

Apoyo jurídico al centro de atención laboral (CAL) de Villavicencio, dirigido a la protección de los derechos de los trabajadores colombianos atendidos en el CAL con énfasis en estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud.

Moisés Cifuentes Tirado

Trabajo de grado para optar por título de abogado.

Director

Diego Alfredo López

Tutor

Cristian Javier Barajas

Mónica Paola Gómez Gómez

Universidad Industrial de Santander

Escuela de derecho y ciencia política

Bucaramanga

2022

Dedicatoria

A Dios, por haberme permitido vivir la experiencia de estar en el Centro de Atención Laboral de Villavicencio para trabajar en la protección de los derechos de los trabajadores y a mi familia.

Agradecimientos

Al equipo del Centro de Atención Laboral de Villavicencio por haberme acogido en su organización, a la Universidad Industrial de Santander por toda su instrucción y al profesor Diego Alfredo López por haberme guiado en este proyecto.

Tabla de contenido

	Pág.
Introducción	9
1. Planteamiento del problema jurídico	10
2. Alcance del trabajo	11
3. Objetivos	12
3.1 Objetivo general	12
3.2 Objetivos específicos	12
4. Metodología	13
5. Información sobre la organización.....	14
6. Marcos de referencia.....	19
6.1 Marco de antecedentes jurídicos.....	19
6.2 Marco Conceptual.....	36
7. Cronograma.....	39
8. Desarrollo de la práctica jurídico social.....	40
8.1 Primer informe	40
8.2 Conclusiones de primer informe.....	54
8.3 Segundo informe	55
8.4 Conclusiones de primer grupo	61
8.5 Conclusiones de segundo grupo.....	77
8.6 Tercer informe	78
8.7 Conclusiones de tercer informe	126
9 Anexos de los informes.....	127
9.1 Conclusiones de los anexos	155
9.2 Conclusiones del proyecto.	156
Referencias Bibliográficas	158

Lista de Tablas

Tabla 1.	Cronograma de actividades realizadas desde octubre del 2021 hasta marzo del 2022	
	39	
Tabla 2.	Información de los usuarios que acudieron al CAL	41
Tabla 3.	Información sobre trabajadores atendidos en el CAL Villavicencio.....	46
Tabla 4.	Manifestaciones de los trabajadores que fueron atendidos Enel CAL Villavicencio.	50
Tabla 5.	Resultados de la primera etapa del informe.....	54

Lista de figuras

Figura 1. Organigrama de la Entidad 15

Resumen

Título

Apoyo jurídico al Centro de Atención Laboral (cal) de Villavicencio, dirigido a la protección de los derechos de los trabajadores colombianos atendidos en el CAL con énfasis en estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud.*

Autor

Moisés Cifuentes Tirado. **

Palabras clave

Derecho laboral y seguridad social, apoyo jurídico, Centro de Atención Laboral, estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud.

Descripción

Este proyecto se basó en el apoyo jurídico al Centro de Atención Laboral de Villavicencio, este acompañamiento realizado en el CAL tenía como fin el brindar asesoría jurídica en materia de derecho laboral y seguridad social a los trabajadores del sector de la palma de aceite y la caña de azúcar con un enfoque en el tema de la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, de la asesoría jurídica brindada a los trabajadores se desprendía la realización de acciones jurídicas, de igual forma se realizó conceptos jurídicos y una infografía para que las organizaciones sindicales y sus afiliados tuvieran mayor conocimiento y claridad sobre el tema, así como la programación de actividades como jornada de formación y capacitación.

* Tesis de grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Director: Diego Alfredo López.

Abstract

Title

Legal support for the Labor Attention Center (CAL in spanish) of Villavicencio, aimed at protecting the rights of Colombian workers served at the CAL with an emphasis on job stability reinforced by health conditions*

Author

Moises Cifuentes Tirado[†]

Keywords

Labor law and social security, legal support, Labor Attention Center, labor stability reinforced by health conditions.

Description

This project was based on the legal support to the Villavicencio Labor Attention Center, this accompaniment carried out in the CAL had the purpose of providing legal advice on labor law and social security to workers in the oil palm and sugar cane sector, with a focus on the issue of labor stability reinforced by health conditions. From the legal advice provided to workers, legal actions were carried out, in the same way legal concepts and an infographic were made so that labor union organizations and its affiliates had greater knowledge and clarity on the subject, as well as the programming of activities such as training and education sessions.

* Degree work.

[†] Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science. Director: Diego Alfredo López.

Introducción

Los Centros de Atención Laboral (CAL) fueron implementados con el fin de propender por la protección de los derechos de los trabajadores del sector de la caña de azúcar, palma de aceite, minero, puertos y flores, esto por medio de asesoría jurídica en materia de derecho laboral y seguridad social, el cual es un servicio gratuito que se brinda a los trabajadores de este sector priorizado.

El Centro de Atención Laboral Villavicencio, CAL en el que se desarrolló la práctica jurídico social, se brindó atención a trabajadores del sector de la palma de aceite y la caña de azúcar, los cuales presentaban varias necesidades, buscando atención urgente fueron atendidos por este CAL.

En aras de desarrollar el proyecto, este tuvo un enfoque en el tema de la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, en la cual los trabajadores del sector de la palma de aceite y la caña de azúcar acudieron al CAL Villavicencio manifestando que se encontraban en una precaria condición de salud, condición por la cual consideraron que estaban expuestos a perder su puesto de trabajo o que ya habían sido despedidos en razón a las afectaciones de salud que presentaban, por lo cual acudían buscando asesoría jurídica sobre el tema y el apoyo en la realización de acciones jurídicas tales como derechos de petición, acciones de tutela e impugnaciones relacionadas sobre el tema, buscando de esta forma la protección, en este proyecto se analizó las principales consultas que realizaban los trabajadores, la asesoría jurídica que se les brindó, el análisis de algunos casos en concreto y la elaboración de tres acciones tipo como resultado del análisis y de las observaciones e ideas complementarias realizadas a través del proyecto.

De igual forma, se realizaron actividades adicionales tales como concepto jurídico, infografía y jornada de formación, estas encaminadas a cumplir con el fin del proyecto como es el

de brindar un apoyo jurídico al CAL Villavicencio, así como fortalecer los conocimientos de los trabajadores del sector de la palma de aceite y la caña de azúcar en el tema de la estabilidad laboral reforzada por las condiciones de salud.

1. Planteamiento del problema jurídico

Los sindicatos y usuarios adscritos al centro de atención laboral (CAL) de Villavicencio, La Palma, recurren constantemente al CAL manifestando que fueron despedidos injustificadamente por sus empleadores en razón a que: 1. Presentan una disminución física, y esas condiciones en la salud generan una situación de debilidad manifiesta al trabajador, también se presenta la situación en la cual, estos trabajadores no han sido despedidos por sus empleadores, están en riesgo de ser despedidos sin justa causa por las situaciones anteriores ya mencionadas, esta problemática se ha venido incrementando en razón a la pandemia por Covid-19, quedando muchos trabajadores sin asesoramiento alguno, más en el entendido de que la pandemia ha convertido la atención presencial en atención virtual, haciendo que sea más difícil el acceso al asesoramiento al respecto, por ende, solicitan que se les brinde atención y se les asesore al respecto por medio virtual, a través de la atención que se les brinda desde el CAL de Villavicencio, en cuanto a la protección que recae sobre ellos al ser personas en situación de debilidad manifiesta o vulnerabilidad frente a su empleador, estando a la espera de que se les pueda proteger sus derechos laborales.

En diversas ocasiones los trabajadores son vistos por sus empleadores solo como aquellos que prestan un servicio y que aportan en la producción de la empresa o entidad, por ende, cuando estos trabajadores presentan una disminución física o cualquier otra condición de debilidad manifiesta frente a su empleador, el empleador considera que este no puede seguir prestando ese

servicio de la forma en la que venía presentando antes, sin ver a ese trabajador de forma digna e ignorando los derechos que le corresponden por su especial condición.

2. Alcance del trabajo

El resultado esperado al término de la práctica es que, a través del apoyo jurídico brindado al Centro de atención laboral (CAL) de Villavicencio, se haya hecho un análisis de cuan efectiva es realmente la garantía de la estabilidad laboral reforzada como protección de los derechos de los trabajadores colombianos atendidos en el CAL que se encuentran en situación de debilidad manifiesta Por: 1. Presentar una disminución física, debido a esta condición física del trabajador, la jurisprudencia ha desarrollado una institución que protege al trabajador cuando se encuentra en condición de debilidad manifiesta, debido, entre otros, a las particulares condiciones de salud, evento en el cual surge el derecho a la estabilidad laboral reforzada, la cual se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo en razón de su condición especial del mencionado análisis, se requiere realizar observaciones e ideas complementarias que puedan fortalecer la garantía de la estabilidad laboral reforzada para tener una real y mayor protección de los derechos de los trabajadores colombianos adscritos al CAL y así poder fortalecer esa dignidad en el trabajo que les corresponde por su especial protección, además, de este análisis se proyectarán tres modelos de acciones tipo, para que tanto el CAL como los trabajadores a los que se le están vulnerando estos derechos puedan hacer uso de estos modelos para buscar la protección de sus derechos laborales en atención a las condiciones de salud.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Asesorar, acompañar y orientar en los asuntos que atiende el centro de atención laboral (CAL) de Villavicencio a todos los trabajadores colombianos atendidos en el CAL haciendo énfasis en aquellos trabajadores que se hayan en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud y requieran protección a través de la estabilidad laboral reforzada.

3.2 Objetivos específicos

Identificar cuantos trabajadores colombianos acuden al centro de atención laboral (CAL) de Villavicencio por situación de disminución física, cuantos por hacer parte del sindicato de la entidad o empresa en la que laboran y cuantos trabajadores acuden por encontrarse en estado de embarazo o recientemente tener un parto y así mismo identificar a través de la normatividad vigente en Colombia la protección que se les brinda a través de la estabilidad laboral reforzada.

Establecer que tan efectiva fue realmente la garantía de la estabilidad laboral reforzada como protección de los derechos de los trabajadores que se hayan en situación de debilidad manifiesta que hayan acudido al CAL.

Construir a partir del análisis y proyecciones realizadas observaciones e ideas complementarias que puedan fortalecer la garantía de la estabilidad laboral reforzada para tener una mayor protección de los derechos de los trabajadores colombianos atendidos en el CAL.

Proyectar acciones tipo encaminadas a acceder a los mecanismos de protección de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta por sus condiciones de salud.

4. Metodología

Primera etapa

Esta etapa estará enfocada en la recolección de información, la cual se desprende de los trabajadores que acudan al centro de atención laboral (CAL) de Villavicencio, donde se identificará y catalogará a los usuarios si acuden buscando atención y orientación por encontrarse en situación de debilidad manifiesta por las siguientes situaciones: haber sido despedido por presentar una disminución física o estar en riesgo de ser despedido en razón de esta, al recopilar esta información, se va a establecer a través de la investigación por medio de libros, códigos, conceptos jurídicos, decretos, convenios, artículos, documentos organizacionales, estudios e informes con el fin de realizar un análisis de la protección que se les brinda a los trabajadores en las situaciones especificadas anteriormente, a través de la estabilidad laboral reforzada.

Segunda etapa

Esta etapa estará enfocada en la generación de estrategias e ideas con respecto a los datos que se investigaron en la anterior etapa. Agrupando y organizando la información en donde estará la materialización de las estrategias, ideas e información recopilada que puedan fortalecer la garantía de la estabilidad laboral reforzada para tener una mayor protección de los derechos de los trabajadores colombianos atendidos en el CAL.

Tercera etapa

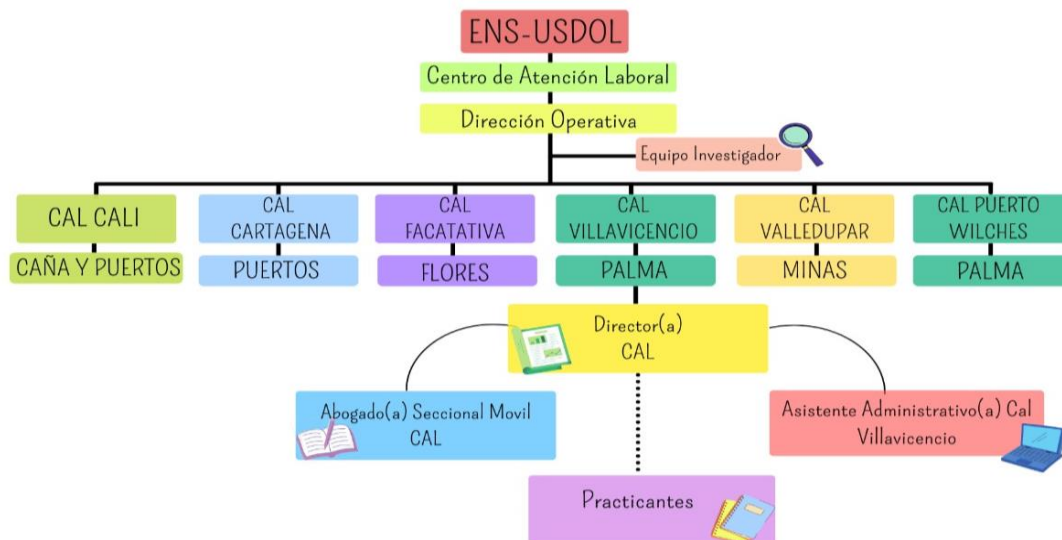
Proyectar tres modelos de acciones tipo fortalecidas por el desarrollo de las etapas anteriores, para que tanto el CAL como los trabajadores a los que se le están vulnerando estos derechos puedan hacer uso de estos modelos para buscar la protección de sus derechos laborales en atención a las condiciones de salud.

5. Información sobre la organización

Los Centros de Atención Laboral – CAL hacen parte de un proyecto de la Escuela Nacional Sindical, es financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Tienen el objetivo de ofrecer asesoría legal y psicosocial para trabajadoras y trabajadores de la caña de azúcar, puertos, flores, minería y palma de aceite, sectores priorizados por el Plan de Acción Laboral en el marco del TLC con los Estados Unidos.

Estos centros también se proponen formar a los trabajadores sobre estándares y derechos laborales. De esta manera, ellas y ellos no solo recibirán apoyo a través de acciones que reivindiquen sus derechos laborales y a trabajar en entornos más seguros y saludables, sino conocimiento sobre los procedimientos, requisitos y documentación necesaria para iniciar inspecciones o buscar asistencia y soluciones legales por parte del Estado. (Centro de Atención Laboral, 2021c).

Figura 1. Organigrama de la Entidad

Nota: Mapa mental sobre la estructura organizacional de la entidad en la que se desarrolló la práctica jurídica de este proyecto. (García, A & García, Z. 2021. Reporte de accidente de trabajo y su conexidad con otros derechos del trabajador).

¿Qué servicios ofrecen los CAL?

En estos centros de atención laboral puedes encontrar asesoría y acciones jurídicas para proteger:

- **Derechos Laborales:** cesantías, prima de servicios, intereses de cesantías, salarios, auxilios de transporte, contratos de trabajo, entre otros.
- **Seguridad y salud en el trabajo:** recursos de Reposición/Apelación frente a problemas con, calificación de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, calificación de origen de enfermedad, pensión de vejez, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes, etc.
- **Seguridad Social:** salud, pensiones, riesgos laborales.

- **Libertad Sindical:** asociación sindical, negociación colectiva y huelga
- **Derechos constitucionales:** estabilidad laboral reforzada (por enfermedad, por embarazo, pre pensionados), mínimo vital, entre otros.
- **Derechos vulnerados:** por conductas de acoso laboral, violencia sexual en el trabajo, tercerización o intermediación laboral ilegal, contratos sindicales, pactos colectivos o planes de beneficios. (Centro de Atención Laboral, 2021c).

5.1 El Centro de atención Laboral (CAL)

Brinda asesoría y realización de acciones jurídicas para la protección de los derechos laborales individuales, colectivos y a la seguridad social:

En los CAL se brinda asesoría jurídica gratuita para que los trabajadores sepan que derecho le quebrantaron, por qué razón, qué proceso debe iniciar y qué debe hacer para que no lo vuelvan a vulnerar. (Centro de Atención Laboral, 2021c).

Adicionalmente de forma gratuita, en los CAL se puede realizar las siguientes acciones jurídicas:

- Derechos de petición.
- Memoriales.
- Reclamaciones de pago.
- Acciones de tutela, impugnaciones, solicitudes ante la Corte Constitucional.
- Recursos de reposición y apelación.
- Querellas ante el Ministerio del Trabajo.

- Acciones jurídicas estratégicas para mejorar las condiciones laborales. (Centro de Atención Laboral, 2021c).

5.2 Asesoría psicosocial

Los CAL contarán con el servicio de asesoría psicosocial gratuita a través de trabajadoras sociales y/o estudiantes de trabajo social y psicología para promover y restablecer integralmente tu proyecto de vida y tus derechos. (Centro de Atención Laboral, 2021c).

5.3 Procesos de formación

Desde los CAL se promoverá la realización de procesos de formación a los trabajadores de los sectores priorizados en derecho laboral individual, colectivo, seguridad social, salud laboral.

A su vez, los CAL promoverán procesos de formación a estudiantes y profesionales del derecho que deseen profundizar sus conocimientos en el derecho del trabajo, haciendo especial énfasis en su dimensión internacional y constitucional.

La educación es muy importante ya que, si conoces tus derechos y la forma de hacerlos exigibles, será muy difícil que puedan vulnerártelos. (Centro de Atención Laboral, 2021c).

5.4 Realización de acciones jurídicas estratégicas

A través de los CAL se monitorearán las violaciones a los derechos laborales y de la seguridad social en los sectores priorizados para realizar procesos de investigación, estrategias jurídicas e incidencia política que puedan promover la solución de estas problemáticas y de

mejores condiciones laborales para los trabajadores de los sectores priorizados. (Centro de Atención Laboral, 2021c).

5.5 Asesoría especializada en salud Laboral

Los CAL cuentan con una experta en salud ocupacional quién brindará asesoría especializada y capacitación a las y los trabajadores de caña y puertos, y al equipo de los CAL con el fin de promover de forma efectiva la salud y seguridad en el trabajo. (Centro de Atención Laboral, 2021c).

5.6 Materiales pedagógicos para la promoción y defensa de derechos laborales

En los CAL encontrarás diversos manuales y materiales pedagógicos que apoyarán la defensa y promoción de tus derechos laborales, tanto a nivel general, como en lo específico de cada uno de los sectores priorizados. (Centro de Atención Laboral, 2021c).

6. Marcos de referencia

6.1 Marco de antecedentes jurídicos

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento

Estas normas fueron implementadas con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo son de gran importancia y contienen un significado especial al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano, es por esto que los mecanismos, actuaciones y decisiones laborales deben tener en cuenta los parámetros internacionales al respecto, es por esto que esta debe ser una de las principales bases para fomentar ideas que fortalezcan la garantía de la estabilidad laboral reforzada, de esta forma se evita la vulneración de derechos de los trabajadores que se encuentren en condición de debilidad manifiesta, más en el sentido que la Declaración compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías.

Estas categorías son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la

abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Categorías importantes para estudio e implementación de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, a saber, que se aplica también en busca de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. (Texto de la Declaración y su seguimiento (DECLARATION), s.f.).

Constitución Política de Colombia, (1991)

Es relevante la aplicación de esta norma para realizar un debido estudio de la estabilidad laboral reforzada, porque contiene los principios y derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia ya que, ningún compendio normativo puede vulnerar estos apartados de la constitución política, es por esto que es necesario tomarla como referencia para desarrollar este proyecto, en el sentido de que su articulado está enfocado en que no se vulneren las garantías mínimas de los trabajadores, por ejemplo, que el trabajo se desarrolle en condiciones dignas, por ende, se va a tomar como fundamento artículos tales como el 13 que hace referencia a la no discriminación, el artículo 25 que se refiere al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, en el artículo 29 establece lo correspondiente al debido proceso, en todos los procedimientos disciplinarios, que sancionan o dan por terminado el contrato de trabajo, deben garantizarse unas etapas mínimas para asegurar que esa sanción o terminación del contrato sea justa. El artículo 39 que hace referencia al derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, y uno de los más importantes para el fortalecimiento de la garantía de la estabilidad laboral reforzada Y el Artículo 47 el cual especifica lo siguiente:

“El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.” (Const., 1991).

Como lo es el contenido del artículo 53, el cual especifica principios mínimos fundamentales que se deben implementar en las normas que rijan las relaciones laborales, principios como:

“Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”. (Const., 1991).

El Artículo 54 especifica que:

“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.” (Const., 1991).

La constitución política, con su vocación orientadora permitió el desarrollo de normas como el código sustantivo del trabajo y el código procesal del trabajo y la seguridad social, normas que son fundamentales para poder desarrollar ideas que permitan que la garantía de la estabilidad laboral reforzada brinde una real y mayor protección a trabajadores en condiciones de debilidad.

Código Sustantivo del Trabajo

Es importante traerlo a colación en el desarrollo de este proyecto ya que, a través de este conjunto de normas se rigen las relaciones laborales de Colombia, donde se especifica un mínimo de garantías para los trabajadores, además de parámetros a implementar en las diversas entidades o empresas para que el trabajo se realice conforme a esta disposición normativa, así mismo, en su demás articulado se establecen otros factores fundamentales que permiten que los trabajadores en condición de debilidad tengan una mayor protección de sus derechos, como lo es lo correspondiente a los tipos de contratos, la relación laboral, las indemnizaciones, como por ejemplo, la indemnización por despido injustificado, desarrolla lo correspondiente a los fueros, como lo es el contenido en el artículo 239 el cual estipula lo correspondiente al fuero de maternidad, brindando protección a las mujeres en estado de embarazo y en periodo de lactancia, así como el artículo 405 y 406 que trata lo correspondiente a la protección de los trabajadores que brinda el fuero sindical, estableciendo que siempre se debe proteger los derechos de los trabajadores, los cuales tienen derecho a realizar su labor en condiciones dignas sin ningún tipo de discriminación. (Código Sustantivo del Trabajo, 1951).

Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social

Es necesario recurrir a este compendio normativo para el desarrollo del proyecto ya que, al buscar la protección de los derechos de los trabajadores en condición de debilidad manifiesta, como lo es por ejemplo, el trabajador que siendo un aforado sindical fue despedido sin los requisitos que establece la Corte Constitucional para que este despido sea legal, se genera una indemnización de 180 días de salario la cual debe pagar el empleador al trabajador, pudiendo reclamar esta indemnización a través de un proceso ordinario laboral iniciado por el trabajador, proceso que se haya regulado por este código, además, se estipula procedimientos para solucionar los conflictos que surgen de la relación laboral, por ende, aspectos tales como el del fuero sindical que trata el artículo 112 del mencionado código, lo correspondiente a avisos sobre accidente de trabajo y enfermedades profesionales contenido en el artículo 146 y lo demás correspondiente a las disposiciones varias del capítulo XVIII de este código, por ende, este compendio normativo es necesario para el estudio y recopilación de información de la garantía de la estabilidad laboral reforzada. (Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001).

