIVIDAD	PRIMER MES			SEGUNDO MES				TERCER MES			
Reunión para analizar el avance de la práctica y la presentación del primer informe.											
Reunión para analizar el avance de la práctica, la presentación del segundo informe y el video a elaborar											
Reunión al finalizar para revisar el informe de las 16 semanas.											

17. CONCLUSIONES

- Las actividades que se desarrollaron en los cuatro meses de práctica permitieron cumplir a cabalidad con los objetivos inicialmente planteados y dar solución a la problemática inicial por la que se hizo necesaria la realización de la practica
- Se permitió identificar que existe un desconocimiento general por parte de los usuarios del CAL, sobre el tema específico de la Estabilidad Laboral y en concreto, sobre el desconocimiento de éste protección constitucional.
- Los Centro de Atención Laboral, tienen una importancia enorme dentro del marco de instituciones que prestan un servicio de asesoramiento jurídico gratuito, pues diariamente cuenta con usuarios desde cualquier problemática de tipo laboral.
- Con la realización de las acciones en materia de Estabilidad Laboral y las demás actividades desarrolladas durante la práctica se cumplió en su totalidad y de manera puntualizada cada una las funciones asignadas, contando siempre con el acompañamiento y direccionamiento de la Directora del Centro de Atención Laboral y la Coordinadora del área de derecho individual.
- A través del desarrollo de la práctica se adquirieron y complementaron conocimientos jurídicos sólidos en cuanto a la normatividad y desarrollo de la jurisprudencia de la Estabilidad Laboral Reforzada generada por debilidad manifiesta.
- Con la realización de la práctica y la creación de las distintas acciones con el componente normativo, se creó un referente que busca a futuro lograr que se fortalezca la protección al Derecho a la ELR generada por debilidad manifiesta.

18. RECOMENDACIONES

- Desarrollar distintas capacitaciones en las que puedan sustentarse de manera más amplia, el plegable como producto final para el Centro de Atención Laboral para sus miembros y usuarios con la finalidad de contar con un efectivo conocimiento de los mencionados componentes y de esta manera evitar la vulneración de los derechos a la Estabilidad Laboral respecto del despido de trabajadores en estado de debilidad manifiesta.
- Realizar una ampliación de las instalaciones en donde se da la atención a los usuarios de manera presencial, así como ampliar el número de practicante dentro del área de derecho laboral individual, debido a la gran demanda que presenta esta área dentro de la ciudad de Bucaramanga.
- Crear espacios de formación con los usuarios del Centro de Atención Laboral en la ciudad de Bucaramanga, enfocada a diagnosticar e informar cómo realizar trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, "Compendio de derecho laboral", Buenos Aires, Editorial Heliasta, 1992.

Código Sustantivo del Trabajo.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA Ley 1210 de 2008. Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 numeral 4 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA Ley 789 de 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C 934 de 2004.

CONSTITUCIONALIDAD REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO. Intervención de los trabajadores en su elaboración. Bogotá, D.C., 2004.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 421 de 2004.Expediente No. T-851715. Allanamiento a la mora. Bogotá, D.C., 2004.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 742 de 2011.Expediente No. T-3114310. Estabilidad laboral reforzada. Bogotá, D.C., 2011.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA CIVIL. Sentencia 26 de febrero de 2004, radicado número 7069. Tablas financieras acogidas por la justicia laboral. Bogotá, D.C., 2004.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA LABORAL. Sentencia 4 de julio de 2007, radicado número 27501. Tasación daño emergente según salario del trabajador. Bogotá, D.C., 2007.

COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA Decreto 1069 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho.

COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA Decreto 1804 de 2001. Por el cual se expiden normas sobre el régimen subsidiado del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.

COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA Decreto 2644 de 1994. Por el cual se expide la Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 317 de 2017. Acción de tutela reintegro. Bogotá, D.C. 2017.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 320 de 2016. Estabilidad laboral reforzada. Bogotá, D.C. 2016.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 098 de 2015. Protección laboral reforzada del trabajador con discapacidad. Bogotá, D.C. 2015

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 461 de 2016. Derecho a la protección laboral reforzada. Bogotá, D.C. 2016.

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU 049 de 2017. Estabilidad ocupacional reforzada en el contrato de prestación de servicios. Bogotá, D.C. 2017. Constitución Política de Colombia de 1991.

FREIRE, Paulo. la educación como práctica de la libertad.

FREIRE, Paulo. La naturaleza política de la educación, capitulo

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo Manual de derecho del trabajo, capítulo 1, evolución histórico-jurídica del trabajo, 2005

MARX Karl, Manuscritos filosóficos, alienación 1844

NARINO 14 Libros gratis en PDF de Paulo Freire, el educador liberador del siglo XXI [en línea] disponible en: <http://narino.info/2015/04/18/14-libros-gratis-en-pdf-depaulo-freire-el-educador-liberador-del-siglo-xxi/>