Ley 100 de 23 de diciembre de 1993

Esta ley es relevante para el desarrollo del proyecto ya que, contiene el marco principal de sistema de seguridad social integral y se divide en salud, pensiones, riesgos laborales y servicios complementarios, donde tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona, que se desarrolle el trabajo de una forma digna brindando protección de las contingencias que afecten estos derechos. (Ley 100 de 1993).

ley 361 de 1997

Esta ley es importante para el proyecto ya que, es por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones, esta ley establece aspectos relevantes respecto a la protección de las personas con discapacidad, tal y como se puede evidenciar en su Artículo 26°:

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

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

Corte Constitucional, Sentencia T-198 de 2006, M.P.: Marco Gerardo Monroy Cabra

Esta sentencia es relevante en la materia de estudio ya que, trata el tema de la estabilidad laboral reforzada del trabajador discapacitado, especificando que, la jurisprudencia constitucional también ha desarrollado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado, tal y como se expresa en el siguiente apartado:

“La Corporación ha considerado que constituye un trato discriminatorio, cuando se ha despedido de manera unilateral a una persona debido a su condición física, toda vez que no se les puede tratar de igual manera que aquellas sanas, además, menciona la Corte Constitucional que se ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones”. (Corte Constitucional, Sentencia T-198/06, 2006).

Corte constitucional, Sentencia T-661 de 2006, M.P.: Álvaro Tafur Galvis

Esta sentencia es importante para el desarrollo del proyecto ya que, establece que la estabilidad laboral reforzada cobija a directivos sindicales, a la mujer y a la maternidad y a personas con discapacidad, en el entendido de que el empleador debe acudir en primera medida ante el ministerio de trabajo para que este de autorización para despedir a algunos de los ya mencionados cuando se presente una justa causa la cual evaluará el ministerio, detallando esta jurisprudencia el caso de los directivos sindicales, a quienes el empleador puede despedir sólo cuando medie previo permiso del Ministerio de Trabajo, y a favor de quienes se ha establecido la acción de reintegro, para garantizar que la facultad patronal del despido sin justa causa no afecte a los trabajadores el derecho fundamental de asociación.

Así mismo, la protección especial a la mujer y a la maternidad, requieren de mecanismos especiales de protección, para asegurar que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea real, y parta de un reconocimiento de las diferencias entre unos y otros. Por tal motivo, el

legislador ha dispuesto que el empleador también requiere el permiso previo de un inspector de trabajo para despedir a una trabajadora que se encuentre embarazada.

Del mismo modo, el legislador ha dispuesto una garantía de estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidades, disponiendo que, para despedirlas, el empleador requiere un permiso previo del Ministerio del Trabajo. Así se garantiza que el sistema jurídico no avale indiscriminadamente el despido de una persona por su discapacidad, impidiéndole a estas personas desarrollar el resto de sus facultades físicas y mentales. (Corte Constitucional, sentencia T-661/06, 2006).

Corte Constitucional, Sentencia T 277 de 2012, M.P.: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo

Esta jurisprudencia de la Corte Constitucional se debe tener en cuenta para el desarrollo del proyecto en cuanto especifica lo correspondiente al reintegro en el tema a tratar como lo es:

El reintegro de trabajador en condiciones de debilidad manifiesta, en donde esta Corte ha sido reiterativa en indicar que para que se materialice lo siguiente:

“estabilidad laboral reforzada” de personas que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, no basta demostrar la circunstancia especial, pues es necesaria la acreditación de la relación de causalidad o conexidad entre la debilidad dicha y la desvinculación laboral, es decir, que se deduzca o se infiera que aquella condición personalísima del afectado fue el móvil o la razón del retiro, en cuyo caso el acto de la autoridad deviene discriminatorio y constitutivo de abuso del derecho, dando lugar a que la persona sea protegida conforme a la figura constitucional mencionada.” (Corte Constitucional, Sentencia T-277/12, 2012).

El reintegro laboral de trabajador discapacitado a través de la acción de tutela, en donde la Corte especifica lo siguiente:

“Cuando se busca el reintegro al lugar del trabajo con ocasión de la desvinculación, en principio debe decirse que la acción de tutela resulta ser improcedente, pero si quien lo solicita es un sujeto de especial protección constitucional, que fue desvinculado de su lugar de trabajo con ocasión de su estado personal como es el caso de mujeres embarazadas y personas con disminución en su estado de salud, como factores de clara discriminación y sin atender los requisitos para la legalidad de la misma, entonces debe decirse que la acción de tutela se torna idónea para resolver el asunto”. (Corte Constitucional, Sentencia T-277/12, 2012).

Corte Constitucional, Sentencia T-359 de 2014, M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

Esta sentencia es relevante para el desarrollo del proyecto ya que, especifica que las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por condiciones de salud tienen derecho a mantener su empleo o a ser reubicado conforme a su particular situación, tal y como lo expresa esta jurisprudencia:

“el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución de la capacidad física, síquica o sensorial-sin importar si existe o no calificación de la pérdida de capacidad- conlleva el derecho a mantenerse en el empleo o a ser reubicado conforme a unas funciones congruentes con su estado de salud, lo cual debe incluir la capacitación para el adecuado cumplimiento del nuevo cargo y, una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario en caso de haber sido separado de su cargo, sin perjuicio de las

demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar". (Corte Constitucional, Sentencia T-359/14, 2014).

Corte Constitucional, Sentencia T-041 de 2014, M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva

Esta sentencia es necesaria para el estudio de la protección que brinda la estabilidad laboral reforzada a los trabajadores cuando su discapacidad no ha sido calificada por autoridad competente y porque amplía la protección que brinda frente a cualquier tipo de vinculación laboral, así que al estudiar esta jurisprudencia y recopilar esta información, podremos observar que tan real y efectiva es la protección que brinda a los trabajadores:

Derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona por razones de salud cuando no se ha calificado su discapacidad por la autoridad competente:

“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.” (Corte Constitucional, Sentencia T-041/14, 2014).

Estabilidad laboral frente a cualquier tipo de vinculación laboral:

“Para esta Corte, 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”. (Corte Constitucional, Sentencia T-041/14, 2014).

Corte constitucional, Sentencia T-320/16, M.P.: Alberto Rojas Ríos

Esta sentencia es relevante ya que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en:

- “(i) el derecho a conservar el empleo;*
- (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad;*
- (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y;*
- (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”. (Corte Constitucional, Sentencia T-320/16, 2016).*

Dando mayor claridad de esta forma en lo contenido en el artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en:

“la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo”. (Corte Constitucional, Sentencia T-320/16, 2016).

Corte constitucional, Sentencia T-040/16, M.P.: Alejandro Linares Cantillo

Esta sentencia debe ser tenida en cuenta para la elaboración del proyecto ya que, contiene fundamentos desarrollados por la Corte Constitucional muy importantes para llevar a cabo la elaboración de los modelos de acciones tipo para la protección de los derechos de los trabajadores, en cuanto establece la estabilidad laboral reforzada como un mecanismo de protección de personas en situación de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro del estado de salud, así mismo, especifica lo correspondiente al derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, siendo más específica sobre las garantías contenidas en la ley 361 de 1997 a través de la reiteración de la jurisprudencia. (Corte Constitucional, Sentencia T-040/16, 2016).

Corte Constitucional, Sentencia T-203/2017, M.P.: Alejandro Linares Cantillo

A través de esta sentencia, la Corte Constitucional enfatiza en el derecho a la reubicación laboral y en la vulneración de derechos, por cuanto no se reubicó al trabajador en un cargo compatible con su estado de salud, así mismo, reitera en la jurisprudencia del derecho a la estabilidad laboral reforzada de trabajador en condiciones de debilidad manifiesta o indefensión y derecho a la reubicación laboral, especificando que:

“La jurisprudencia constitucional ha establecido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no puede entenderse únicamente como la limitación que existe para

retirar al trabajador que ha sufrido una disminución en su estado de salud, sino también como la posibilidad que tiene ese trabajador de ser reubicado en un puesto que pueda desempeñar conforme a sus condiciones de salud. La reubicación laboral es una forma de conciliar los intereses de ambas partes (trabajador y empleador), en tanto que se le permite a la persona afectada en su salud potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, pese a la condición que le sobrevino y, a la empresa o entidad, maximizar la productividad de sus funcionarios”. (Corte Constitucional, Sentencia T-203/17, 2017).

Corte Constitucional, Sentencia T-048/2018, M.P.: Antonio José Lizarazo Ocampo

La Corte Constitucional reiteró a través de esta sentencia parámetros que se deben cumplir para que proceda la estabilidad laboral reforzada, es por esto que se requiere incluir esta sentencia en el tema de estudio ya que, establece los siguientes parámetros:

“(i) una persona con padecimientos de salud que involucren, de forma transitoria o variable, una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada; por lo general; se exige también que (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; y (iii) que en caso de ser despedido exista una conexión directa e inmediata entre este hecho y la condición de salud. Cuando a una persona le asista la garantía a la estabilidad laboral reforzada por estar en las circunstancias anteriormente mencionadas, tiene derecho a que su empleador no pueda finalizar el vínculo laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo, aunque exista justa causa para terminar la relación laboral. El incumplimiento de este deber

genera obligación del juez de presumir que el despido fue discriminatorio, es decir, que se generó por el estado de debilidad e indefensión del empleado e, igualmente: (i) que el despido del trabajador o la terminación del contrato no produzca efectos jurídicos y la consecuente obligación de recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir”. (Corte Constitucional, Sentencia T-048/18, 2018).

Corte Constitucional, Sentencia SU 040/2018, M.P.: Cristina Pardo Schlesinger

Esta sentencia es la de mayor relevancia para el desarrollo de este proyecto, en el entendido que al ser sentencia de unificación, unifica la posición que tiene la Corte Constitucional respecto al derecho de la estabilidad laboral reforzada de persona en condición de discapacidad o disminución física, y más en el tema del proyecto, precisando la reiteración de la jurisprudencia de la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro del estado de salud. (Corte Constitucional, Sentencia SU-040/18, 2018).

Corte Suprema de Justicia, Sala laboral, Sentencia SL3144-2021, M.P.: Iván Mauricio Lenis Gómez

Esta sentencia es relevante para el desarrollo del proyecto ya que, permite conocer los aspectos actualizados desarrollados por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada tal de aquellas personas que por su condición física:

“están en circunstancias de debilidad manifiesta y se extiende 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

que exista una calificación previa que acredite una discapacidad”. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL3144-21, 2021).

Respecto a los trabajadores sindicalizados, mujeres en estado de embarazo y lactancia:

La Corte Constitucional en Sentencia C-470 de 1997, M.P.: Alejandro Martínez Caballero especificó lo correspondiente a la protección laboral de mujer trabajadora embarazada o en estado de lactancia, así mismo, brindó un claro concepto sobre la estabilidad laboral reforzada especificando que:

“En general el derecho a la estabilidad laboral 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”. (Corte Constitucional, Sentencia C-470/97, 1997).

La Corte Constitucional en Sentencia T-998 de 2010 con M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, ha señalado que el fuero sindical pretende evitar que el despido, traslado o desmejoramiento de las condiciones de trabajo, alteren de manera indebida las acciones legítimas

que la Constitución Política le reconoce a los sindicatos. (Corte Constitucional, Sentencia T-998/10, 2010).

Así mismo, la Corte Constitucional, en Sentencia SU-432 de 2015, M.P.: María Victoria Calle Correa, señala que son parte de esta protección laboral excepcional entre otras, los trabajadores sindicalizados que asumen un fuero laboral, definido como aquel que se produce en defensa de la estabilidad laboral del trabajador que reivindica una situación de conflicto con sus derechos laborales, siendo parte escanciar, de la estructura sindical de una organización así reconocida. (Corte Constitucional, Sentencia SU-432/15, 2015).

La Corte Constitucional en sentencia T-057 de 2016 con M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub ha reconocido que:

“la estabilidad laboral reforzada protege por lo general a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fuero sindical y personas con discapacidad. En este sentido, se ha dicho que la figura de la estabilidad laboral reforzada es un derecho que garantiza la continuidad en un empleo, después de adquirir la correspondiente limitación física, sicológica, o sensorial, como una medida de protección especial y conforme a su capacidad laboral.” (Corte Constitucional, Sentencia T-057/16, 2016).

De esta manera, se entiende que esa protección implica:

“(I) el derecho a conservar el empleo; (II) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (III) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre y cuando que no se configura una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo y; (IV) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa

verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador”. (Corte Constitucional, Sentencia T-057/16, 2016).

Así mismo, es importante traer a colación al mínimo vital, pues cuando se les despiden a trabajadores en condición de debilidad manifiesta se ven afectados en este derecho, impidiendo tener esa calidad de trabajador digno, al respecto la Corte Constitucional en Sentencia T-678 de 2017 con M.P. Carlos Bernal Pulido ha mencionado que,

“El derecho al mínimo vital ha sido definido por esta Corte como “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”. (Corte Constitucional, Sentencia T-678/17, 2017).

En ese sentido, el mínimo vital constituye un presupuesto básico para el efectivo goce y ejercicio de la totalidad de los derechos fundamentales, en tanto salvaguarda de las condiciones básicas de subsistencia del individuo. El reconocimiento del derecho al mínimo vital encuentra su fundamento en el concepto de dignidad humana, pues es claro que la carencia de las condiciones materiales mínimas necesarias para garantizar la subsistencia del individuo comporta la negación de la dignidad que le es inherente. Igualmente, este derecho se proyecta en otros derechos fundamentales como la vida (Art. 11 C.P.), la salud (Art. 49 C.P.), el trabajo (Art. 25 C.P.) y la seguridad social (Art. 48 C.P.). De esta forma, la protección al mínimo vital

se configura una de las garantías de mayor relevancia en el Estado Social de Derecho. (Corte Constitucional, Sentencia T-678/17, 2017).

6.2 Marco Conceptual

Relación laboral: es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada, a cambio de una remuneración

Vinculación laboral: es el proceso mediante el cual se reclutan, seleccionan e ingresan personas a una organización, mediante determinadas técnicas o fases; Hay que tener en cuenta la revisión de la información para rectificar que la persona si cumple con los requerimientos que exige el cargo.

Ejecución y efectos del contrato de trabajo: El contrato de trabajo, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella. Es así como incumbe al empleador las obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador, en este aspecto también se incluye lo correspondiente a afiliaciones, aportes patronales, pensiones, riesgos laborales, etc.

Estabilidad laboral reforzada: *“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.”* (Corte Constitucional, Sentencia C-470/97, 1997).

Fuero sindical: *“Es un derecho que gozan algunos trabajadores pertenecientes al sindicato a no ser despedidos, ni desmejoradas sus condiciones labores, ni trasladados a otros lugares o establecimientos de la compañía, sin que medie justa causa; y esta justa causa deberá ser calificada previamente por el Juez del trabajo.”* (Giraldo, 2021).

Fuero por maternidad: Es la protección que tiene la mujer de no ser despedida en razón de su maternidad.

Fuero por discapacidad: *“Este es un fuero, que la ley ha establecido, para que las personas con alguna discapacidad puedan gozar de una protección en materia laboral, asimilándose al fuero para las mujeres que se encuentran en estado de gestación, o las personas sindicalizadas, ampliándose la protección a las personas con discapacidad y a las personas cuidadoras”.* (Editorial La República S.A.S. 2014).

Terminación del contrato de trabajo: Es el evento en el cual las partes de común acuerdo o de forma unilateral deciden cesar con las obligaciones y condiciones que dieron origen a la relación laboral.

Liquidación del contrato de trabajo: Al terminar el contrato de trabajo, la empresa debe reconocer en favor del trabajador los salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones y demás pagos pendientes a que tenga derecho, de acuerdo con la legislación vigente. Para tal efecto se sigue el siguiente procedimiento: con base en la hoja de vida laboral del trabajador, se toman datos como el tipo de contrato de trabajo, motivo de la terminación del contrato de trabajo, fecha de ingreso, última remuneración mensual, último periodo de disfrute y pago de vacaciones, último pago de cesantías e interés de cesantía. Posteriormente se efectúan los cálculos del caso y se procede a elaborar la hoja de liquidación del contrato de trabajo.

Incapacidad: Se presenta en el trabajador cuando le es imposible prestar el servicio personal, normal y eficazmente, por causa de enfermedad general. Durante ese lapso, en que no se prestan servicios el empleador no paga salario, pero el trabajador recibe una prestación económica asumida por el Sistema de Seguridad Social. La incapacidad no suspende el contrato de trabajo y no debe tomarse en cuenta para descontarla en la liquidación de prestaciones.

Accidente de trabajo: Todo suceso repentino que sobrevenga por causa u ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte

Licencias laborales: son los permisos que puede otorgar el empleador al trabajador para que se ausente por determinado tiempo de sus funciones. Las licencias reglamentarias son los permisos regulados por la ley, no negociables y de obligatorio otorgamiento cuando el trabajador las solicita.

Sistema general de riesgos laborales: -ARL- Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan. Se aplica a todas las empresas que funcionen en el territorio nacional, y a los trabajadores, contratistas, subcontratistas, de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, y del sector privado en general.

Reintegro laboral: *“Es el restablecimiento de las condiciones del empleo bajo la ficción de que el trabajador nunca fue separado del cargo, implica el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por el trabajador durante el lapso en que estuvo cesante.”* (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL35212018, 2018).

Reubicación laboral: “consiste en la actividad de reincorporación del trabajador discapacitado o en estado de debilidad manifiesta, al desempeño de una actividad laboral, y puede venir acompañada de modificaciones de cargo y debe garantizar las condiciones de seguridad que requiera el trabajador para recuperar su estado de salud.” (Hernández, 2019).

Retén social: “Establece la protección laboral especial que el Estado debe garantizar a las madres y padres cabezas de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores públicos que cumplan con los requisitos para acceder al estatus de prepensionados.” («El retén social y sus implicaciones en el sector privado», s.f.).

7. Cronograma

Tabla 1. Cronograma de actividades realizadas desde octubre del 2021 hasta marzo del 2022

Nota: Esta tabla muestra en un formato de semanas las actividades realizadas en la entidad.

ACTIVIDADES	OCTUBRE DEL AÑO 2021				NOVIEMBRE DEL AÑO 2021				DICIEMBRE DEL AÑO 2021				ENERO DEL AÑO 2022				FEBRERO DEL AÑO 2022				MARZO DEL AÑO 2022			
	1 SEMANA	2 SEMANA	3 SEMANA	4 SEMANA	1 SEMANA	2 SEMANA	3 SEMANA	4 SEMANA	1 SEMANA	2 SEMANA	3 SEMANA	4 SEMANA	1 SEMANA	2 SEMANA	3 SEMANA	4 SEMANA	1 SEMANA	2 SEMANA	3 SEMANA	4 SEMANA	1 SEMANA	2 SEMANA	3 SEMANA	4 SEMANA
Actividad 1: Investigación y recopilación de información en la entidad, normatividad y jurisprudencia vigente																								
Actividad 2: Planteamiento de análisis de la investigación, recopilación y materialización de resultados																								
Actividad 3: Proyección y elaboración de tres acciones tipo encaminadas a la protección de los derechos del trabajador en el énfasis desarrollado del proyecto																								

Creación propia 2022.

- “1,2,3,4” = HACEN REFERENCIA A CADA SEMANA DEL MES.

- LOS CUADROS EN BLANCO NO SON TENIDOS EN CUENTA YA QUE, SON SEMANAS EN LAS CUALES LA ENTIDAD NO ESTA PRESTANDO LOS SERVICIOS Y LOS RESTANTES DE MARZO EN BLANCO SON EN RAZON A QUE SE ESPERA QUE YA SE HABRIA TERMINADO EL TERMINO PARA DESARROLLAR LA PRACTICA Y EL PROYECTO EN LA ENTIDAD.



HACE REFERENCIA A LAS SEMANAS EN LAS QUE SE DESARROLLA LA PRIMERA ACTIVIDAD.



HACE REFERENCIA A LAS SEMANAS EN LAS QUE SE DESARROLLA LA SEGUNDA ACTIVIDAD.



HACE REFERENCIA A LAS SEMANAS EN LAS QUE SE DESARROLLA LA TERCERA ACTIVIDAD.

8. Desarrollo de la práctica jurídico social

8.1 Primer informe

Este primer informe tiene como objetivo exponer el número de trabajadores que acudieron al Centro de Atención Laboral de Villavicencio buscando la protección de sus derechos a través de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, tras revisar esto, se hará un enfoque en los trabajadores que acudieron por sus condiciones de salud, identificando y analizando, a través de la normatividad vigente en Colombia, la protección que se les brinda por medio de la estabilidad laboral reforzada.

En el marco de ejecución del proyecto llevado a cabo en la práctica jurídico social en el Centro de Atención Laboral de Villavicencio, en la atención brindada a usuarios a través de asesorías y elaboración de acciones jurídicas, así como también del apoyo brindado a sindicatos constituidos en las empresas del departamento del Meta y el municipio de Villavicencio, en el desarrollo de la primera etapa del proyecto, se recopiló la siguiente información de trabajadores que acudieron al CAL:

Tabla 2. *Información de los usuarios que acudieron al CAL*

Tema por el que acudieron los usuarios al CAL	Número de usuarios	Sector económico de los usuarios
Estabilidad laboral por fuero de maternidad	0	N/A
Estabilidad laboral por fuero sindical	1	Palma de aceite
Estabilidad laboral madre cabeza de familia	1	Caña de azúcar
Estabilidad laboral por condiciones de salud	12	Palma de aceite y caña de azúcar

Nota: Esta tabla muestra las 4 principales razones por las que los usuarios acudieron al CAL junto con el número de personas y su sector económico. Creación propia 2022.

Ahora bien, tras revisar cuantos usuarios acudieron al Centro de Atención Laboral-CAL-Villavicencio por tema de estabilidad laboral reforzada, nos enfocaremos en los 12 usuarios que acudieron al CAL por el tema de estabilidad laboral por condiciones de salud tal y como se plasma a continuación:

- Los 12 usuarios detallados en la anterior tabla manifestaron que en razón a sus trabajos en el sector de la palma de aceite y caña de azúcar comenzaron a tener problemas en su salud debido a los esfuerzos que implicaba trabajar con la palma o la caña, así mismo, manifestaron que tuvieron un accidente en razón a la labor que desempeñaban en las empresas dedicadas a este sector económico y que requerían asesoría jurídica en el tema a tratar.

Ahora bien, una de mis funciones en apoyo al Centro de atención Laboral de Villavicencio, es brindar asesoría y elaborar acciones jurídicas en aras de brindar la atención a los usuarios y cumplir con los procedimientos que se llevan al interior del CAL, esto con el fin de que tuvieran claridad en el tema y conocieran de la protección de sus derechos a través de la garantía de la estabilidad laboral reforzada con base en la siguiente fundamentación jurídica:

- Por encontrarse en situación de debilidad manifiesta por sus condiciones de salud, la legislación colombiana ha establecido normas, leyes y jurisprudencia que busca proteger los derechos de los trabajadores que tienen esta particular situación.

En primera medida, vamos a especificar algunos apartados de la Constitución Política de Colombia que abarcan el tema de la estabilidad laboral como se detalla a continuación:

Respecto al tema de la estabilidad laboral reforzada podemos encontrar en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia algunos principios mínimos fundamentales que se deben implementar en las normas que rijan las relaciones laborales, como lo son la *“Igualdad de oportunidades para los trabajadores y la estabilidad en el empleo, a la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales”*. (Const., 1991).

Conforme a lo anterior, la Constitución Política de Colombia establece la protección a continuar con su trabajo al especificar lo concerniente a *“estabilidad en el empleo”* estabilidad que debe ir acompañada por condiciones dignas y justas en razón a que se especifica lo relacionado a *“la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales”*, tal y como se expresa en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, y el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia *“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.”* (Const., 1991).

Es así, donde una vez conocidos parámetros constitucionales relacionados con el tema de la estabilidad laboral, podemos traer a colación una ley importante en lo relacionado con las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, la Ley 361 de 1997, destacando de esta forma su artículo 26, uno de los artículos más relevantes para brindar asesoría a los usuarios que asisten al Centro de Atención Laboral de Villavicencio el cual establece lo siguiente:

“En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como

incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

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

La Corte constitucional en Sentencia T-472/14, M.P.: Luis Guillermo Guerrero Pérez especifica que las personas que presentan las siguientes condiciones están en circunstancias de debilidad manifiesta, y por ende, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada “*un trabajador que razonablemente pueda catalogarse como persona (I) con discapacidad, (II) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (III) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho*” en razón a su particular condición tienen derecho a la igualdad y no discriminación por la condición de salud, esto es que no se les obstaculice la vinculación laboral, que no sean despedidos o su contrato terminado por su condición de salud, el derecho a permanecer en el empleo y sus condiciones laborales no sean desmejoradas. (Corte constitucional, Sentencia T-472/14, 2014).

De igual forma, la Corte constitucional en sentencia T 434 de 2020, M. P.: Diana Fajardo Rivera, especifica que:

“Se hace notoria la protección que se le busca otorgar al trabajador que se encuentra en una situación de desigualdad frente a los demás por sus condiciones de salud, las cuales repercuten negativamente en su capacidad laboral, se menciona esta situación de desigualdad ya que, por presentar una disminución física se encuentran en una situación de vulnerabilidad frente a sus compañeros de trabajo y/o empleadores. En aras de propender por evitar la discriminación hacia este grupo de personas que ya no pueden laborar de la misma manera por una enfermedad de origen común, enfermedad de origen laboral o accidente de trabajo, se resalta lo que ha venido reiterando la jurisprudencia acerca de la calificación de pérdida de capacidad laboral, en el sentido que este no es requisito para que opere la estabilidad laboral reforzada y no puede servir de justificación para que se niegue la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que consagra los 180 días de salario y la ineficacia del despido.” (Corte constitucional, Sentencia T-434/20, 2020).

Una vez expuesta esta normatividad y jurisprudencia respecto al tema de la estabilidad laboral reforzada y con el objetivo de darle un mayor enfoque a los 12 usuarios que acudieron al CAL Villavicencio por el tema de estabilidad laboral por condiciones de salud, los dividiremos en dos grupos:

- **Primer grupo:** Usuarios que acuden al Centro de Atención Laboral-CAL- de Villavicencio que manifiestan estar en un posible riesgo de ser despedidos de su trabajo en razón a sus condiciones de salud.
- **Segundo grupo:** Usuarios que acuden al Centro de Atención Laboral-CAL- de Villavicencio que fueron despedidos de su trabajo en razón a sus condiciones de salud.

8.1.1 Primer grupo

A continuación, vamos a detallar algunos datos de los trabajadores atendidos en el CAL Villavicencio que manifestaron estar en un posible riesgo de ser despedidos de su trabajo en razón a sus condiciones de salud:

Tabla 3. Información sobre trabajadores atendidos en el CAL Villavicencio

Información similar suministrada por los usuarios	Tema	Número de usuarios	Laboran actualmente	Sector económico
Manifestaron estar en un posible riesgo de ser despedidos de su trabajo, considerando que por sus condiciones de salud no pueden desempeñar sus labores con aptitud.	Estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud	7	Si	Palma de aceite
Manifestaron estar en un posible riesgo de ser despedidos de su trabajo, considerando que por sus condiciones de salud no pueden desempeñar sus labores con aptitud.	Estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud	2	Si	caña de azúcar

Nota: Esta tabla muestra lo que manifestaron los trabajadores que fueron atendidos, la cantidad de personas y su sector económico. Creación propia 2022.

Conforme a la anterior tabla, la atención brindada a los usuarios que asistieron al Centro de Atención laboral de Villavicencio se enfocó en especificarle a los usuarios que debían comunicar a su empleador su situación de salud y solicitar una posible reubicación laboral conforme a su particular condición, esta atención tuvo los fundamentos jurídicos que se traen a colación a continuación:

Al respecto, la jurisprudencia de la Corte constitucional en Sentencia T-320/16, M.P.: Alberto Rojas Ríos especifica que el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en:

“(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”. (Corte constitucional, Sentencia T-320/16, 2016).

Así mismo, la Corte Constitucional, en Sentencia T-048/2018, M.P.: Antonio José Lizarazo Ocampo reiteró a través de esta sentencia parámetros que se deben cumplir para que proceda la estabilidad laboral reforzada:

“(i) una persona con padecimientos de salud que involucren, de forma transitoria o variable, una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada; por lo general; se exige también que (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; y (iii) que en caso de ser

despedido exista una conexión directa e inmediata entre este hecho y la condición de salud.” (Corte Constitucional, en Sentencia T-048/18, 2018).

Cuando a una persona le asista la garantía a la estabilidad laboral reforzada por estar en las circunstancias anteriormente mencionadas, tiene derecho a que su empleador no pueda finalizar el vínculo laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo, aunque exista justa causa para terminar la relación laboral. *“El incumplimiento de este deber genera obligación del juez de presumir que el despido fue discriminatorio, es decir, que se generó por el estado de debilidad e indefensión del empleado e, igualmente: (i) que el despido del trabajador o la terminación del contrato no produzca efectos jurídicos y la consecuente obligación de recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir.”* (Corte Constitucional, en Sentencia T-048/18, 2018).

A través de la sentencia T-203/2017, M.P.: Alejandro Linares Cantillo, la Corte Constitucional enfatiza en el derecho a la reubicación laboral y en la vulneración de derechos, por cuanto no se reubicó al trabajador en un cargo compatible con su estado de salud, así mismo, reitera en la jurisprudencia del derecho a la estabilidad laboral reforzada de trabajador en condiciones de debilidad manifiesta o indefensión y derecho a la reubicación laboral, especificando lo siguiente:

“La jurisprudencia constitucional ha establecido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no puede entenderse únicamente como la limitación que existe para retirar al trabajador que ha sufrido una disminución en su estado de salud, sino también como la posibilidad que tiene ese trabajador de ser reubicado en un puesto que pueda desempeñar conforme a sus condiciones de salud. La reubicación laboral es una forma de conciliar los intereses de ambas partes (trabajador y empleador), en tanto que se le permite a la persona afectada en su salud potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, pese a la condición que le sobrevino y, a la empresa o entidad,

maximizar la productividad de sus funcionarios.” (Corte Constitucional, Sentencia T-203/17, 2017).

Además, en la Sentencia T-041 de 2014, M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva, la Corte Constitucional especifica que:

“la protección que brinda la estabilidad laboral reforzada a los trabajadores abarca incluso cuando su discapacidad no ha sido calificada por autoridad competente y amplía la protección que brinda frente a cualquier tipo de vinculación laboral.” (Corte Constitucional, Sentencia T-041/14, 2014).

Así mismo, es importante dar a conocer a los usuarios que también hay una especial protección para aquellas personas que presentan una disminución física con relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia T-041 de 2014, M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva manifestó lo siguiente:

“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. 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.

La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.” (Corte Constitucional, Sentencia T-041/14, 2014).

Conforme a esta jurisprudencia se les brinda atención a los usuarios que asisten al CAL Villavicencio, haciendo énfasis en que deben comunicar a su empleador su condición de salud de forma escrita para quede constancia de ello, aportando la debida documentación que respalde lo relatado por el usuario como lo es la historia clínica y ordenes médicas, así mismo, mediante esta comunicación, pueden solicitar su reubicación laboral en razón a sus condiciones de salud.

8.1.2 Segundo grupo

A continuación, vamos a detallar algunos datos de los trabajadores atendidos en el CAL Villavicencio que manifestaron haber sido despedidos de su trabajo en razón a sus condiciones de salud.

Tabla 4. *Manifestaciones de los trabajadores que fueron atendidos Enel CAL Villavicencio*

Usuarios atendidos	Tema	Número de usuarios	Laboran actualmente	Sector económico
--------------------	------	--------------------	---------------------	------------------

Manifestaron haber sido despedidos de su trabajo en razón a sus condiciones de salud.	Estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud	2	No	Palma de aceite
Manifestó haber sido despedido de su trabajo en razón a su condición de salud.	Estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud	1	No	Caña de azúcar

Nota: Esta tabla muestra las razones por las que manifiestan los usuarios del CAL que fueron despedidos de su trabajo. Creación propia 2022.

Conforme a la anterior tabla, la atención brindada a los usuarios que asistieron al Centro de Atención laboral de Villavicencio se enfocó en especificarle a los usuarios que debían solicitar el reintegro a su trabajo mediante la acción de tutela atendiendo a su garantía a la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, así mismo, en solicitar a través de esta acción una posible reubicación laboral conforme a su particular condición, esta atención tuvo los siguientes fundamentos jurídicos:

En la Sentencia T 277 de 2012, M.P.: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, la Corte Constitucional especifica lo correspondiente al reintegro en el tema a tratar como lo es:

El reintegro de trabajador en condiciones de debilidad manifiesta, en donde esta Corte ha sido reiterativa en indicar que para que se materialice se debe cumplir lo que se expresa a continuación:

“En la estabilidad laboral reforzada de personas que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, no basta demostrar la circunstancia especial, pues es necesaria la acreditación de la relación de causalidad o conexidad entre la debilidad dicha y la desvinculación laboral, es decir, que se deduzca o se infiera que aquella condición personalísima del afectado fue el móvil o la razón del retiro, en cuyo caso el acto de la autoridad deviene discriminatorio y constitutivo de abuso del derecho, dando lugar a que la persona sea protegida conforme a la figura constitucional mencionada.” (Corte Constitucional, Sentencia T-277/12, 2012).

El reintegro laboral de trabajador discapacitado a través de la acción de tutela, en donde la Corte especifica que:

“Cuando se busca el reintegro al lugar del trabajo con ocasión de la desvinculación, en principio debe decirse que la acción de tutela resulta ser improcedente, pero si quien lo solicita es un sujeto de especial protección constitucional, que fue desvinculado de su lugar de trabajo con ocasión de su estado personal como es el caso de mujeres embarazadas y personas con disminución en su estado de salud, como factores de clara discriminación y sin atender los requisitos para la legalidad de la misma, entonces debe decirse que la acción de tutela se torna idónea para resolver el asunto”. (Corte Constitucional, Sentencia T-277/12, 2012).

Atendiendo a la anterior jurisprudencia, es precisa la atención brindada ya que, la acción de tutela puede ser un mecanismo idóneo para garantizar los derechos de los usuarios que acuden al CAL, en el entendido que a través de esta acción se puede solicitar el reintegro al haber sido despedido presentando una disminución relevante en su estado de salud.

Así mismo, la Sentencia T-359 de 2014, de la Corte Constitucional, M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Es relevante para estos casos ya que, especifica que las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por condiciones de salud tienen derecho a mantener su empleo o a ser reubicado conforme a su particular situación, tal y como lo expresa esta jurisprudencia en el siguiente apartado:

“el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución de la capacidad física, síquica o sensorial-sin importar si existe o no calificación de la pérdida de capacidad- conlleva el derecho a mantenerse en el empleo o a ser reubicado conforme a unas funciones congruentes con su estado de salud, lo cual debe incluir la capacitación para el adecuado cumplimiento del nuevo cargo y, una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario en caso de haber sido separado de su cargo, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.” (Corte Constitucional, Sentencia T-359/14, 2014).

Conforme a la Sentencia T-048/2018, de la Corte Constitucional M.P.: Antonio José Lizarazo Ocampo, se puede indicar a los usuarios que además de solicitar el reintegro y la reubicación mediante la acción de tutela, puede solicitar mediante esta acción los salarios y las

prestaciones sociales dejadas de percibir en razón a su despido por sus condiciones de salud ya que, tal y como especifica esta sentencia:

“cuando a una persona le asista la garantía a la estabilidad laboral reforzada por estar en las circunstancias anteriormente mencionadas, tiene derecho a que su empleador no pueda finalizar el vínculo laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo, aunque exista justa causa para terminar la relación laboral. El incumplimiento de este deber genera obligación del juez de presumir que el despido fue discriminatorio, es decir, que se generó por el estado de debilidad e indefensión del empleado e, igualmente: (i) que el despido del trabajador o la terminación del contrato no produzca efectos jurídicos y la consecuente obligación de recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir.” (Corte Constitucional, Sentencia T-048/18, 2018).

8.2 Conclusiones de primer informe

A manera de conclusión del estudio realizado en la primera etapa de este proyecto nos arrojó el siguiente resultado:

Tabla 5. *Resultados de la primera etapa del informe*

Número de usuarios que manifestaron estar en un posible riesgo de ser despedidos de su trabajo en razón a sus condiciones de salud	Número de usuarios que manifestaron ser despedidos de su trabajo en razón a sus condiciones de salud	Tema	Sector económico

9	3	Estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud	Palma de aceite y caña de azúcar
---	---	--	----------------------------------

Nota: En esta tabla se encuentran las manifestaciones de las razones por las que usuarios que acudieron al CAL creen que fueron despedidos.

De los doce (12) usuarios atendidos en el CAL Villavicencio, nueve (9) manifestaron estar en riesgo de ser despedidos de su trabajo en razón a sus condiciones de salud y tres (3) manifestaron ser despedidos de su trabajo en razón a sus condiciones de salud, trabajadores que pertenecen al sector económico de palma de aceite y caña de azúcar, a los cuales se les brindó atención con base al tema de Estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud con los fundamentos jurídicos ya expuestos.

8.3 Segundo informe

Este segundo informe tiene como objetivo dar a conocer el resultado de la atención brindada a los doce (12) usuarios que acudieron al Centro de Atención Laboral-CAL-Villavicencio, los cuales manifestaron estar en situación de debilidad manifiesta por sus condiciones de salud, a los cuales se les asesoró y/o se les proyectó documento con fundamentos en la protección que se les brinda por medio de la estabilidad laboral reforzada.

Teniendo en cuenta los datos arrojados en primer informe, en primera medida especificaremos lo correspondiente al primer grupo el cual hace referencia a los nueve (9) usuarios que acudieron al Centro de Atención Laboral-CAL- de Villavicencio que manifestaron estar en un posible riesgo de ser despedidos de su trabajo en razón a sus condiciones de salud a los cuales se les brindó asesoría sobre el tema de estabilidad laboral reforzada, especificando a los usuarios que el paso a seguir era elaborar un documento en el cual se informe al empleador sobre su situación de salud, por lo cual se les solicitaba de ser posible, que aportaran historias clínicas, ordenes médicas, incapacidades y si las hay, calificación de origen y/o pérdida de capacidad laboral del trabajador para de esta forma tener conocimiento sobre la afectación de salud del usuario.

Tras recibir los documentos de los usuarios, se procedía a elaborar un derecho de petición dirigido al empleador del trabajador, que tenía como fin narrar la precaria situación de salud del usuario, el cómo se había generado y que afectaciones le causaba.

Para dar un mejor ejemplo sobre el tema, tomaremos un caso en concreto de los nueve (9) trabajadores:

Se trata de un usuario de 45 años el cual se encuentra vinculado por medio de contrato de trabajo a empresa dedicada al sector de la palma:

El trabajador sufrió accidente de trabajo el 27 de agosto de 2020.

A partir del accidente de trabajo se le generó ciertas afectaciones en su salud.

Debido a esto, en el documento elaborado se narró lo correspondiente a los resultados arrojados tras acudir a atención médica ante su ARL los cuales fueron principalmente los siguientes: síndrome de Bertolotti, protrusiones discales L1-L2 y L5-L6, cambios degenerativos espónkilosicos y condrosicos descritos y una bursitis de hombro, aportando las respectivas historias clínicas y ordenes médicas.

Así mismo, se especificó que el usuario continúa recibiendo los respectivos tratamientos médicos para su rehabilitación.

Tras dar a conocer la situación de salud de trabajador, en el documento realizado se le solicitaba al empleador que le fueran amparados sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y debilidad manifiesta al tomar las medidas medias necesarias para la protección de su condición de salud, su recuperación integral y su continuidad laboral.

Este documento elaborado desde el Centro de Atención laboral-CAL-Villavicencio tenía como principal fundamento jurídico la sentencia T-320/16, M.P.: Alberto Rojas Ríos en la cual la Corte constitucional específica que el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en:

“ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”. (Corte Constitucional, Sentencia T-320/16, 2016).

Así como la demás normatividad especificada en el primer informe, esta sentencia es relevante para tener un soporte normativo en el documento dirigido al empleador del usuario, porque refuerza lo correspondiente a la estabilidad en el empleo, a no ser despedido en razón a su condición de salud y al conocer de esta condición el empleador, debe acudir ante el Ministerio de trabajo, que es la autoridad competente para autorizar el despido del trabajador que presenta esta especial condición.

Tras realizar seguimiento al documento realizado al usuario, este especifica que recibió respuesta negativa por parte de su empleador, para tener mayor claridad sobre el caso, vamos a tomar los argumentos principales en los que se basó la empresa para dar contestación al trabajador.

La empresa especifica que el usuario no cumple con el requisito de tener calificación de pérdida de capacidad laboral para que proceda la protección de estabilidad laboral reforzada.

Respecto a este argumento usado por la empresa, se dio asesoría al usuario y se elaboró un documento dirigido al empleador del usuario al cual denominé “Aclaración de estabilidad laboral reforzada” en el cual se tomaba como base jurisprudencia de la Corte Constitucional que especifica que no se requiere de la existencia de calificación de pérdida de capacidad laboral para que opere la protección de la estabilidad laboral reforzada, tal y como se puede evidenciar en el siguiente apartado en sentencia T-359 de 2014, M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub de la Corte Constitucional:

“Las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por condiciones de salud, tienen derecho a mantener su empleo o a ser reubicado conforme a su particular situación, tal y como lo expresa esta jurisprudencia “el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución de la capacidad física, síquica o sensorial-sin importar si existe o no calificación de la pérdida de capacidad- conlleva el derecho a mantenerse en el empleo o a ser reubicado conforme a unas funciones congruentes con su estado de salud, lo cual debe incluir la capacitación para el adecuado cumplimiento del nuevo cargo y, una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario en caso de haber sido separado de su cargo, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que

hubiere lugar.” (Subrayado fuera de texto) (Corte Constitucional, Sentencia T-359/14, 2014).

De igual forma, en la contestación dada por la empresa al usuario del sector de la palma, especifica que el usuario no ha estado incapacitado de manera prolongada ni existen recomendaciones en su caso.

Respecto a este argumento usado por la empresa, mediante el documento denominado aclaración de estabilidad laboral reforzada se tomó principalmente los siguientes apartados de la Corte Constitucional:

Corte Constitucional, Sentencia T-048/2018, M.P.: Antonio José Lizarazo Ocampo reiteró a través de esta sentencia parámetros que se deben cumplir para que proceda la estabilidad laboral reforzada:

“(i) una persona con padecimientos de salud que involucren, de forma transitoria o variable, una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada.” (Corte Constitucional, Sentencia T-048/18, 2018).

Además, la Corte Constitucional en Sentencia SU 040/2018, M.P.: Cristina Pardo Schlesinger señaló al respecto que:

“quien contrata la prestación de un servicio personal –con o sin subordinación– debe tener presente que adquiere con la persona que se lo presta una relación relevante a la luz de la Constitución, pues adquiere el deber de actuar con solidaridad cuando las circunstancias se lo requieran, y sus relaciones deben entonces trascender el principio de utilidad que en general es válido observar en los actos contractuales que desarrolle, y en las relaciones patrimoniales de disposición de sus bienes económicos. Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra

en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social". (Subrayado fuera de texto) (Corte Constitucional, Sentencia SU-040/18, 2018).

Revisada la jurisprudencia anterior, aunque el usuario no ha estado incapacitado de manera prolongada ni existen recomendaciones en su caso, podemos evidenciar que, por sus condiciones de salud, opera la garantía de la estabilidad laboral reforzada, máxime cuando por sus patologías generadas a partir de accidente de trabajo le genera una notable dificultad para realizar sus labores.

Así mismo, se asesora al trabajador explicando que, a pesar de la negativa dada por la empresa en su contestación, se cumplió con el objetivo del documento, el cual es dar a conocer al empleador su condición de salud, esto teniendo en cuenta que manifestó en primera oportunidad estar en un posible riesgo de ser despedidos de su trabajo en razón a sus condiciones de salud ya que, para que opere el reintegro por estabilidad laboral reforzada el empleador debe haber conocido la condición del trabajador en un momento previo al despido, tal y como lo expone la Corte Constitucional en su sentencia T-048/2018, M.P.: Antonio José Lizarazo Ocampo reiteró a través de esta sentencia parámetros que se deben cumplir para que proceda la estabilidad laboral reforzada:

“(i) una persona con padecimientos de salud que involucren, de forma transitoria o variable, una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones tiene derecho a la

estabilidad laboral reforzada; por lo general; se exige también que (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; y (iii) que en caso de ser despedido exista una conexión directa e inmediata entre este hecho y la condición de salud.
(Subrayado fuera de texto)

Cuando a una persona le asista la garantía a la estabilidad laboral reforzada por estar en las circunstancias anteriormente mencionadas, tiene derecho a que su empleador no pueda finalizar el vínculo laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo, aunque exista justa causa para terminar la relación laboral. El incumplimiento de este deber genera obligación del juez de presumir que el despido fue discriminatorio, es decir, que se generó por el estado de debilidad e indefensión del empleado e, igualmente: (i) que el despido del trabajador o la terminación del contrato no produzca efectos jurídicos y la consecuente obligación de recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir.” (Corte Constitucional, Sentencia T-048/18, 2018).

8.4 Conclusiones de primer grupo

De los resultados arrojados de la atención brindada a este primer grupo de trabajadores podemos concluir lo siguiente:

No es necesario que haya calificación de pérdida de capacidad laboral para que opere la garantía de la estabilidad laboral reforzada a los trabajadores que presentan afectaciones en su condición de salud.

No es necesario que el trabajador esté incapacitado prolongadamente o que no haya recomendaciones para que se trate de un trabajador en estado de indefensión debido a la

dificultad para realizar su labor de forma normal y, por ende, para que sea protegido por la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud.

Es imprescindible que el empleador conozca de la condición de salud del trabajador previo a su despido para que opere la estabilidad laboral reforzada.

Tras haber revisado lo correspondiente a los trabajadores del primer grupo, especificaremos lo relacionado al segundo grupo, el cual hace referencia a los tres (3) usuarios, trabajadores del sector de la palma y caña de azúcar, que acudieron al Centro de Atención Laboral-CAL- de Villavicencio dando a conocer que fueron despedidos de su trabajo en razón a sus condiciones de salud.

Tal y como se especificó en primer informe, a los trabajadores que acudieron manifestando lo anterior, se les brindó asesoría en tema de acción de tutela para solicitar el reintegro por estabilidad laboral reforzada del trabajador que fue despedido por sus condiciones de salud.

En razón a lo anterior, analizaremos los casos de los tres (3) trabajadores que conforman el segundo grupo para tener mayor claridad del tema.

Primer caso:

Se trata de un usuario de 24 años el cual se encuentra vinculado por medio de contrato de trabajo a empresa dedicada al sector de la palma, del cual detallaremos los aspectos facticos más relevantes del caso:

El usuario refirió que a partir del mes de abril del año 2020 empezó a evidenciar una hernia Inguinal Izquierda producto de sus actividades laborales con peso que ha realizado durante todos estos años en la empresa donde desarrolla su labor, tales como resembrar, es decir, sacando la palma de donde se encontraba y volverla a sembrar en un

terreno apto; desde la realización de esa actividad empezó a sentir un fuerte dolor en la zona inguinal.

El usuario especificó que le informó al jefe inmediato su situación de salud y el dolor tan que tenía desde que estaba resemebrando las palmas, pero el funcionario solo le indicó que fuera a la enfermería de la empresa.

En razón al despido, el usuario indicó que el día 23 de agosto de 2021, la persona que contrata a los trabajadores lo llamó y le pidió que entregara las herramientas de trabajo y que firmara una carta de retiro voluntario, a lo cual el usuario se negó a firmarlo pues tiene una operación y tratamientos médicos pendientes que le deben realizar en razón a su patología, por lo que el usuario necesitaba estar afiliado a salud para esto.

Atendiendo a que el usuario se negó a firmar la carta de renuncia, fue despedido de manera unilateral por la empresa sin tener en cuenta su condición de salud.

Los anteriores aspectos facticos son importantes en razón a que según la Corte Constitucional en sentencia T-048/2018 es requisito que el empleador tenga conocimiento de la condición de salud del trabajador previo al despido para que opere la estabilidad laboral reforzada, y en caso de que sea despedido en razón a su condición de salud, como lo es el presente caso, pueda solicitar el reintegro a su empleo por medio de la acción de tutela. (Corte Constitucional, Sentencia T-048/18, 2018).

Conforme a lo anterior, se elaboró una acción de tutela en la que se solicitaba el reintegro del trabajador en razón a la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud.

Respecto a la procedencia de la acción de tutela para el tema a tratar, podemos evidenciar en la jurisprudencia de la Corte Constitucional en la sentencia T-041 de 2019 la corte estableció al respecto lo siguiente:

“Si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta (...) por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión”. “Cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado “la presunción de desvinculación laboral discriminatoria” entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción”. (Corte Constitucional, Sentencia T-041/19, 2019).

Tras presentar la acción de tutela, el juzgado que conoció del caso falló a favor de usuario, ordenando su reintegro, fallo que fue impugnado por la empresa manifestando que el contrato era por obra y labor, que la labor por la que había sido contratado el usuario había finalizado, por lo cual se dio por terminado su contrato de trabajo.

En la contestación a la impugnación que se realizó por parte del Centro de Atención Laboral-CAL- de Villavicencio, se especificó que el tipo de vinculación laboral no interfiere o impide la protección que brinda la estabilidad laboral reforzada a trabajadores por sus condiciones

de salud, así mismo se especificó que se debe reintegrar al trabajador o renovar su contrato conforme a la situación de salud actual del usuario.

Respecto a los efectos que podría tener la acción de tutela como mecanismo de protección del trabajador despedido en razón a sus condiciones de salud, podemos encontrar en la jurisprudencia constitucional aspectos importantes como que se declare ineficaz el despido, por ende, se ordene el reintegro del trabajador protegido por estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, el pago de salarios dejados de percibir y el pago de una indemnización, lo anterior se puede evidenciar en Sentencia T-052 de 2020 de la Corte Constitucional la cual señala del tema en concreto lo siguiente:

“En aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal. En virtud de lo anterior, si el juez constitucional logra establecer que el despido, o la terminación del contrato o la no renovación del mismo, de una persona con una considerable afectación de salud se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad y vulnerabilidad del trabajador y, por lo tanto, concluir que se causó un grave menoscabo de sus derechos fundamentales. Así, el juez deberá conceder el amparo invocado y, consecuentemente, (i) declarar la ineficacia de la terminación contractual o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios o remuneraciones y las prestaciones sociales

dejadas de percibir en el interregno). (ii) En caso de ser posible, ordenar el reintegro a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por el trabajador hasta su desvinculación, o la renovación del contrato, para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado anteriormente, y que esté acorde con su actual estado de salud. Y (iii) ordenar una indemnización de 180 días del salario o de la remuneración, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997". (Corte Constitucional, Sentencia T-052/20, 2020).

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante especificar que la estabilidad laboral reforzada opera frente a cualquier tipo de vinculación laboral, tal y como lo especifica la Corte Constitucional en Sentencia T-041 de 2014:

“Para esta Corte, 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, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin distinción 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.

Por ejemplo, en sentencia T-864 de 2011, este Tribunal manifestó que si bien la expiración del plazo pactado en los contratos a término fijo es una causa objetiva para

terminar el contrato de un trabajador, cuando opere la estabilidad laboral reforzada no es posible aplicar esta regla. En otras palabras, en los casos en los que una persona ha suscrito un contrato laboral, y se encuentra cobijada por el principio de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no es razón suficiente para justificar el despido de la persona sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo”. (Corte Constitucional, Sentencia T-041/14, 2014).

De igual forma, la estabilidad laboral reforzada busca garantizar la protección del trabajador despedido de manera discriminatoria en razón a su situación de salud, con el fin de que el trabajador no quede expuesto en razón a su despido y en razón a que no se vea afectada su vida digna, al declararse en despido como ineficaz, también se ha establecido por la Corte Constitucional que el trabajador será acreedor del pago de los salarios dejados de percibir en razón a lo anterior, tal y como se establece en la Sentencia T-305 de 2018 en cuanto a los criterios de la estabilidad laboral reforzada establece:

“La protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar”. (Corte Constitucional, Sentencia T-305/18, 2018).

Una vez revisada jurisprudencia relevante de la Corte Constitucional, tanto el juzgado que conoció de la acción de tutela que se presentó como el tribunal que conoció de la impugnación, coincidieron en que se debía ordenar el reintegro del trabajador sin importar el tipo de vinculación laboral, así mismo, en manifestar que el trabajador es acreedor de la indemnización correspondiente a los 180 días que trata la ley 361 de 1997 y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa.

Segundo caso:

Se trata de un usuario de 58 años, padre cabeza de familia el cual se encuentra vinculado por medio de contrato por obra y labor a empresa dedicada al sector de la caña de azúcar, del cual detallaremos los aspectos facticos más relevantes del caso:

El usuario manifestó que partir del inicio de su actividad laboral y el desarrollo de sus funciones como conductor de ambulancia en la empresa empezó a presentar problemas en su espalda, a sentir dolores que se irradiaban de la espalda a sus brazos, lo cual le fue generando malestar en todo el cuerpo y una situación de debilidad manifiesta.

Indica que en el examen periódico ocupacional realizado por la empresa el 29 de septiembre de 2021 el médico radiólogo de Previs I.P.S. Prevención integral en salud ocupacional Carlos Chaparro, en su informe de radiología estableció que el usuario padece de DISCOPATIA C5-C6.

Así mismo, el usuario especifica que en el examen periódico ocupacional realizado por la empresa el 29 de septiembre de 2021 se halló por el médico radiólogo que padece de DISCOPATIA L4-L5-L5-S1 y CAMBIOS ESPONDILOSICOS LUMBAR, en razón a que también le fue hallada una disminución del espacio intervertebral C5-C6.

El usuario dio a conocer que asistió a salud Colsubsidio el 17 de noviembre de 2021, en la cual le fue programada SS1 Radiografía de columna lumbosacra para el día 24 de enero de 2022 a las 6:50 am en las instalaciones de CM Villavicencio, así el médico tratante pueda establecer un tratamiento adecuado para el mejoramiento de su condición de salud conforme al diagnóstico dado.

El 30 de diciembre de 2021 el usuario recibió una carta de terminación del contrato en el que la empresa manifiesta que da por terminado su contrato de trabajo en razón a que la obra y labor por la cual fue contratado había finalizado, sin considerar la condición de salud del trabajador y sin solicitar autorización del Ministerio de Trabajo.

De los anteriores aspectos facticos se puede evidenciar que se cumple con el requisito establecido por la Corte Constitucional en sentencia T-048/2018 el cual se refiere a que el empleador tenga conocimiento de la condición de salud del trabajador previo al despido para que opere la estabilidad laboral reforzada, y en caso de que sea despedido en razón a su condición de salud (Corte Constitucional, Sentencia T-048/18, 2018), como lo es el presente caso ya que, por medio del examen periódico ocupacional realizado por la empresa el 29 de septiembre de 2021 se halló que el trabajador presenta una relevante afectación en su columna, por lo cual puede solicitar el reintegro a su empleo por medio de la acción de tutela, más en razón a que el despido se entiende como discriminatorio, porque la Ley 361 de 1997 en su artículo 26 establece que para despedir a una persona limitada debe mediar autorización de la oficina de Trabajo, lo cual no fue realizado por el empleador. (Ley 361 de 1997).

Conforme a lo anterior, se elaboró una acción de tutela en la que se solicitaba el reintegro del trabajador en razón a la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud.

El 27 de enero de 2022, fue admitida por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Villavicencio la acción de tutela instaurada en contra de la empresa que despidió al usuario.

El día 09 de febrero de 2022, el Juzgado Segundo Civil Municipal de Villavicencio resolvió proteger y tutelar los derechos del trabajador, accediendo a lo solicitado de la siguiente manera:

Se dio el desconocimiento de su estabilidad laboral reforzada, el cual fue vulnerado por el accionado.

Se ordenó a la empresa reintegrar al accionante en el cargo que desempeñaba o en uno que sea compatible con las condiciones de salud en las que se encuentra

Se ordenó a la empresa reconocer y pagar a favor del accionante los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta que efectivamente sea vinculado.

Se ordenó a la empresa reconocer y pagar a favor del usuario una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Lo anterior dentro del término de tres (3) días siguientes a la notificación de este fallo.

Tercer caso:

Se trata de una usuaria de 33 años, madre cabeza de familia de dos hijos menores de edad, de 14 y 12 años respectivamente la cual se encuentra vinculada por medio de contrato por obra y labor a empresa dedicada al sector de la palma, del cual detallaremos los aspectos facticos más relevantes del caso:

Usuaria indica que el 16 de marzo de 2020 suscribió contrato de trabajo por obra labor con la empresa ALIMSO CATERING SERVICES S.A., de allí que debía desarrollar labores como jefe de cocina en el casino de la empresa ACEITES MANUELITA S.A. devengando un salario de \$1.100.000 (un millón cien mil pesos mcte) y trabajando como interna.

La usuaria manifiesta que el día 20 de junio de 2020, sufrió accidente de trabajo. Refiere que ese día el menú en el casino de la empresa ACEITES MANUELITA S.A. implicaba la preparación de patacones. Así, mientras cumplía con su deber empezó a preparar los patacones, pero al no contar con las herramientas necesarias para desarrollar su actividad laboral se vio en la necesidad de utilizar un plato de vidrio que estaba disponible para poder aplastar los plátanos y cumplir con el menú estipulado. Sin embargo, mientras aplastaba los plátanos el plato que estaba usando se rompió y le cortó en medio de los dedos 4° Y 5° de la mano derecha, la empresa realizó el respectivo reporte de accidente de trabajo y fue llevada al hospital de San Carlos de Guaroa en donde la atendieron por urgencias.

Usuaria da a conocer que luego de diferentes citas, controles y exámenes médicos le fue dado el siguiente diagnóstico por médico tratante “Traumatismo de múltiples nervios a nivel de la muñeca y la mano”, razón por la cual el día 29 de diciembre de 2020 le fue practicada “RESECCION DE NEUROMA DEL 4 DEDO MANO DERECHA”.

La usuaria refiere que continuaba con el tratamiento médico para su rehabilitación integral, el 14 de febrero de 2021 la empresa ALIMSO CATERING SERVICES S.A., la reubicó en la ciudad de Bogotá en la empresa INDUSEL S.A., para desarrollar actividades bajo restricciones medicas como jefe de cocina.

Así mismo, expresa la usuaria que el día 03 de julio de 2021, la empresa ALIMSO CATERING SERVICES S.A., le informa de la terminación de su contrato aun sabiendo que se encontraba en una situación de estabilidad laboral reforzada derivada de su accidente de trabajo, argumentando que la empresa INDUSEL S.A. había terminado la relación de prestación de servicios.

Al conocer la situación de usuaria, se especifica que desde el CAL Villavicencio podemos brindarle el apoyo por medio de la elaboración de una acción de tutela en la que se solicite el reintegro de la trabajadora, lo cual se realiza y es radicada por la usuaria.

El día 08 de marzo de 2022, el Juzgado Primero Promiscuo Municipal profirió sentencia de primera instancia decidiendo lo siguiente:

DECLARAR IMPROCEDENTE la acción de tutela en cuanto a los derechos fundamentales invocados por la señora CAROL VIVIANA GONZÁLEZ VIÁFARA, por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia. S

INFORMAR que en contra de la presente decisión procede su correspondiente impugnación, dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación, acorde con lo previsto en el artículo 31 inciso primero del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFICAR esta decisión a las partes por el medio más expedito.

Si no fuere impugnado el fallo, envíese el expediente al día siguiente, a través del Centro de Servicios Judiciales de estos juzgados, a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

Recibido el cuaderno original de la presente acción de tutela y en caso de ser Excluida de revisión por la H. Corte Constitucional, se dispone su archivo definitivo sin necesidad de auto que lo ordene.

Los principales argumentos utilizados por el despacho para proferir el fallo de primera instancia fueron los siguientes:

“este Despacho advierte la improcedencia de la acción constitucional, encontrando oportuno aclarar primero que si bien es cierto existió un vínculo laboral entre las partes, este se realizó bajo la modalidad de duración de obra y labor contratada, motivo por el cual la vinculación laboral nació a la vida jurídica al momento de la firma del contrato esto es, el 16 de marzo de 2020 y se extinguió el 03 de julio de 2021, escenario en el cual el vínculo laboral no puede perpetuarse en el tiempo, pues la culminación de la relación laboral obedeció a una justa causa, teniendo en cuenta que fue el resultado de la terminación del contrato laboral pactado por obra o labor contratada”.

“la culminación de la relación laboral obedeció a una justa causa, teniendo en cuenta que fue el resultado de la terminación del contrato laboral pactado por obra o labor contratada, es decir, causal objetiva para la terminación (artículo 61 C.S.T) y no con ocasión al estado de salud del actor, lo que significa una conclusión legítima de la relación laboral, en el entendido que la invocación de una justa causa legal para la extinción del vínculo laboral excluye que la misma esté fundada en la discriminación del trabajador con ocasión al estado de salud que pueda presentar.”

“motivo por el cual a este Despacho no le resulta posible dar por acreditadas, bien sea las condiciones para negar o conceder la protección de los derechos fundamentales

invocados, en otras palabras, no se le brinda la competencia necesaria al juez de tutela para fallar, encontrando así que las pretensiones de la accionante no están llamadas a prosperar en sede de tutela.”

Conforme a lo anterior, se realizó impugnación al fallo de tutela de primera instancia, teniendo como principales argumentos los siguientes:

La Corte Constitucional, en Sentencia T 041 de 2014, M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva precisó: *“En relación con el tipo de vinculación laboral, esta Corporación ha dicho que si bien por el tipo de contrato pueden existir causas objetivas para el despido de un trabajador, cuando se trate de personas que gozan de estabilidad laboral reforzada dichas causales no son suficientes si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la comprobación de una causal objetiva. Por ejemplo, en sentencia T-864 de 2011, este Tribunal dijo que si bien la expiración del plazo pactado en los contratos a término fijo es una causa objetiva para terminar el contrato de un trabajador, cuando opere la estabilidad laboral reforzada no es posible aplicar esta regla. En otras palabras, “en los casos en los que una persona ha suscrito un contrato laboral, y se encuentra cobijada por el principio de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no es razón suficiente para justificar el despido de la persona sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo”.* (Corte Constitucional, Sentencia T 041/14, 2014).

La Corte constitucional en Sentencia T-320/16, M.P.: Alberto Rojas Ríos, específica que el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en:

“ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se

requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”. (Corte constitucional, Sentencia T-320/16, 2016).

La Corte Constitucional en Sentencia T 277 de 2012, M.P.: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, manifiesta respecto al reintegro laboral de trabajador discapacitado a través de la acción de tutela, en donde la Corte especifica que:

“Cuando se busca el reintegro al lugar del trabajo con ocasión de la desvinculación, en principio debe decirse que la acción de tutela resulta ser improcedente, pero si quien lo solicita es un sujeto de especial protección constitucional, que fue desvinculado de su lugar de trabajo con ocasión de su estado personal como es el caso de mujeres embarazadas y personas con disminución en su estado de salud, como factores de clara discriminación y sin atender los requisitos para la legalidad de la misma, entonces debe decirse que la acción de tutela se torna idónea para resolver el asunto”. (Corte Constitucional, Sentencia T-277/12, 2012).

El Juzgado Civil de Circuito de Acacías, Meta, profirió sentencia de segunda instancia decidiendo lo siguiente:

Confirmar el fallo de primera instancia proferido por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Acacías -Meta.

Comuníquese lo resuelto, tanto al Juez a quo como a las partes, por los medios más expeditos y eficaces.

Los principales argumentos utilizados por el despacho para proferir el fallo de segunda instancia fueron los siguientes:

Con la interposición de la presente acción de tutela, radicada en primera instancia el 23 de febrero de 2022 (Fl. 1 doc. PDF 02ActaReparto1raInstancia. Carpeta 01PrimeraInstancia), la accionante pretende que se protejan sus derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, vulnerados por la sociedad Alimso Catering Services S.A., quien decidió finalizar su relación laboral el pasado 3 de julio de 2021, sin tener en cuenta que había sufrido accidente de trabajo que le produjo limitación física por perder movilidad en dos dedos de su mano derecha.

Como puede observarse, desde que ocurrió el hecho que origina la presunta vulneración de los derechos invocados por la accionante -03/07/2021- hasta el momento en que decidió emplear el presente amparo constitucional - 23/02/2022- transcurrieron más de siete (7) meses, término que se considera sumamente excesivo, si se tiene en cuenta que la señora Carol Viviana alega la vulneración del derecho al mínimo vital por no tener recursos para suplir sus necesidades básicas y las de sus dos hijos menores de edad, situación que debe considerarse urgente e inmediata; sin embargo, la actora consideró conveniente dejar transcurrir demasiado tiempo para solicitar este amparo, actuación que desnaturaliza, plenamente, las características de la acción de tutela.

Tras recibir fallo de segunda instancia, se brindó asesoría jurídica a la usuaria en el que se indicó que puede acudir a la jurisdicción ordinaria a través de una demanda en la que se solicite el

reintegro a su puesto de trabajo, teniendo como fundamento la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud.

8.5 Conclusiones de segundo grupo

De los resultados arrojados de la atención brindada a este segundo grupo de trabajadores podemos concluir lo siguiente:

La acción de tutela es una acción constitucional viable y procedente como mecanismo para solicitar el reintegro por estabilidad laboral reforzada de trabajadores despedidos en razón a sus condiciones de salud.

Para cumplir con el requisito de inmediatez y perjuicio irremediable que se requiere para la procedencia de la acción de tutela en la que se solicita el reintegro del trabajador atendiendo a la garantía de la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, es necesario que la acción de tutela se interponga lo antes posible al transcurrir el despido del trabajador.

El trabajador además de ser reintegrado puede ser acreedor de la indemnización correspondiente a los 180 días que trata la ley 361 de 1997, de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir en razón al despido discriminatorio del empleador.

La estabilidad laboral reforzada opera en cualquier tipo de vinculación laboral que tenga el trabajador.

El despido sin autorización de autoridad competente del trabajador que informó de su situación de salud sobre el cual opera la estabilidad laboral reforzada se toma como discriminatoria y puede ser declarado un despido ineficaz por un juez constitucional.

8.6 Tercer informe

Este tercer informe tiene como propósito la elaboración de tres acciones tipo, construidas a partir del análisis realizado, de las observaciones e ideas complementarias, encaminadas a fortalecer la garantía de la estabilidad laboral reforzada para tener una mayor protección de los derechos de los trabajadores colombianos atendidos en el CAL VILLAVICENCIO, por lo cual el análisis realizado para proyectar cada acción tipo fue el siguiente:

8.6.1 Primer acción tipo

Como primer acción tipo, se expondrá un formato de derecho de petición, el cual tiene como asunto el siguiente: comunicación de estabilidad laboral reforzada y debilidad manifiesta por condiciones de salud, esta acción tipo es importante ya que, es un formato que pueden usar los trabajadores atendidos en el CAL VILLAVICENCIO con el fin de dar a conocer a su empleador sus condiciones de salud, si se encuentra en tratamiento médico, que afectaciones y patologías tiene, de esta forma se puede dar cumplimiento a parámetros establecidos por la Corte Constitucional para que opere la estabilidad laboral reforzada, como lo especifica en Sentencia T-048/2018, M.P.: Antonio José Lizarazo Ocampo, parámetros que se deben cumplir para que proceda la estabilidad laboral reforzada:

“(i) una persona con padecimientos de salud que involucren, de forma transitoria o variable, una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada; por lo general; se exige también que (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; y (iii) que en caso de ser despedido exista una conexión directa e inmediata entre este hecho y la condición de salud.” (Corte Constitucional, Sentencia T-048/18, 2018).

Conforme a lo anterior, se da a conocer al empleador de la condición de salud y los padecimientos que le son generados a partir de esta afectación, cumpliendo así con parámetros establecidos por la Corte Constitucional para que proceda la estabilidad laboral reforzada.

8.6.2 Segundo acción tipo

Como segunda acción tipo, se expondrá un formato de acción de tutela en el que se solicita el reintegro del trabajador teniendo en cuenta su estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud al cargo del que fue despedido de forma discriminatoria, argumentando su procedencia. Además de solicitar el pago de salarios y prestaciones sociales que el trabajador dejó de percibir en razón a este despido, con el fin de evitar un perjuicio irremediable para el trabajador que dejó de percibir esto por un despido discriminatorio de parte de su empleador.

8.6.3 Tercer acción tipo

Como tercer acción tipo, se expondrá un formato de derecho de petición con el fin de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores ya que, los trabajadores despedidos al hacer uso de la segunda acción tipo, los cuales pueden ser reintegrados por acción de tutela, se puede presentar el escenario en el que el trabajador haya solicitado reubicación conforme a sus condiciones de salud y este sea reubicado de su cargo, así mismo, mediante la primer acción tipo, el cual hace referencia a un primer formato de derecho de petición en el que se comunica la estabilidad laboral reforzada, se pudo haber dado a conocer al empleador restricciones y recomendaciones médicas, por las cuales se solicite la reubicación del trabajador.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede presentar una desmejora salarial en los trabajadores que fueron reubicados de su cargo por sus condiciones de salud, por lo cual se

desarrolló como tercer acción tipo el formato de derecho de petición solicitando que no se desmejore la condición salarial en razón a la reubicación del trabajador.

A continuación, se expondrán las tres acciones tipo elaboradas con el fin de fortalecer la garantía de la estabilidad laboral reforzada para tener una mayor protección de los derechos de los trabajadores colombianos atendidos en el CAL VILLAVICENCIO.

PRIMER ACCIÓN TIPO

Departamento, Ciudad; fecha.

Señor(es):

(Nombre del empleador)

E. S. D.

REFERENCIA: DERECHO DE PETICIÓN.**ASUNTO: COMUNICACIÓN DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y
DEBILIDAD MANIFIESTA POR CONDICIONES DE SALUD**

XXXXXXXXXXXXXXXXXX, identificado con cédula de ciudadanía No. **XXXX**; actuando en nombre propio, me comunico de manera respetuosa para poner de presente mi condición de **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y DEBILIDAD MANIFIESTA** derivada de mi condición de salud. Respetuosamente me dirijo a ustedes, con fundamento en los siguientes:

HECHOS:

1. Actualmente y desde el año **XXXX** me encuentro vinculado por medio de contrato de trabajo con la empresa **XXXX** en la cual desempeño actualmente el cargo de **XXXXX**. (En este párrafo puede describir su vínculo laboral con la empresa, con el fin de dar un mayor contexto al empleador.)
2. El **XX** del mes de **XXX** del año **XXXX** sufrí accidente de trabajo mientras desarrollaba mis labores. (En un corto párrafo puede describir como inició o cual fue la causa de las condiciones de salud que presenta actualmente)
3. En los hechos que considere necesarios, puede describir la atención en salud que ha recibido, si se le han realizado cirugías, cual es el diagnóstico médico actual, si debe consumir medicamentos en razón a las condiciones de salud que presenta, ejemplo: Acudí a consulta de urgencias a IPS Vital Salud Laboral S.A.S. tras ser revisado por el médico tratante me fue diagnosticado R104 otros dolores abdominales y los no especificados, el 20 de enero de 2022 tras realizarme la ecografía de tejidos blandos de pared abdominal y

de pelvis (pared abdominal y región inguinal derecha) el médico radiólogo tratante pudo terminar al revisar mis resultados, que se trata de una hernia inguinal derecha.

4. En un hecho puede incluir las recomendaciones o restricciones médicas que hayan sido prescritas por médico tratante, esto con el fin de darlas a conocer al empleador y solicitar que sean aplicadas en cuanto a la labor que realiza, ejemplo: De la atención que recibí el 26 de enero de 2022 se establecieron recomendaciones laborales temporales por 10 días las cuales son: evitar levantamiento de cargas mayor a 10kg, evitar movimientos de flexo extensión del tronco, evitar manipular cargas desde el suelo.
5. En caso de tener dictamen de calificación de origen, se puede incluir en un hecho, colocando los datos generales del dictamen, tales como número y fecha de dictamen, especificando la enfermedad que está siendo calificada y si esta es considerada de origen común o de origen laboral.
6. De igual manera, si cuenta con dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral, puede incluirlo en un hecho, especificando los datos del dictamen y señalando cuanto es el porcentaje de la pérdida capacidad laboral. (Si no cuenta con dictamen, pero está en trámite la calificación, también puede señalar esto en un hecho, especificando que se encuentra en trámite de calificación de origen y/o pérdida de capacidad laboral por la condición de salud que padezca).
7. Si cuenta con incapacidades médicas las puede incluir en un hecho, especificando la fecha en la que le fue prescrita.
8. A la fecha, continúo recibiendo los respectivos tratamientos médicos para mi rehabilitación integral, a su vez he venido prestando mis servicios de manera continua. (En un hecho puede concluir dando a conocer al empleador que se encuentra en tratamiento médico

pendiente, puede describir que tiene citas médicas y atención en salud programadas en razón a la condición de salud que padece). Así las cosas, a través de este escrito me comunico de manera respetuosa para que sea conocida mi situación de salud y para que sean tenidas en cuenta las siguientes:

PETICIONES:

Teniendo en cuenta mi situación de estabilidad laboral reforzada y debilidad manifiesta derivada de mi condición de salud, solicito sean tenidas en cuenta por la empresa **XXXXXX** las siguientes:

PRIMERA: Solicito sean amparados mis derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y debilidad manifiesta al tomar las medidas medias necesarias para protección de mi condición de salud, mi recuperación integral y mi continuidad laboral.

SEGUNDA: Anotar cualquier solicitud adicional en razón a la estabilidad laboral, tales como las siguientes: Solicitar se tenga en cuenta restricciones médicas, recomendaciones médicas y demás que se quieran dar a conocer al empleador respecto a la condición de salud, ejemplo: (Solicito se tenga en cuenta las recomendaciones laborales temporales establecidas por mi médico tratante por 10 días las cuales son: evitar levantamiento de cargas mayor a 10kg, evitar movimientos de flexo extensión del tronco, evitar manipular cargas desde el suelo, lo cual consta en historia clínica de 26 de enero de 2022 la cual se adjunta en el presente escrito).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Colombia es un Estado social de derecho fundado en el respeto a la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran (Const., 1991). En virtud de tales principios rectores expondré en los siguientes apartados mis fundamentos de derecho.

I. PROCEDIBILIDAD DEL DERECHO DE PETICIÓN

El artículo 23 de la Constitución Colombiana establece que todo ciudadano tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. Adicionalmente la ley 1755 de 2015, en el artículo 14 establece que: *“Salvo norma legal especial y so pena de sanción disciplinaria, toda petición deberá resolverse dentro de los quince (15) días siguientes a su recepción”*. (Ley 1755 de 2015).

Es así como este recurso constitucional resulta procedente para el caso concreto.

II. DERECHO FUNDAMENTAL A LA SALUD

Luego de diversos cuestionamientos frente a la fundamentalidad del derecho a la salud la Corte Constitucional ha puesto punto final a la discusión señalando el carácter fundamental y autónomo del derecho a la salud de todos los colombianos por el mero hecho de existir. Al respecto la Sentencia T-279 de 2009 menciona que:

“El derecho a la salud es fundamental y que su contenido ha sido definido y determinado por el legislador estatutario y por la jurisprudencia constitucional. Los viejos debates sobre la naturaleza de este derecho y sobre su justiciabilidad, han dado paso a los debates sobre hacer real y sostenible su goce efectivo. En la actualidad no hay discusión sobre el carácter autónomo e irrenunciable de este derecho.” (Corte Constitucional, Sentencia T-279/09, 2009).

A lo anterior se puede añadir lo dicho por la Corte Constitucional en su Sentencia T-001 de 2018, donde se precisa:

“La Corte Constitucional ha desarrollado el carácter fundamental de la salud como derecho autónomo, definiéndolo como la facultad que tiene todo ser humano de mantener la normalidad orgánica funcional, tanto física como en el plano de la operatividad mental, y de restablecerse cuando se presente una perturbación en la estabilidad orgánica y funcional de su ser”, y garantizándolo bajo condiciones de “oportunidad, continuidad, eficiencia y calidad, de acuerdo con el principio de integralidad”. Además, ha dicho que el derecho a la salud obedece a la necesidad de abarcar las esferas mentales y corporales de las personas y a la de garantizar al individuo una vida en condiciones dignas, teniendo en cuenta que la salud es un derecho indispensable para el ejercicio de las demás garantías fundamentales.” (Corte Constitucional, Sentencia T-001/18, 2018).

III. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Al respecto en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, el cual especifica principios mínimos fundamentales que se deben implementar en las normas que rijan las relaciones laborales, establece que se debe establecer *“Igualdad de oportunidades para los trabajadores y la estabilidad en el empleo, a la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales”*, estableciendo la protección a continuar con su trabajo el en condiciones dignas y justas, tal y como se expresa en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, y el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia. *“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe*

propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.” (Const., 1991).

En lo relacionado con las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, la Ley 361 de 1997 en su artículo 26 establece lo siguiente:

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

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

Al respecto, la jurisprudencia de la Corte constitucional en Sentencia T-320/16, M.P.: Alberto Rojas Ríos especifica que el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en:

“(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo; y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral,

so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz". (Corte Constitucional, Sentencia T-320/16, 2016).

Dando mayor claridad de esta forma en lo contenido en el artículo 53 de la Constitución Política que consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en *"la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como "justa" para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo. "* (Corte Constitucional, Sentencia T-320/16, 2016).

Así mismo, la Corte Constitucional, Sentencia T-048/2018, M.P.: Antonio José Lizarazo Ocampo, reiteró a través de esta sentencia parámetros que se deben cumplir para que proceda la estabilidad laboral reforzada:

"(i) una persona con padecimientos de salud que involucren, de forma transitoria o variable, una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada; por lo general; se exige también que (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; y (iii) que en caso de ser despedido exista una conexión directa e inmediata entre este hecho y la condición de salud.

Cuando a una persona le asista la garantía a la estabilidad laboral reforzada por estar en las circunstancias anteriormente mencionadas, tiene derecho a que su empleador no pueda finalizar el vínculo laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo, aunque exista justa causa para terminar la relación laboral. El incumplimiento de este deber genera obligación del juez de presumir que el despido fue discriminatorio, es decir, que se

generó por el estado de debilidad e indefensión del empleado e, igualmente: (i) que el despido del trabajador o la terminación del contrato no produzca efectos jurídicos y la consecuente obligación de recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir.” (Corte Constitucional, Sentencia T-048/18, 2018).

Además, la Corte Constitucional, Sentencia SU 040/2018, M.P.: Cristina Pardo Schlesinger señaló al respecto que:

“quien contrata la prestación de un servicio personal –con o sin subordinación– debe tener presente que adquiere con la persona que se lo presta una relación relevante a la luz de la Constitución, pues adquiere el deber de actuar con solidaridad cuando las circunstancias se lo requieran, y sus relaciones deben entonces trascender el principio de utilidad que en general es válido observar en los actos contractuales que desarrolle, y en las relaciones patrimoniales de disposición de sus bienes económicos. Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social. ” (Corte Constitucional, Sentencia SU-040/18, 2018).

Así las cosas, existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato

diferente o discriminatorio a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las calificadas como personas en situación de discapacidad, con independencia de la relación laboral acordada entre las partes.

De esta forma, podemos observar la protección constitucional que brinda por medio de la estabilidad laboral reforzada a personas en situación de debilidad manifiesta por condiciones de salud, protección de la cual soy merecedor ya que, se me diagnosticó (Describir el diagnóstico médico que quiere dar a conocer al empleador y la atención médica que recibe en razón al diagnóstico), esto respaldado en mi historia clínica la cual apporto al presente escrito, con el fin de informar a mi empleador sobre mi particular condición de salud.

IV. DEBILIDAD MANIFIESTA

En relación con el tema la Corte Constitucional como garante de derechos fundamentales se ha pronunciado y ha dicho que:

“Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social.” (Corte Constitucional, Sentencia SU-049/17, 2017).

Así las cosas, acudo de manera respetuosa a la empresa XXXXX, para que conozca de mi situación actual de salud y a su vez sean amparados mis derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y debilidad manifiesta al tomar las medidas medias necesarias para protección de mi condición de salud, mi recuperación integral y mi continuidad laboral.

PRUEBAS:

Solicito se tenga como pruebas mi historia clínica que reposa en la EPS XXXXX, ARL y los siguientes anexos aportados con esta comunicación.

ANEXOS:

- Aportar fotocopia cédula de ciudadanía.
- Describir en anexos los documentos que va a incorporar al presente escrito, documentos que estén relacionados con la condición de salud que desea dar a conocer al empleador, ejemplo: reporte de accidente si se cuenta con el documento, historias clínicas, ordenes médicas, restricciones y/o recomendaciones médicas, ecografías o radiografías que den mayor claridad de la enfermedad que padezca, citas médicas o cirugías programadas a las que deba acudir, incapacidades, dictamen de calificación de origen y/o pérdida de capacidad laboral.

NOTIFICACIONES:

DOMICILIO:

TELÉFONO:

CORREO ELECTRÓNICO:

Atentamente,

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

C.C. No. **XXXX**

SEGUNDA ACCIÓN TIPO

SEÑOR:

JUEZ DE (Señalar el juez del lugar en el que ocurrió la vulneración del derecho). **(REPARTO)**

E. S. D.

REFERENCIA:	ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE:	
ACCIONADO:	

Cordial saludo,

XXXXXXXXXX mayor de edad, identificado con Cedula de Ciudadanía No. **XXXXXX** de **XXXXX**, domiciliado en **XXXXXXXX**, con correo electrónico **XXXXXX**; me dirijo respetuosamente a su despacho para interponer **ACCIÓN DE TUTELA** en concordancia con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Nacional y el Decreto Reglamentario 2591 de 1991 para que judicialmente se me conceda la protección inmediata de mis derechos fundamentales a la **estabilidad laboral reforzada, debilidad manifiesta, salud, vida digna, dignidad humana,**

mínimo vital, trabajo entre otros derechos constitucionales, que considero han sido vulnerados y/o amenazados por parte de **XXXXXXXXXX** Por tal razón interpongo esta acción con fundamento en los siguientes:

I. HECHOS:

- 1.** Dar a conocer en un hecho su situación personal, familiar y la afectación que le genera el haber sido despedido de su trabajo, ejemplo: soy un adulto mayor de **XX** años, padre cabeza de familia ya que, tengo **XX** hijos a los cuales brindo apoyo para su sustento. En ese sentido, debo responder por unas obligaciones derivadas de mi labor como padre de familia que permitan garantizar el derecho fundamental de mis hijos a la manutención, a la vida digna, sin contar con los gastos diarios inherentes a la vida en familia.
- 2.** El día **XX** del mes de **XXXX** del año **XXXX** suscribí índice relación laboral a través contrato de trabajo con la empresa **XXXX**, en la cual desempeñaba el cargo de **XXXXX** por el cual devengaba un salario mensual correspondiente a **XXXX**, salario que era mi sustento y el de mi familia. (mediante este hecho se busca dar a conocer el vínculo laboral que tenía con el empleador que lo despidió de su puesto de trabajo).
- 3.** Las funciones que debía desempeñar en la empresa eran las siguientes: **XXXXXXXXXX**
- 4.** En los hechos que considere necesarios puede describir como inició o cual fue la causa de las condiciones de salud que presenta actualmente, ejemplo: A partir del inicio de mi actividad laboral y el desarrollo de mis funciones como **XXXX** en la empresa **XXXXX** empecé a presentar problemas en mi **XXXXX**, lo cual me fue generando dolor en todo el cuerpo y una situación de debilidad.

5. En los hechos que considere necesarios puede dar a conocer como la empresa tenía conocimiento de su condición de salud, ya sea porque lo había dado a conocer a través de una comunicación de estabilidad laboral reforzada o por las razones que considere que dan a saber qué su empleador conocía su condición de salud previamente al despido (explicar como el empleador sabía su condición de salud antes de despedirlo)
6. En los hechos que considere necesarios puede describir la atención en salud que ha recibido, si se le han realizado cirugías, cual es el diagnóstico médico actual, si debe consumir medicamentos en razón a las condiciones de salud que presenta.
7. En un hecho puede incluir las recomendaciones o restricciones médicas que hayan sido prescritas por médico tratante, esto con el fin de darlas a conocer al empleador y solicitar que sean aplicadas en cuanto a la labor que realiza.
8. En caso de tener dictamen de calificación de origen, se puede incluir en un hecho, colocando los datos generales del dictamen, tales como número y fecha de dictamen, especificando la enfermedad que está siendo calificada y si esta es considerada de origen común o de origen laboral.
9. De igual manera, si cuenta con dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral, puede incluirlo en un hecho, especificando los datos del dictamen y señalando cuanto es el porcentaje de la pérdida capacidad laboral.
10. Si no cuenta con dictamen, pero está en trámite la calificación, también puede señalar esto en un hecho, especificando que se encuentra en trámite de calificación de origen y/o pérdida de capacidad laboral por la condición de salud que padezca.
11. Si cuenta con incapacidades médicas las puede incluir en un hecho, especificando la fecha en la que le fue prescrita.

- 12.** En un hecho dar a conocer como ocurrió el despido en razón a la condición de salud que presenta, ejemplo: el día **XXX** del mes de **XXXX** del año **XXXX** recibo una carta de terminación del contrato, pese a que la empresa conocía mi estado de salud, decidieron dar por terminado mi contrato de trabajo sin tener en cuenta mis condiciones de salud, que me encuentro en una situación de debilidad manifiesta debido a **XXXX**.
- 13.** Teniendo en cuenta lo anterior, con el despido sin el cumplimiento de los requisitos legales para despedir a un trabajador que cuenta con estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, hace más gravosa mi situación ya que, (dar a conocer por qué el despido agrava su condición, esto es que se encuentra en tratamiento médico pendiente, puede describir que tiene citas médicas, cirugías y atención en salud programadas en razón a la condición de salud que padece), por lo cual requiero estar afiliado, manteniendo mi condición de trabajador mientras se lleva a cabo el posible mejoramiento de mis condiciones de salud.
- 14.** Actualmente mi salud física y emocional se ha visto gravemente afectada, como consecuencia del problema que padezco en mi **XXXXXXX**, siento dolores muy fuertes y me impide desarrollar mis actividades laborales de forma adecuada.
- 15.** Así mismo, debido a mi fuerte dolor de **XXXXXXX** se me dificulta trabajar, pues el hacer mucha fuerza y estar mucho tiempo de pie o permanecer en malas posiciones empeora mi condición de salud, tampoco puedo agacharme tanto, saltar, correr ya que, el realizar esto incrementan el dolor.
- 16.** En virtud de lo expuesto, acudo de manera respetuosa y directa a este honorable despacho sin acudir a mecanismos subsidiarios en el entendido que, el mecanismo de la tutela se caracteriza por sus principios de celeridad e inmediatez, además, mi único sustento y el de mi familia es el salario que devengo como trabajador de **XXXXXXXXXX**, por ende, acudo

ante ustedes, para que mis derechos fundamentales **a la salud, la vida digna, dignidad humana, mínimo vital, estabilidad laboral ocupacional y debilidad manifiesta** entre otros derechos que se vieron comprometidos con la terminación del contrato ya que, la falta de trabajo y seguridad social agrava mi situación de debilidad manifiesta por mis condiciones de salud al perder el sustento de mi familia. Por todo lo anterior acudo respetuosamente a este despacho y pongo de presente las siguientes:

II. PRETENSIONES:

Con fundamento en los hechos anteriormente descritos, solicito comedidamente al Juez de Tutela:

PRIMERO: CONCEDER a mi favor la tutela como mecanismo de protección a los derechos fundamentales a la **estabilidad laboral reforzada, debilidad manifiesta, salud, vida digna, dignidad humana, mínimo vital, trabajo** entre otros.

SEGUNDO: ORDENAR, a la **ACCIONADA** que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia se sirva de cumplir con mi reintegro por estabilidad laboral reforzada por mis condiciones de salud y situación de debilidad manifiesta y se implementen las medidas necesarias para lograr una debida recuperación sin que empeore mi estado de salud.

TERCERO: En caso de tener restricciones o recomendaciones médicas las cuales le impidan volver a desempeñar el cargo, puede solicitar el reintegro y reubicación acordes a su condición de salud, ejemplo: **ORDENAR** la reubicación en funciones laborales acordes a mi estado de salud de manera inmediata, pues a la fecha me encuentro en una

situación de estabilidad laboral reforzada derivada de enfermedad laboral y requiero de mi salario para garantizar unos mínimos vitales a mi núcleo familiar.

CUARTO: ORDENAR, a la **ACCIONADA**, el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, sin solución de continuidad a efectos de evitar un perjuicio irremediable.

QUINTO: VIGILE el cumplimiento; para que de esta manera mantengan mis condiciones laborales conforme a un trabajo digno, de forma tal que **NO CONTINUÉ** la vulneración y amenaza de los derechos.

SEXTO: ORDENAR a la **ACCIONADA** para que, en término de 10 días, informe sobre el cumplimiento de lo ordenado por Usted, señor **JUEZ CONSTITUCIONAL**.

SEPTIMO: En caso de no cumplirse lo ordenado por usted, se continúe con el desacato consagrado el artículo 53 y s.s. del decreto 2591 de 1991.

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Para proceder a formular las pretensiones que persigo con esta acción de amparo constitucional paso a exponer: 1. Problema Jurídico; 2. La procedencia de la acción de tutela; 3. carácter constitucional y fundamental de los derechos invocados.

1. PROBLEMA JURÍDICO

¿Vulnera el **ACCIONADO** el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada al terminar un contrato de trabajo en un momento en el cual el trabajador padecía de un estado de vulnerabilidad en virtud de su situación de debilidad manifiesta por sus condiciones de salud?

2. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA

En un Estado social de derecho la norma jurídica fundante es la Constitución, lo cual indica que toda actividad que se realice dentro de este debe estar encaminada al cumplimiento de la carta política. Trasladando ese concepto al plano colombiano “*el término social señala que la acción del Estado debe dirigirse a garantizarle a los asociados condiciones de vida dignas*” (Sentencia SU-747/98, 1998). Es necesario mencionar estos elementos esenciales del Estado Social de Derecho establecidos desde el mismo preámbulo constitucional para desarrollar la argumentación de esta acción de tutela y a su vez para hacer un llamado a esta corporación para que tenga presente los principios de justicia y equidad consagrados en la norma de normas.

2.1. La acción de Tutela es un mecanismo preferente y sumario dispuesto para garantizar la protección inmediata de derechos fundamentales cuando estos resulten vulnerados o amenazados por cualquier tipo de acción u omisión. Por lo que señala el mismo artículo 86 de la Constitución, esta acción solo procede cuando el afectado no disponga de otro medio de protección y se utilice esta herramienta como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. (Const., 1991).

A sabiendas que este mecanismo es un derecho fundamental para todos los colombianos, y por ende su uso puede llegar a ser inconsciente o indiscriminado, la Corte Constitucional ha entrado a definir detalladamente esas características esenciales que se deben tener en cuenta para que todo Juez de la Republica ampare y garantice el goce efectivo de los derechos y garantías fundamentales de los ciudadanos, en ese contexto la Corte en su Auto 053 de 2002 señaló:

*“La Constitución Política creó la acción de tutela como un mecanismo de protección de los derechos fundamentales para dotar a las personas de un mecanismo expedito que posee las siguientes características: **Subsidiario**, porque sólo procede si no existe otro mecanismo de defensa judicial idóneo. **Inmediato**, debido a que su propósito es otorgar sin dilaciones la protección a la que haya lugar. **Sencillo**, porque no exige conocimientos jurídicos para su ejercicio. **Específico**, porque se creó como mecanismo especial de protección de los derechos fundamentales y, por último, es **Eficaz**, porque siempre exige del juez **un pronunciamiento de fondo** bien para conceder o bien para negar lo solicitado. Estas condiciones se concretan en la definición de un trámite preferente y sumario.”* (Negrilla fuera de texto) (Corte Constitucional, Auto 053/02, 2002)

Teniendo las características de la acción de tutela, es necesario empezar a definir como se concreta cada una de ellas en el presente caso y las razones por las cuales el amparo constitucional debe garantizarse de manera plena.

2.2. El principio de Subsidiariedad, más allá de un requisito de procedibilidad es un llamado al Juez Constitucional para que verifique *“si ante la existencia de otro medio de defensa judicial, éste es eficaz e idóneo.”* (Corte Constitucional, Sentencia T-375/18, 2018). Es decir, aun habiendo otros mecanismos para la protección del derecho vulnerado, estos no evitarían que se configure un perjuicio irremediable o que la situación de vulneración sea erradicada.

Entiendo que para el caso concreto pueden configurarse otros medios ordinarios de defensa y/o reclamación judicial, no obstante, acudo a este mecanismo ya que, no cuento con los recursos necesarios que me permitan solventar los gastos relativos a procedimientos ordinarios de defensa y/o reclamación judicial, y sobre todo la inmediatez con la que requiero el amparo, por eso acudo a este mecanismo constitucional.

2.3. El principio de Inmediatez, la Corte Constitucional de manera expresa ha señalado en su Sentencia T-052 de 2020, que la *“acción de tutela está instituida en la Constitución Política como un mecanismo expedito que busca garantizar la protección inmediata de los derechos fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas o de los particulares”* agrega en dicha jurisprudencia que:

“Uno de los principios que rigen la procedencia de la acción de tutela es la inmediatez. Ello significa que, si bien la solicitud de amparo puede formularse en cualquier tiempo, su interposición debe hacerse dentro de un plazo razonable y proporcionado a partir del evento generador de la supuesta amenaza o violación de los derechos fundamentales, so pena de que se determine su improcedencia”. (Corte Constitucional, Sentencia T-052/20, 2020).

A la fecha en la que interpongo este recurso la situación que generó la vulneración sigue vigente, sin mencionar aquellos factores exógenos* que de una u otra forma inciden en el desarrollo de mi proyecto de vida y que hacen que mis derechos día a día se vean vulnerados ya que, fui despedido por mi empleador que conocía de mi precaria situación de salud generada por XXXXX (Especificar la condición de salud que padece)

2.4. El requisito de sencillez de esta acción por mi parte ha sido cumplido, pues acudo a este despacho en busca de ayuda con hechos y pruebas claras, expresas y exigibles, en busca de una solución concreta que me permita tener una calidad de vida digna. En este punto, es necesario

* Entiéndase esta expresión en el marco de la Pandemia por COVID-19 y las fuertes consecuencias económicas y laborales que se han derivado de dicha situación.

recalcar la importancia del acceso a la justicia como principio garantía fundante. La Corte Constitucional ha dicho:

“El artículo 228 de la Constitución Política define la administración de justicia como una función pública, e impone a todas las autoridades judiciales la responsabilidad de realizar los propósitos que inspiran la Constitución en materia de justicia, y que se resumen en que el Estado debe asegurar su pronta y cumplida administración a todos los asociados. En este orden de ideas, la administración de justicia implica la realización material de los fines del Estado Social de Derecho, pues a través de esta función pública, entre otras, el Estado garantiza un orden político, económico y social justo, promueve la convivencia pacífica, vela por el respeto a la legalidad y la dignidad humana, y asegura la protección de los asociados en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades públicas.” (Corte Constitucional, Sentencia T-421/18, 2018).

2.5. Por último, en relación con los requisitos de **especificidad y eficacia**, no sobra mencionar lo que ya se ha dicho en diversas ocasiones por la Corte Constitucional: *“la eficacia de la acción de tutela reside en el deber que tiene el juez, si encuentra vulnerado o amenazado el derecho alegado, de impartir una orden de inmediato cumplimiento encaminada a la defensa actual y cierta del derecho en disputa.”* (Corte Constitucional, Sentencia T-068/98, 1998).

Todo esto para concluir que la acción de tutela es el mecanismo idóneo y eficaz para la protección inmediata de mis derechos fundamentales ya que, se busca evitar la configuración de un perjuicio irremediable y garantizar unos mínimos de vida digna y demás derechos incoados, en el entendido que mi familia depende de mis ingresos como trabajador de XXXXXXXX.

3. CONFIGURACIÓN DE UN PERJUICIO IRREMEDIABLE

La Corte Constitucional ha establecido que de acuerdo con el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela sólo procede cuando el peticionario no dispone de otro mecanismo de defensa judicial o cuando aquella se utiliza como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

En cuanto el acceso a la administración de justicia lo soporto bajo el tenor normativo del artículo del estatuto superior que a continuación citaré:

“Artículo 86. Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.

La protección consistirá en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo. El fallo, que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y, en todo caso, éste lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En ningún caso podrán transcurrir más de diez días entre la solicitud de tutela y su resolución”. (Const., 1991).

De esta forma, la jurisprudencia constitucional, mediante Sentencia T-293/11 ha identificado los siguientes criterios con el fin de determinar la configuración de un perjuicio irremediable:

A). *“El perjuicio ha de ser inminente: que amenaza o está por suceder prontamente, esto es, tiende a un resultado cierto derivado de una causa que está produciendo la inminencia”* (Corte Constitucional, Sentencia T-293/11, 2011).

En mi caso, la violación a mis derechos fundamentales es inminente, toda vez que no cuento con los recursos necesarios para garantizar un mínimo vital para mí y para mi familia, y como consecuencia de mi situación de debilidad manifiesta generada por mis condiciones de salud, encontrar un trabajo no es fácil ya que, nadie quiere contratar a un trabajador con problemas de salud y con mi edad, que me impide desarrollar mis actividades laborales y cotidianas de manera plena y normal ya que, el dolor XXXXXXXXXXXX (Escribir el diagnóstico, el problema de salud que le causa dolores físicos).

B). *“Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, se debe precisar una medida o remedio de forma rápida que evite la configuración de la lesión.”* (Corte Constitucional, Sentencia T-293/11, 2011).

La falta de tratamiento idóneo para mi rehabilitación integral permea otras áreas de mi vida cotidiana especialmente lo que tiene que ver con mi área laboral ya que, el dolor en mi XXXXXXX me dificulta desarrollar mis actividades laborales de manera plena o normal. Sin mencionar que la falta de trabajo y seguridad social me impide acceder a la respectiva atención médica.

C). *“Se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona”*. (Corte Constitucional, Sentencia T-293/11, 2011).

Acudo a este honorable despacho para que garantice mi reintegro a mi lugar de trabajo en XXXXXX, del cual fui despedido en razón a mi situación de debilidad manifiesta generada por mis condiciones de salud ya que, mi derecho fundamental a la salud, la vida digna, dignidad humana, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada y debilidad manifiesta entre otros derechos que se vieron comprometidos con la terminación del contrato ya que, el salario que percibía como trabajador de este lugar es el único sustento y el de mi familia al ser despedido no puedo solventar nuestras necesidades y es difícil conseguir un trabajo por mi problema de salud y la situación de debilidad manifiesta por esta razón.

D). *“La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable ya que, tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad”*. (Corte Constitucional, Sentencia T-293/11, 2011).

Las consideraciones expuestas anteriormente justifican plenamente la procedencia de la Acción de Tutela como mecanismo eficaz e impostergable para restablecer el orden social justo, respecto a las actuaciones sistemáticas y contrarias al ordenamiento jurídico nacional que se encuentra llevando a cabo la Accionada constituyendo a su vez el amparo incoado un mecanismo preventivo con el fin de que la situación que he plasmado en este documento no continúe presentándose.

4. CARÁCTER CONSTITUCIONAL Y FUNDAMENTAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES INVOCADOS

Colombia es un Estado social de derecho fundado en el respeto a la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran (Const., 1991). De esta Constitucionalización del Estado se generan unos derechos y garantías mínimas que deben ser amparadas y proporcionadas. En ese orden de ideas en el caso concreto existe una vulneración directa y visible a mis derechos fundamentales estabilidad laboral reforzada, debilidad manifiesta, salud, vida digna, dignidad humana, mínimo vital, trabajo entre otros.

Por tal razón, expondré las posturas de protección y garantías que la corte constitucional establece frente a tales derechos, para que sean tenidos en cuenta y amparados por este despacho.

4.1. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Al respecto en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, el cual especifica principios mínimos fundamentales que se deben implementar en las normas que rijan las relaciones laborales, establece que se debe establecer *“Igualdad de oportunidades para los trabajadores y la estabilidad en el empleo, a la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales”*, estableciendo la protección a continuar con su trabajo el en condiciones dignas y justas, tal y como se expresa en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, y el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia. *“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.”* (Const., 1991).

En lo relacionado con las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, la Ley 361 de 1997 en su artículo 26 establece lo siguiente:

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

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

Al respecto, la jurisprudencia de la Corte constitucional en Sentencia T-320/16, M.P.: Alberto Rojas Ríos especifica que el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en:

“ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo; y (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral,

so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”. (Corte constitucional en Sentencia T-320/16, 2016).

Dando mayor claridad de esta forma en lo contenido en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia que consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en:

“la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo.” (Corte constitucional en Sentencia T-320/16, 2016).

Así mismo, la Corte Constitucional, Sentencia T-048/2018, M.P.: Antonio José Lizarazo Ocampo reiteró a través de esta sentencia parámetros que se deben cumplir para que proceda la estabilidad laboral reforzada:

“(i) una persona con padecimientos de salud que involucren, de forma transitoria o variable, una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada; por lo general; se exige también que (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; y (iii) que en caso de ser despedido exista una conexión directa e inmediata entre este hecho y la condición de salud.

Cuando a una persona le asista la garantía a la estabilidad laboral reforzada por estar en las circunstancias anteriormente mencionadas, tiene derecho a que su empleador no pueda finalizar el vínculo laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo, aunque exista justa causa para terminar la relación laboral. El incumplimiento de este deber

genera obligación del juez de presumir que el despido fue discriminatorio, es decir, que se generó por el estado de debilidad e indefensión del empleado e, igualmente: (i) que el despido del trabajador o la terminación del contrato no produzca efectos jurídicos y la consecuente obligación de recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir.” (Corte Constitucional, Sentencia T-048/18, 2018).

Además, la Corte Constitucional, Sentencia SU 040/2018, M.P.: Cristina Pardo Schlesinger señaló al respecto que:

“quien contrata la prestación de un servicio personal –con o sin subordinación– debe tener presente que adquiere con la persona que se lo presta una relación relevante a la luz de la Constitución, pues adquiere el deber de actuar con solidaridad cuando las circunstancias se lo requieran, y sus relaciones deben entonces trascender el principio de utilidad que en general es válido observar en los actos contractuales que desarrolle, y en las relaciones patrimoniales de disposición de sus bienes económicos. Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social.” (Corte Constitucional, Sentencia SU 040/18, 2018).

Así las cosas, existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato diferente o discriminatorio a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las calificadas como personas en situación de discapacidad, con independencia de la relación laboral acordada entre las partes.

Corte Constitucional, Sentencia T 277 de 2012, M.P.: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo:
Esta jurisprudencia de la Corte Constitucional especifica lo correspondiente al reintegro en el tema a tratar como lo es:

“El reintegro de trabajador en condiciones de debilidad manifiesta, en donde esta Corte ha sido reiterativa en indicar que para que se materialice la “estabilidad laboral reforzada” de personas que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, no basta demostrar la circunstancia especial, pues es necesaria la acreditación de la relación de causalidad o conexidad entre la debilidad dicha y la desvinculación laboral, es decir, que se deduzca o se infiera que aquella condición personalísima del afectado fue el móvil o la razón del retiro, en cuyo caso el acto de la autoridad deviene discriminatorio y constitutivo de abuso del derecho, dando lugar a que la persona sea protegida conforme a la figura constitucional mencionada.

El reintegro laboral de trabajador discapacitado a través de la acción de tutela, en donde la Corte especifica que, Cuando se busca el reintegro al lugar del trabajo con ocasión de la desvinculación, en principio debe decirse que la acción de tutela resulta ser improcedente, pero si quien lo solicita es un sujeto de especial protección constitucional, que fue desvinculado de su lugar de trabajo con ocasión de su estado personal como es el

caso de mujeres embarazadas y personas con disminución en su estado de salud, como factores de clara discriminación y sin atender los requisitos para la legalidad de la misma, entonces debe decirse que la acción de tutela se torna idónea para resolver el asunto.” (subrayado fuera de texto) (Corte Constitucional, Sentencia T-277/12, 2012).

Corte Constitucional, Sentencia T-359 de 2014, M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Esta sentencia es específica que las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por condiciones de salud tienen derecho a mantener su empleo o a ser reubicado conforme a su particular situación, tal y como lo expresa esta jurisprudencia:

“el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución de la capacidad física, síquica o sensorial-sin importar si existe o no calificación de la pérdida de capacidad- conlleva el derecho a mantenerse en el empleo o a ser reubicado conforme a unas funciones congruentes con su estado de salud, lo cual debe incluir la capacitación para el adecuado cumplimiento del nuevo cargo y, una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario en caso de haber sido separado de su cargo, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.” (Corte Constitucional, Sentencia T-359/14, 2014).

Corte Constitucional, Sentencia T-203/2017, M.P.: Alejandro Linares Cantillo: A través de esta sentencia, la Corte Constitucional enfatiza en el derecho a la reubicación laboral y en la vulneración de derechos, por cuanto no se reubicó al trabajador en un cargo compatible con su estado de salud, así mismo, reitera en la jurisprudencia del derecho a la estabilidad laboral

reforzada de trabajador en condiciones de debilidad manifiesta o indefensión y derecho a la reubicación laboral, especificando que:

“La jurisprudencia constitucional ha establecido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no puede entenderse únicamente como la limitación que existe para retirar al trabajador que ha sufrido una disminución en su estado de salud, sino también como la posibilidad que tiene ese trabajador de ser reubicado en un puesto que pueda desempeñar conforme a sus condiciones de salud. La reubicación laboral es una forma de conciliar los intereses de ambas partes (trabajador y empleador), en tanto que se le permite a la persona afectada en su salud potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, pese a la condición que le sobrevino y, a la empresa o entidad, maximizar la productividad de sus funcionarios.” (Corte Constitucional, Sentencia T-203/17, 2017).

Así mismo, respecto a cómo opera la estabilidad laboral reforzada conforme al tipo de vinculación, la Corte Constitucional se ha pronunciado al respecto en la Sentencia T-041 de 2014, quién precisó:

“En relación con el tipo de vinculación laboral, esta Corporación ha dicho que si bien por el tipo de contrato pueden existir causas objetivas para el despido de un trabajador, cuando se trate de personas que gozan de estabilidad laboral reforzada dichas causales no son suficientes si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la comprobación de una causal objetiva. Por ejemplo, en sentencia T-864 de 2011, este Tribunal dijo que si bien la expiración del plazo pactado en los contratos a término fijo es una causa objetiva para terminar el contrato de un trabajador, cuando opere la estabilidad laboral reforzada no es posible aplicar esta regla. En otras palabras,

“en los casos en los que una persona ha suscrito un contrato laboral, y se encuentra cobijada por el principio de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no es razón suficiente para justificar el despido de la persona sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo.” (Corte Constitucional, Sentencia T-041/14, 2014).

También añade al respecto la Corte Constitucional en su sentencia T-520 de 2008 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), menciona:

“La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

(...) El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada tiene arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda”. (Corte Constitucional, Sentencia T-520/08, 2008).

Conforme a lo anterior, podemos evidenciar que, sin importar el tipo de contrato, si el trabajador se encuentra en debilidad manifiesta por condiciones de salud está cobijado por la garantía de la estabilidad laboral reforzada, así mismo, goza de esta garantía, aunque no haya sido calificada su condición de salud por alguna Junta de Calificación de Invalidez.

4.2. DEBILIDAD MANIFIESTA

Respecto a la debilidad manifiesta, la Corte Constitucional se ha pronunciado en su jurisprudencia de la siguiente manera:

“Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social.” (Corte Constitucional, Sentencia SU-049/17, 2017).

4.3. DERECHO FUNDAMENTAL A LA SALUD

Luego de diversos cuestionamientos frente a la fundamentalidad del derecho a la salud la Corte Constitucional ha puesto punto final a la discusión señalando el carácter fundamental y autónomo del derecho a la salud de todos los colombianos por el mero hecho de existir. Al respecto la Sentencia T-279 de 2009 menciona que:

“El derecho a la salud es fundamental y que su contenido ha sido definido y determinado por el legislador estatutario y por la jurisprudencia constitucional. Los viejos debates sobre la naturaleza de este derecho y sobre su justiciabilidad, han dado paso a los debates sobre hacer real y sostenible su goce efectivo. En la actualidad no hay discusión sobre el carácter autónomo e irrenunciable de este derecho.” (Corte Constitucional, Sentencia T-279/09, 2009).

A lo anterior se puede añadir lo dicho por la Corte Constitucional en su Sentencia T-001 de 2018, donde se precisa lo siguiente:

“La Corte Constitucional ha desarrollado el carácter fundamental de la salud como derecho autónomo, definiéndolo como la facultad que tiene todo ser humano de mantener la normalidad orgánica funcional, tanto física como en el plano de la operatividad mental, y de restablecerse cuando se presente una perturbación en la estabilidad orgánica y funcional de su ser”, y garantizándolo bajo condiciones de “oportunidad, continuidad, eficiencia y calidad, de acuerdo con el principio de integralidad”. Además, ha dicho que el derecho a la salud obedece a la necesidad de abarcar las esferas mentales y corporales de las personas y a la de garantizar al individuo una vida en condiciones dignas, teniendo en cuenta que la salud es un derecho indispensable para el ejercicio de las demás garantías fundamentales.” (Corte Constitucional, Sentencia T-001/18, 2018).

4.4. VIDA DIGNA

Respecto a la vida digna, la Corte Constitucional se ha pronunciado en su jurisprudencia de la siguiente manera:

“El derecho a la vida en sí mismo considerado, no es un concepto restrictivo que no se limita solamente a la idea reducida de peligro de muerte, sino que es un concepto que se extiende a la posibilidad concreta de recuperación y mejoramiento de las condiciones de salud, en la medida en que ello sea posible, cuando éstas condiciones se encuentran debilitadas o lesionadas y afecten la calidad de vida de las personas o las

condiciones necesarias para garantizar a cada quien, una existencia digna.” (Corte Constitucional, Sentencia T- 416/01, 2001).

4.5. DIGNIDAD HUMANA

“Entendido como derecho fundamental autónomo, la Corte ha determinado que la dignidad humana equivale: (i) al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) a la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado”. (Corte Constitucional, Sentencia T-291/16, 2016).

Además, la dignidad humana se erige como un atributo mismo de la persona, pues:

“implica la concepción de la persona como un fin en sí misma y no como un medio para un fin. En otras palabras, como un ser que no es manipulable, ni utilizable en vista de un fin, así se juzgue éste muy plausible. El Estado está a su servicio y no a la inversa.” (Corte Constitucional, Sentencia C-037/96, 1996).

La Corte ha establecido las formas en las que se representa la dignidad humana así:

- a) Como un valor: *“El Estado colombiano se funda en el valor de la dignidad humana, lo cual determina, no sólo un deber negativo de no intromisión sino también un deber positivo de protección y mantenimiento de condiciones de vida digna.”* (Corte Constitucional, Sentencia T-596/92, 1992).
- b) Como un principio: *“La dignidad es el presupuesto esencial de la consagración y efectividad del entero sistema de derechos y garantías contemplado en la Constitución....*

La dignidad, como principio fundante del Estado, tiene valor absoluto no susceptible de ser limitado ni relativizado en ninguna circunstancia, lo que a menudo sí acaece con los derechos que deben necesariamente coexistir con otros y admiten variadas restricciones.”

(Corte Constitucional, Sentencia T-401/92, 1992).

- c) *Como un derecho: “En resumen, el derecho a la dignidad humana implica garantizar las condiciones necesarias para una vida materialmente apropiada y una existencia acorde al proyecto que cada ciudadano le imprime a su vida”.* (Corte Constitucional, Sentencia SU-696/15, 2015).

4.6. MINIMO VITAL

Teniendo en cuenta las condiciones hasta aquí expuestas es evidente la vulneración a mi derecho fundamental al mínimo vital ya que, al no contar con un trabajo estable, ni con la posibilidad de buscar uno en donde me acepten de manera plena por las afectaciones de salud que presento, no puedo garantizar un mínimo para subsistir y garantizarle a mi familia los ingresos mínimos pertinentes, por tal razón acudo a este honorable Juzgado para que se ampare mi derecho fundamental y se me permita continuar trabajando para poder así garantizar primeramente mi recuperación integral con la respectiva atención y garantizar para mí y mi familia un mínimo vital.

4.7. DERECHO AL TRABAJO

En Colombia el trabajo es un derecho y una obligación social que goza de especial protección, en virtud de tal garantía el código sustantivo del trabajo establece unos mínimos que deben ser respetados a la hora de iniciar una relación laboral. Así lo expresa la Corte Constitucional que en su Sentencia C-107 de 2002, cuando señala:

“El trabajo como derecho, implica una regulación fundada en la libertad para seleccionarlo, por lo que, salvo las restricciones legales, consiste en la realización de una actividad libremente escogida por la persona dedicando a ella su esfuerzo intelectual o material, sin que puedan impedírsele los particulares ni el Estado a quien, por el contrario, le compete adoptar las políticas y medidas tendientes a su protección y garantía.”

“Este derecho, además, comporta la exigencia de su ejercicio en condiciones dignas y justas, es decir, su realización en un entorno sin características humillantes o degradantes o que desconozca los principios mínimos fundamentales establecidos por la Constitución, y además que permita su desarrollo en condiciones equitativas para el trabajador”. (Corte Constitucional, Sentencia C-107/02, 2002).

En virtud de lo expuesto, acudo de manera respetuosa para que sean amparados mis derechos fundamentales por este honorable despacho, para poder acceder a la respectiva atención médica y a su vez continuar con el desarrollo normal de mis actividades cotidianas y en especial con mis actividades laborales de las cuales dependo económicamente y a su vez me permiten llevar un sustento a mi hogar.

De esta forma, podemos observar la protección constitucional que brinda por medio de la estabilidad laboral reforzada a personas en situación de debilidad manifiesta por condiciones de salud, protección de la cual soy merecedor por las condiciones de salud que presento.

IV. JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento le manifiesto que por los mismos hechos y derechos no he presentado petición similar ante ninguna autoridad judicial.

V. COMPETENCIA

Es usted, señor Juez, competente, para conocer del asunto, por la naturaleza de los hechos, por tener jurisdicción en el domicilio de la entidad Accionada y de conformidad con lo dispuesto en el decreto 1382 de 2000. De no considerarse competente, solicito que de inmediato se envíe al juez competente.

VI. PRUEBAS:

Solicito se tenga como pruebas la respectiva historia clínica completa que reposa en EPS **XXXX**, ARL **XXXX** y las siguientes:

A. DOCUMENTALES:

- Describir los documentos que va a incorporar al presente escrito, documentos que estén relacionados con la condición de salud que desea dar a conocer al empleador, ejemplo: reporte de accidente si se cuenta con el documento, historias clínicas, ordenes médicas, restricciones y/o recomendaciones médicas, ecografías o radiografías que den mayor claridad de la enfermedad que padezca, citas médicas o cirugías programadas a las que deba acudir, incapacidades, dictamen de calificación de origen y/o pérdida de capacidad laboral. }

B. SOLICITUD AL DESPACHO DE REQUERIR PRUEBAS

De oficio las que considere pertinentes Señor (a) juez para establecer con claridad los hechos.

VII. ANEXOS:

- Copia de cédula de ciudadanía del suscrito

VIII. NOTIFICACIONES:

ACCIONANTE:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

- **DOMICILIO:**
- **TELÉFONO:**
- **CORREO ELECTRÓNICO:**

ACCIONADO:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

- **CORREO ELECTRÓNICO:**
- **DIRECCIÓN:**

Del señor Juez,

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

C.C. No. XXXXXX de XXXXXX

TERCER ACCIÓN TIPO

Departamento, Ciudad; fecha.

Señor(es):

(Nombre del empleador)

E. S. D.

REFERENCIA. DERECHO DE PETICIÓN.

**ASUNTO: POSIBLE VULNERACIÓN A DERECHOS FUNDAMENTALES POR
DEMEJORA SALARIAL EN LA REUBICACIÓN LABORAL.**

XXXXXXXXXX, identificado con cédula de ciudadanía No. **XXXXXXXX**; actuando en nombre propio y en ejercicio del **DERECHO DE PETICION** consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política Nacional de Colombia y desarrollado a partir del artículo 05 Inciso 1 - 4, artículo 09 y artículo 13 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, modificado por la **LEY 1755 DE 2015**, respetuosamente me dirijo a ustedes, con fundamento en los siguientes:

HECHOS:

1. Desde el día **XX** del mes de **XXXXXX** del año **XXXX** me encuentro vinculado por medio de contrato de trabajo con la empresa **XXXXXX** (mediante este hecho se busca dar a conocer el vínculo laboral que tiene con el empleador).
2. Inicialmente desempeñaba el cargo de **XXXX**, por el cual devengaba un salario mensual promedio de **XXXXXX** (Escribir el cargo y el salario que devengaba antes de ser reubicado de su labor).
3. Señalar las afectaciones a la salud que padece el trabajador y si fue por accidente de trabajo, enfermedad laboral u otras razones en las que se vieran implicadas las condiciones de salud, ejemplo, en el mes de **XXXX** del año **XXX** sufrí accidente de trabajo mientras desarrollaba mis labores, por lo cual acudí a ARL **XXXXX**, donde se me diagnosticó **XXXXX**, por el cual establecieron unas recomendaciones y restricciones que debía tomar para mejorar mi condición de salud, los cuales fueron comunicados a mi empleador.
4. Señalar las razones previas a la reubicación del trabajador, especificar si esta reubicación se dio en razón a recomendaciones médicas y a restricciones médicas, señalar si la reubicación fue en razón a indicación de médico tratante, especificar si la reubicación se dio como cumplimiento de una orden de un juez constitucional, en otras palabras, especificar por qué fue dada la reubicación del trabajador, ejemplo: (El 02 de mayo de 2019 mi empleador me comunicó que daba por terminado mi contrato de trabajo en razón a que según él había incumplido con obligaciones de mi contrato de trabajo concerniente en “cumplir con las funciones de manera diligente y responsable salvaguardando los intereses de la empresa, el 10 de junio de 2019 presenté acción de tutela en razón a que fui despedido sin tener en cuenta mi condición de salud y que me encontraba en tratamiento médico, por

lo cual se ordenó por juez constitucional que debía ser reintegrado y reubicado, lo cual se realizó por el empleador.

5. Especificar cual fue la disminución del salario que se dio en aras a la reubicación del trabajador, ejemplo: (a partir de septiembre de 2019 mi empleador paga por concepto de salario un salario mínimo legal mensual vigente cuando antes de la reubicación pagaba dos salarios mínimos), entiendo que dicha reubicación fue tomada en aras de preservar mi salud, no obstante, me encuentro preocupado en razón a una posible afectación a mis ingresos mensuales y una presunta desmejora salarial. Así las cosas, a través de este escrito me comunico para que sean tenidas en cuenta las siguientes:

PETICIONES:

Con fundamento en los hechos anteriormente descritos, solicito comedidamente a la empresa **XXXXXX** lo siguiente:

PRIMERO: **Sírvase** mantener las condiciones salariales que venía devengando antes de mí reintegro y reubicación ocurrida el día **XX** del mes de **XXXX** del año **XXXX**, lo anterior en aras de garantizar mi derecho fundamental al mínimo vital y móvil y la no discriminación en la desmejora de mis condiciones salariales.

SEGUNDO: **Sírvase** restituirme a las condiciones salariales anteriores a mí reintegro y reubicación ocurrida el día **XX** del mes de **XXXX** del año **XXXX**.

TERCERO: **Sírvase** realizar la devolución de la diferencia entre lo pagado y lo que realmente me corresponde, a fin de evitar cualquier tipo discriminación en la desmejora de mis condiciones salariales.

CUARTO: Amparar mis derechos fundamentales al mínimo vital, la remuneración salarial, estabilidad laboral reforzada, debilidad manifiesta, salud, vida digna, dignidad humana, trabajo entre otros que pudieron verse vulnerados en razón a la desmejora de mis condiciones salariales.

QUINTO: En caso de dar una respuesta negativa a cualquiera las peticiones precedentes, solicito amable y respetuosamente se me brinde respuesta de manera clara, precisa y por escrito las razones que fundamentan dicha decisión.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Colombia es un Estado social de derecho fundado en el respeto a la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran (Const., 1991). En virtud de tales principios rectores expondré en los siguientes apartados mis fundamentos de derecho.

I. PROCEDIBILIDAD DEL DERECHO DE PETICIÓN

El artículo 23 de la Constitución Colombiana establece que todo ciudadano tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. Adicionalmente la ley 1755 de 2015, en el artículo 14 establece que: *“Salvo norma legal especial y so pena de sanción disciplinaria, toda petición deberá resolverse dentro de los quince (15) días siguientes a su recepción”*. (ley 1755 de 2015).

Es así como este recurso constitucional resulta procedente para el caso concreto.

REUBICACIÓN LABORAL

Del derecho a la estabilidad laboral reforzada nace la garantía que tienen los trabajadores que por algún motivo ven menguadas sus condiciones físicas o psíquicas por una enfermedad o accidente y, por lo tanto, se encuentran en situación de debilidad manifiesta o de discapacidad a la reubicación laboral. En efecto, la jurisprudencia constitucional ha establecido en su Sentencia T-554 de 2010 lo siguiente:

“Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.” (Corte Constitucional, Sentencia T-554/10, 2010).

Al respecto el artículo 8 de la Ley 776 de 2002 establece lo siguiente:

“Artículo 8. Reubicación del trabajador. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.” (Ley 776 de 2002).

Lo anterior significa que, frente a una enfermedad o accidente, el trabajador puede continuar desempeñando su labor o se le podrá asignar una diferente en iguales o mejores condiciones, situación que encuentra fundamento en los principios constitucionales de igualdad y solidaridad, así como en los derechos al trabajo y a la dignidad. En ese sentido, *“la reubicación laboral es una forma de conciliar los intereses de ambas partes (trabajador y empleador), en tanto que se le permite a la persona afectada en su salud potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, pese a la condición que le sobrevino y, a la empresa o entidad, maximizar la productividad de sus funcionarios.”* (Corte Constitucional, Sentencia T-203/17, 2017).

II. LA REUBICACIÓN LABORAL NO PUEDE DESMEJORAR EL SALARIO DEL TRABAJADOR

Teniendo claro que es la reubicación laboral, es necesario recordar unos criterios establecidos por la Corte Constitucional para que dicha reubicación se lleve a cabo. Frente al tema y mediante varios fallos tales como T-263 de 2009, T-960 de 2009, T-269 de 2010, y T-554 de 2010, entre otras ha indicado como criterios mínimos que deben tener en cuenta el empleador

“(i) Gozar de todos los beneficios que se desprenden de la ejecución de su trabajo;

(ii) Permanecer en su cargo mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación;

(iii) Desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia;

*(iv) **Obtener su reubicación laboral en un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo que ocupaba antes, es decir, de ninguna manera el nuevo cargo podrá derivar en la violación de su dignidad o en la afectación de su derecho fundamental al mínimo vital;***

(v) Recibir la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones;

(vi) Obtener de su empleador la información necesaria en caso de que su reubicación no sea posible, a fin de que pueda formularle las soluciones que estime convenientes.

En conclusión, los criterios y presupuestos señalados anteriormente se encuentran afincados en el respeto de la dignidad humana y la materialización del principio de solidaridad, sumado a la necesidad de efectivizar las normas constitucionales y legales

que protegen la estabilidad laboral reforzada de la población discapacitada, la cual tiene derecho a trabajar en condiciones de igualdad; lo anterior con el supremo fin de procurar disminuir el difuso proceso de exclusión y marginación que debe padecer, para así tratar de aminorar la carga que implica soportar su discapacidad”. (Negrilla y subrayado fuera de texto).

Haciendo una lectura detenida de lo anterior, es dable concluir que la reubicación laboral debe mantener las condiciones y beneficios del cargo que se ocupaba antes a efectos de evitar vulneración a derechos fundamentales del trabajador. También es necesario añadir lo dicho por el Ministerio del Trabajo en su Concepto 118126, que después de estudiar la normativa vigente para los casos de reintegro y reubicación laboral por estabilidad laboral reforzada concluye:

“debe resaltarse que en todo caso la reubicación laboral de un trabajador efectuada por un empleador no podrá desmejorar el salario pactado en el contrato de trabajo vigente, pues, debe ofrecerle los mismos, iguales o superiores beneficios que antiguo cargo”. (Ministerio de Trabajo, Concepto 118126/14, 2014).

En virtud de lo expuesto, acudo de manera respetuosa para que sean amparados mis derechos fundamentales y se ajusten las condiciones salariales ya que, evidentemente existe una desmejora.

PRUEBAS Y ANEXOS:

1. Copia de cédula de ciudadanía
2. Aportar comprobantes de pago, desprendibles de pago, tirillas de pago, o cualquier otro documento en que conste los pagos realizados antes de que se diera la correspondiente desmejora en el salario en razón a la reubicación laboral. (pagos realizados antes de mi reintegro y reubicación).

3. Aportar comprobantes de pago, desprendibles de pago, tirillas de pago, o cualquier otro documento en que conste los pagos realizados en el que conste la correspondiente desmejora en el salario en razón a la reubicación laboral. (pagos realizados después de mi reintegro y reubicación)

NOTIFICACIONES:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

DOMICILIO:

TELÉFONO:

CORREO ELECTRÓNICO:

Atentamente,

XXXXXXXXXXXX

C.C. No. XXXXXXXX

8.7 Conclusiones de tercer informe

Estas acciones tipo se realizan con el fin de fortalecer la garantía de la estabilidad laboral reforzada para tener una mayor protección de los derechos de los trabajadores colombianos atendidos en el CAL, la primer acción tipo es importante para cumplir con el requisito de la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, como lo es que el empleador tenga

conocimiento de la condición de salud del trabajador previo al despido, la segunda acción tipo es importante ya que, dependiendo al caso en concreto se puede solicitar el reintegro del trabajador despedido por sus condiciones de salud, es necesario que la acción de tutela se interponga lo antes posible al transcurrir el despido del trabajador, esto con el fin de cumplir con el requisito de inmediatez, así mismo, la tercer acción tipo, aunque no se obtenga lo solicitado, tiene como fin también el interrumpir la prescripción de esas acreencias laborales adeudadas por el empleador, con el fin de que este pueda acudir a la jurisdicción ordinaria para una posterior reclamación a través de una demanda en la que se solicite el reconocimiento y pago de estas acreencias laborales.

9 Anexos de los informes

En razón al proyecto planteado y al objetivo en general a desarrollar en esta práctica jurídico social, el cual es asesorar, acompañar y orientar en los asuntos que atiende el centro de atención laboral (CAL) de Villavicencio a todos los trabajadores colombianos atendidos en el CAL haciendo énfasis en aquellos trabajadores que se hayan en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud y requieran protección a través de la estabilidad laboral reforzada, se desarrollaron algunas actividades las cuales se anexarán a continuación:

PRIMERA ACTIVIDAD

La primera actividad corresponde a un concepto jurídico, los trabajadores afiliados a la Organización Sindical Sintraimagra Subdirectiva Seccional Yumbo, con presencia en la empresa Llorede S.A. ubicada en la ciudad de Cali, Valle del Cauca, manifiestan en consulta que desean saber lo correspondiente a la garantía de la estabilidad laboral reforzada, jurisprudencia

relacionada con el tema y si la estabilidad laboral reforzada está relacionada a conceptos tales como el de reubicación y reintegro.

El día 04 de abril de 2022 se procedió a enviar por medio de correo electrónico a la Organización Sindical el concepto jurídico que se relaciona a continuación:

Concepto Jurídico-Infografía-tema estabilidad laboral reforzada

MOISES CIFUENTES <moises2162863@correo.uis.edu.co>

Lun 04/04/2022 16:20

Para: jonn.certuche@gmail.com <jonn.certuche@gmail.com>;sintraimagra_seccionalyumbo@hotmail.com <sintraimagra_seccionalyumbo@hotmail.com>

CC: Cristian Barajas <dircalvillavicencio@ens.org.co>;Jenny Katherine Campos <asistentecalvillavicencio@ens.org.co>

📎 3 archivos adjuntos (1 MB)

Infografía Estabilidad Laboral.pdf; CONCEPTO-ESTABILIDAD LABORAL-YONN CERTUCHE.docx; CONCEPTO-ESTABILIDAD LABORAL-YONN CERTUCHE.pdf;

Señor:

**YONN JAIRO CERTUCHE ZULETA
SINTRAIMAGRA YUMBO**

Reciba un cordial saludo.

El Centro de Atención Laboral - CAL, en el marco de nuestras políticas de promoción y protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, en concordancia con lo solicitado de manera expresa por usted, procedimos a elaborar concepto jurídico y una infografía sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada, el concepto jurídico se envía en formato WORD y PDF para facilidad en el trámite.

**Moisés Cifuentes Tirado
C.C. 1.098.814.686
Practicante-CAL-Villavicencio**

Cali; Valle del Cauca, 04 de abril de 2022.

SEÑOR(ES):

YONN JAIRO CERTUCHE ZULETA

C.C. No. 94426990

ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRAIMAGRA YUMBO.

ASUNTO: CONCEPTO EN QUE SE EXPLICA LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR CONDICIONES DE SALUD, EL CUAL TIENE COMO FUNDAMENTO PRINCIPAL LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL COLOMBIANA.

CONSULTA:

Los trabajadores afiliados a la Organización Sindical Sintraimagra Subdirectiva Seccional Yumbo, manifiestan que desean saber lo correspondiente a la garantía de la estabilidad laboral reforzada, jurisprudencia relacionada con el tema y si la estabilidad laboral reforzada está relacionada a conceptos tales como el de reubicación y reintegro.

PROBLEMA JURÍDICO

¿Está relacionada la garantía de la estabilidad laboral reforzada con conceptos tales como el de reubicación y reintegro?

Trabajadores afiliados a la Organización Sindical Sintraimagra Subdirectiva Seccional Yumbo, reciban un cordial saludo, el Centro de Atención Laboral, CAL, en el marco de nuestras políticas de promoción y protección de los derechos de los trabajadores, les presenta a continuación el concepto jurídico respecto a las inquietudes que nos han planteado:

¿EN QUÉ CONSISTE LA ESTABILIDAD LABORAL?

“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.” (Corte Constitucional, Sentencia C-470/97, 1997).

¿QUE IMPLICA LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA?

Para especificar lo relacionado a que implica la estabilidad laboral reforzada, vamos a recurrir a la jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia, específicamente lo mencionado en la sentencia T-057 de 2016 con M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, la cual especifica lo siguiente:

“(I) el derecho a conservar el empleo;

(II) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad;

(II) a permanecer en el empleo hasta que se requiera, siempre y cuando no se configure una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo y;

(IV) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador.” (Corte Constitucional, Sentencia T-057/16, 2016).

Teniendo en cuenta lo anterior, en caso de ser sujeto de especial protección por sus condiciones de salud, tiene derecho a permanecer en el empleo en razón a la estabilidad laboral reforzada y en caso de que vaya a ser despedido su empleador debe solicitar autorización del Ministerio de trabajo previa verificación de la existencia de una justa causa de despido.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA IMPLICA LA POSIBILIDAD DE SER REUBICADO

En caso de contar con recomendaciones médicas, restricciones médicas o un deterioro en la salud que impida el cumplimiento de las funciones del cargo actual que ocupa, en aras de la estabilidad laboral reforzada el trabajador tiene derecho a ser reubicado y a que se capacite en el nuevo cargo, para tener un mayor conocimiento sobre el tema, vamos a recurrir a lo que especifica la Corte Constitucional, Sentencia T-203/2017, M.P.: Alejandro Linares Cantillo:

“La jurisprudencia constitucional ha establecido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no puede entenderse únicamente como la limitación que existe para retirar al trabajador que ha sufrido una disminución en su estado de salud, sino también como la posibilidad que tiene ese trabajador de ser reubicado en un puesto que pueda desempeñar conforme a sus condiciones de salud. La reubicación laboral es una forma de conciliar los intereses de ambas partes (trabajador y empleador), en tanto que se le permite a la persona afectada en su salud potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, pese a la condición que le sobrevino y, a la empresa o entidad, maximizar la productividad de sus funcionarios.” (Corte Constitucional, Sentencia T-203/17, 2017).

PARAMETROS PARA QUE PROCEDA LA ESTABILIDAD LABORAL CUANDO EL TRABAJADOR ES DESPEDIDO POR CONDICIONES DE SALUD

Respecto a los parámetros vamos a mencionar cuales son los que ha establecido la Corte Constitucional, Sentencia T-048/2018, M.P.: Antonio José Lizarazo Ocampo, los cuales hace referencia a tres parámetros que son los siguientes:

- (i) *“Una persona con padecimientos de salud que involucren, de forma transitoria o variable, una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada*
- (ii) *El empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido*
- (iii) *Que en caso de ser despedido exista una conexión directa e inmediata entre este hecho y la condición de salud.”* (Corte Constitucional, Sentencia T-048/18, 2018).

En razón al segundo parámetro, recomendamos realizar un derecho de petición informando al empleador de las condiciones de salud, especificando cual es la afectación en la salud, si tiene calificación de origen y/o pérdida de capacidad laboral, tratamiento médico pendiente, cirugías, restricciones médicas, recomendaciones médicas, en general, todo aquello relacionado a su salud, para dar a conocer al empleador esta condición.

EN CASO DE QUE EL TRABAJADOR SEA DESPEDIDO TENIENDO EL EMPLEADOR CONOCIMIENTO DE LA CONDICIÓN DE SALUD DEL TRABAJADOR Y SIN AUTORIZACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO, CABE LA POSIBILIDAD QUE OPERE LO SIGUIENTE:

REINTEGRO LABORAL

“Es el restablecimiento de las condiciones del empleo bajo la ficción de que el trabajador nunca fue separado del cargo, implica el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por el trabajador durante el lapso en que estuvo cesante.” (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL-3521/18, 2018).

REINTEGRO DE TRABAJADOR DESPEDIDO POR CONDICIONES DE SALUD.

Respecto al tema del reintegro, es importante traer a colación lo mencionado por la Corte Constitucional, Sentencia T 277 de 2012, M.P.: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo:

“El reintegro laboral de trabajador discapacitado a través de la acción de tutela, en donde la Corte especifica que, Cuando se busca el reintegro al lugar del trabajo con ocasión de la desvinculación, en principio debe decirse que la acción de tutela resulta ser improcedente, pero si quien lo solicita es un sujeto de especial protección constitucional, que fue desvinculado de su lugar de trabajo con ocasión de su estado personal como es el caso de mujeres embarazadas y personas con disminución en su estado de salud, como factores de clara discriminación y sin atender los requisitos para la legalidad de la misma, entonces debe decirse que la acción de tutela se torna idónea para resolver el asunto.”
(Corte Constitucional, Sentencia T-277/12, 2012).

Teniendo en cuenta lo anterior, atendiendo al caso en concreto y si fue desvinculado de su cargo teniendo deterioros en la salud, sin atender a requisitos tales como que se haya configurado una justa causa de despido, la cual debe ser verificada por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio no dio autorización del despido, puede solicitar su reintegro mediante una acción de tutela teniendo como fundamento a la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, que implica que el trabajador tiene derecho a permanecer en su empleo.

CONCLUSIÓN:

Atendiendo a su consulta realizada y revisada la jurisprudencia sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada, podemos concluir que esta garantía si está relacionada a conceptos

tales como el de reubicación y el reintegro ya que, esta garantía no solo implica el derecho a permanecer en el empleo, sino a ser reubicado en caso de que por las condiciones de salud no pueda desempeñar las funciones del cargo que ocupa actualmente el trabajador, así mismo, atendiendo al caso en concreto, puede solicitar el reintegro mediante una acción de tutela.

Nos despedimos con grato aprecio y consideración.

Cordialmente,

CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DE VILLAVICENCIO.

Proyectado por: Moisés Cifuentes Tirado.

Revisado por: Cristian Javier Barajas (director Cal Villavicencio)

SEGUNDA ACTIVIDAD

La segunda actividad hace referencia a una infografía que trata aspectos importantes sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, esta infografía se realizó con el fin de dar a conocer a las organizaciones sindicales Sintraimagra Subdirectiva Seccional Yumbo, con presencia en la empresa Lloreda S.A. ubicada en Cali, Valle del Cauca y Sintraimagra

Subdirectiva Seccional Villavicencio con presencia en la empresa Aceites Manuelita S.A. ubicada en Villavicencio, Meta.

Estabilidad Laboral reforzada



¿Qué es?

Es una garantía que ampara a sujetos de especial protección, que debido a su particular situación presentan mayor grado de vulnerabilidad, por lo cual busca que permanezcan en el empleo y obtengan los correspondientes beneficios salariales y prestacionales.



Algunos Casos de estabilidad laboral reforzada

1. Mujeres gestantes y lactantes.
2. Trabajadores con fuero sindical.
3. Personas con discapacidad y/o deterioro en la salud.
4. Trabajadores con fuero de prepensionado.
5. Trabajadores madre o padre cabeza de hogar.



Protección Constitucional

En artículos tales como el 13, 25, 47, 53, 54, se relaciona el derecho a la estabilidad laboral y la especial protección que tienen las personas que presentan una disminución física.



Comunicación escrita de estabilidad laboral

En caso de presentar deterioro en la salud, lo recomendable es realizar un derecho de petición informando al empleador las condiciones de salud, en este se debe dar a conocer si hay calificación de origen y/o Pérdida de capacidad laboral, tratamientos médicos pendientes, recomendaciones y/o restricciones.



Reubicación laboral

El derecho a la estabilidad laboral reforzada también conlleva el derecho a ser reubicado conforme a unas funciones congruentes con su estado de salud, lo cual debe incluir la capacitación para el adecuado cumplimiento del nuevo cargo, esto no implica una desmejora en las condiciones laborales. Sentencia T-263 de 2009



Reintegro Laboral

En caso de ser despedido sin autorización del Ministerio de Trabajo, dependiendo de cada caso concreto, se podría solicitar el reintegro a través de una acción de tutela, en la cual se busca el restablecimiento de las condiciones del empleo, implica el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por el trabajador durante el lapso en que estuvo cesante. Sentencia T-048/2018



¿QUE IMPLICA LA ESTABILIDAD LABORAL?

- (I) El derecho a conservar el empleo
 - (II) No ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad:
 - (II) Permanecer en el empleo hasta que se requiera, siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo
 - (IV) A que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador.”
- sentencia T-057 de 2016



TERCERA ACTIVIDAD

En relación al tema del proyecto, realicé acompañamiento al Centro de Atención Laboral Villavicencio a una caravana jurídica realizada en la ciudad de Cali, Valle del Cauca los días 07 y 08 de abril de 2022 en la que dicté una capacitación sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada a trabajadores del sector de la Palma de aceite.



Objetivo de la capacitación

El objetivo de la capacitación era fortalecer el conocimiento de los trabajadores del sector de la palma de aceite en la ciudad de Cali sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud.

Temas y subtemas que se desarrollaron en la capacitación

1. Estabilidad laboral reforzada: Concepto y casos de estabilidad laboral reforzada.

2. Estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud: Concepto, normatividad vigente, jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre el tema.
3. Reubicación laboral: Concepto, requisitos y jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre el tema.
4. Reintegro laboral: Concepto, parámetros establecidos y jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre el tema, casos reales que se han realizado en el CAL Villavicencio sobre el tema

Actividades desarrolladas

1. Actividad pre/capacitación
2. Exposición del tema
3. Conclusión
4. Actividad post/capacitación

Actividad pre/capacitación

Como actividad pre/capacitación, se realizó un corto cuestionario a los 15 trabajadores que asistieron a la capacitación, el cual se les dio para que lo realizaran con el fin de evidenciar algunos conocimientos generales que tenían los trabajadores del sector de la palma de aceite sobre el tema, el cuestionario fue el siguiente:

1. ¿Que implica la estabilidad laboral reforzada?
 - A. Obstáculo para acceder al empleo.
 - B. Permanecer en el empleo. (correcto)
 - C. Ser despedido en razón a la estabilidad laboral

2. ¿La discapacidad y/o el deterioro a la salud es un caso de estabilidad laboral reforzada?

A. Si (correcto)

B. No

C. No sé

3. ¿En qué casos opera la estabilidad laboral reforzada por deterioro en la salud?

A. Trabajador con gripe

B. Trabajador con rinitis

C. Trabajador con alergias

D. Trabajador con tratamiento médico pendiente, trabajador incapacitado y/o trabajador discapacitado. (correcto)

Del cuestionario que realizaron los trabajadores de la Palma de aceite, se puede observar que la mayoría obtuvo una puntuación de 1/3 o 0/3, lo que nos da a entender que no hay tanta claridad sobre aspectos generales del tema de la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud.

Marca temporal	Dirección de correo e	Puntuación	Nombre Completo	1.¿Que implica la est	2.¿La discapacidad y	3.¿En qué casos opera la estabilidad laboral reforzada por deterioro en la salud?
4/19/2022 8:49:51	geovanychambuvarga	1/3	Geovany Cham	Un Obstáculo para ar	Depende	Trabajador con tratamiento médico pendiente, trabajador incapacitado y/o trabajador discapacitado.
4/19/2022 9:11:47	danielnarvaes1970@	2/3	Daniel Cabezas Narv	Permanecer en el en	No	Trabajador con tratamiento médico pendiente, trabajador incapacitado y/o trabajador discapacitado.
4/19/2022 9:14:01	yepesflorezharold@g	3/3	Harold Yepes Florez	Permanecer en el en	Sí	Trabajador con tratamiento médico pendiente, trabajador incapacitado y/o trabajador discapacitado.
4/19/2022 9:16:05	juce763@hotmail.co	1/3	Julio Cesar Zafra Re	Permanecer en el en	Depende	Trabajador - Trabajadora con rinitis
4/19/2022 9:19:28	victormario.quintero6	1/3	Victor Mario Quintero	Ser despedido en raz	Depende	Trabajador con tratamiento médico pendiente, trabajador incapacitado y/o trabajador discapacitado.
4/19/2022 9:22:02	henar3687@hotmail.	3/3	José Henry Arroyo Va	Permanecer en el en	Sí	Trabajador con tratamiento médico pendiente, trabajador incapacitado y/o trabajador discapacitado.
4/19/2022 9:24:25	mejia480@gmail.cc	1/3	Edgar Hernan Mejia	Permanecer en el en	Depende	Trabajador - Trabajadora con alergias
4/19/2022 9:26:24	hebert-74-@hotmail.c	3/3	Hebert Rodriguez Me	Permanecer en el en	Sí	Trabajador con tratamiento médico pendiente, trabajador incapacitado y/o trabajador discapacitado.
4/19/2022 9:28:05	wilsonrorro@hotmail	3/3	Wilson Vivas Muñoz	Permanecer en el en	Sí	Trabajador con tratamiento médico pendiente, trabajador incapacitado y/o trabajador discapacitado.
4/19/2022 9:30:01	r.villanueva@hotmail	1/3	Rodrigo Antonio Villal	Ser despedido en raz	Depende	Trabajador con tratamiento médico pendiente, trabajador incapacitado y/o trabajador discapacitado.
4/19/2022 9:31:38	rfozano14@hotmail.	3/3	Rodolfo Rico Lozano	Permanecer en el en	Sí	Trabajador con tratamiento médico pendiente, trabajador incapacitado y/o trabajador discapacitado.
4/19/2022 9:34:05	luisalegria@hotmail.	0/3	Luis Alberto Alegria C	Un Obstáculo para ar	Depende	Trabajador - Trabajadora con alergias
4/19/2022 9:36:19	keylak1991@gmail.c	0/3	José Aldemar Rivera	Un Obstáculo para ar	Depende	Trabajador - Trabajadora con rinitis
4/19/2022 9:38:12	rigoberto.melo@hotn	2/3	Rigoberto Martín Melr	Permanecer en el en	Depende	Trabajador con tratamiento médico pendiente, trabajador incapacitado y/o trabajador discapacitado.
4/19/2022 9:40:01	lucabe2314@hotmai	1/3	Luis Carlos Bernal G	Un Obstáculo para ar	Depende	Trabajador con tratamiento médico pendiente, trabajador incapacitado y/o trabajador discapacitado.

Exposición del tema

Para dar a conocer el tema de la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, se usaron unas diapositivas que ilustran aspectos generales del tema de la estabilidad laboral.



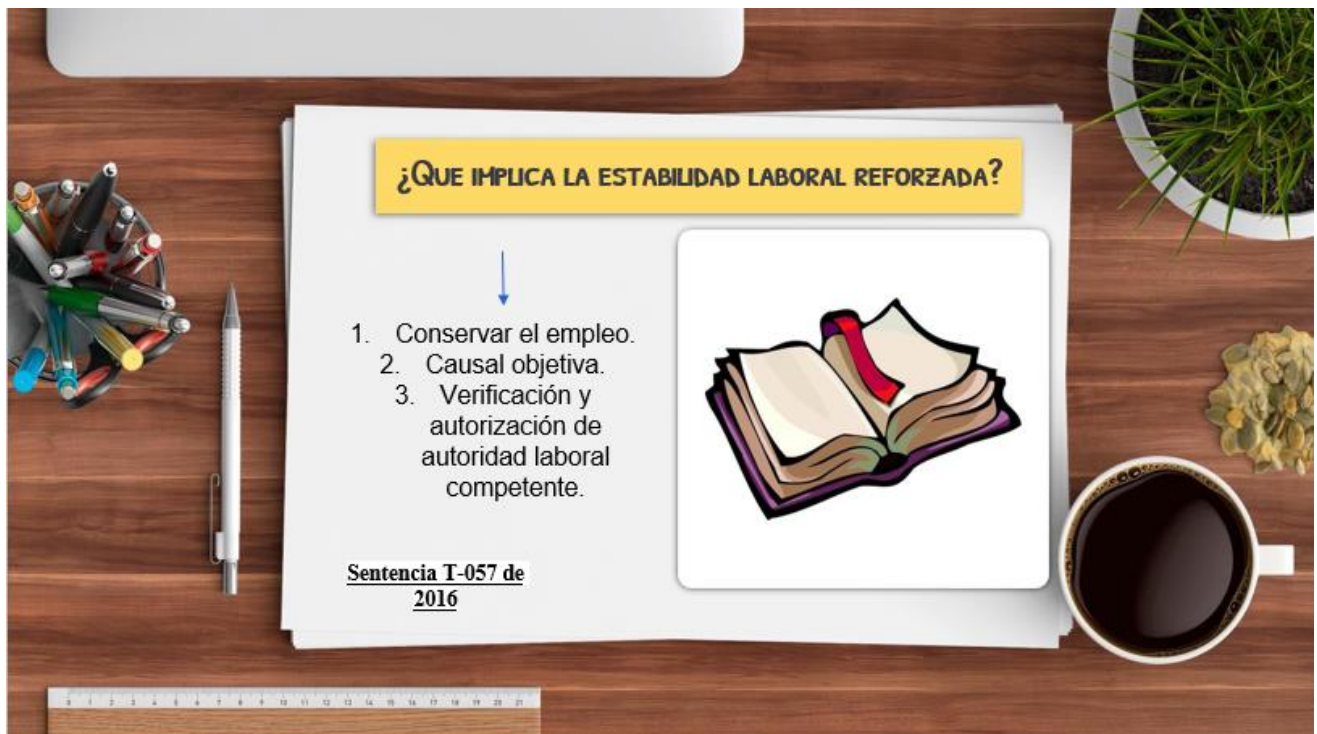
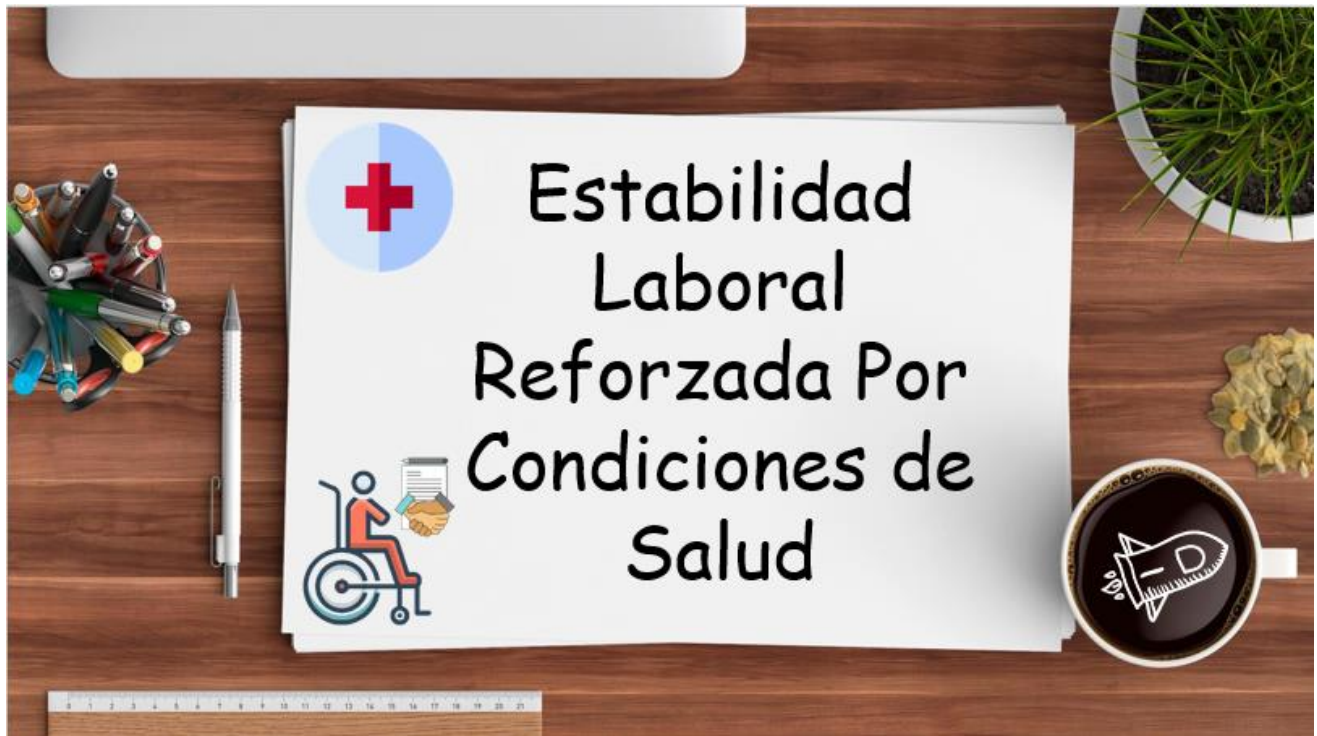
ALGUNOS CASOS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

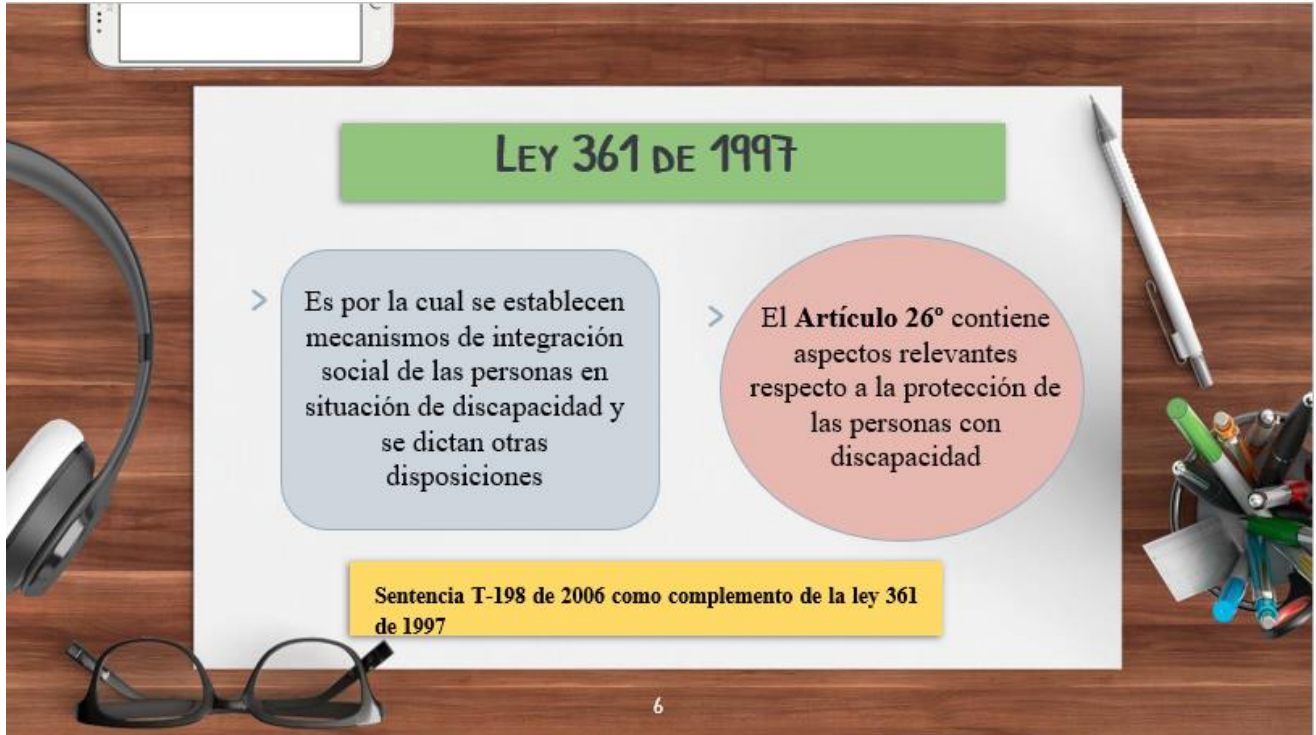
- Mujeres gestantes y lactantes.
- Trabajadores con fuero sindical.
- Personas con discapacidad y/o deterioro en la salud.
- Trabajadores con fuero de pre pensionado.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN LA CONSTITUCIÓN

Relacionado con el artículo 13

Artículo 47	Artículo 54
Artículo 53	Artículo 25



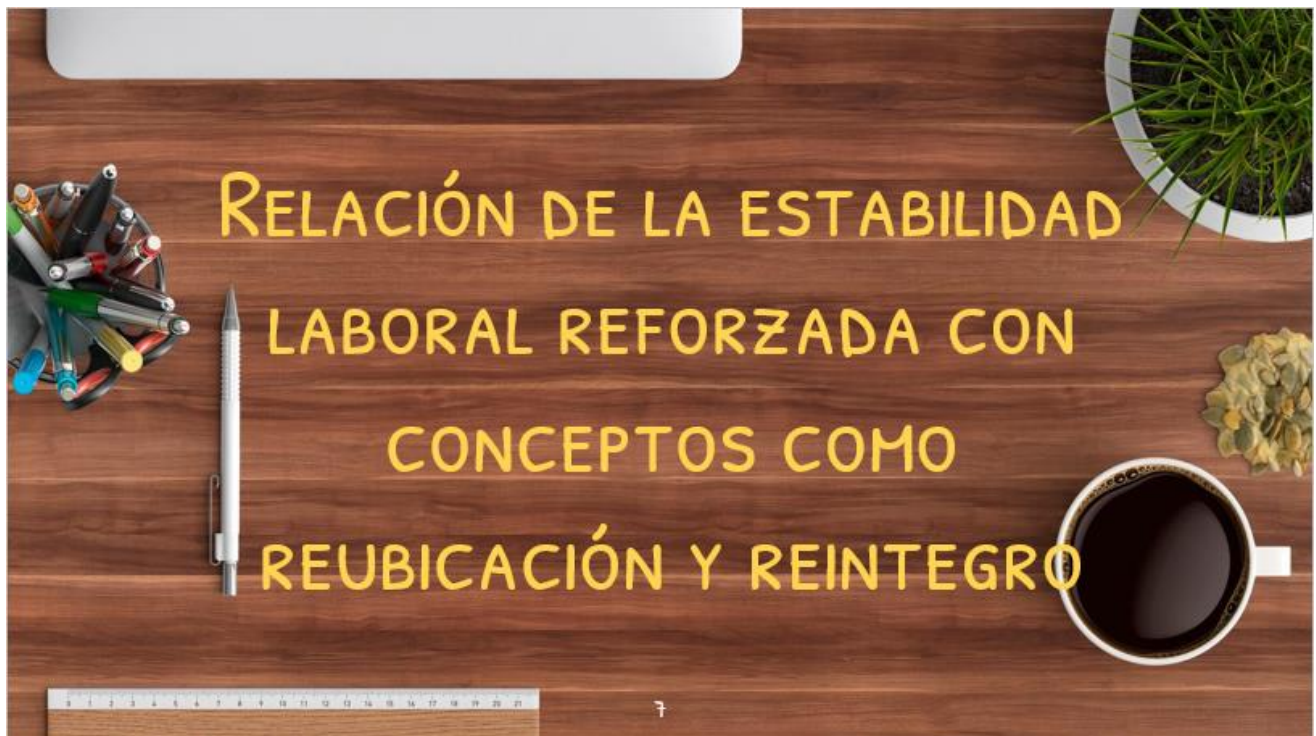


LEY 361 DE 1997

- > Es por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones
- > El **Artículo 26°** contiene aspectos relevantes respecto a la protección de las personas con discapacidad

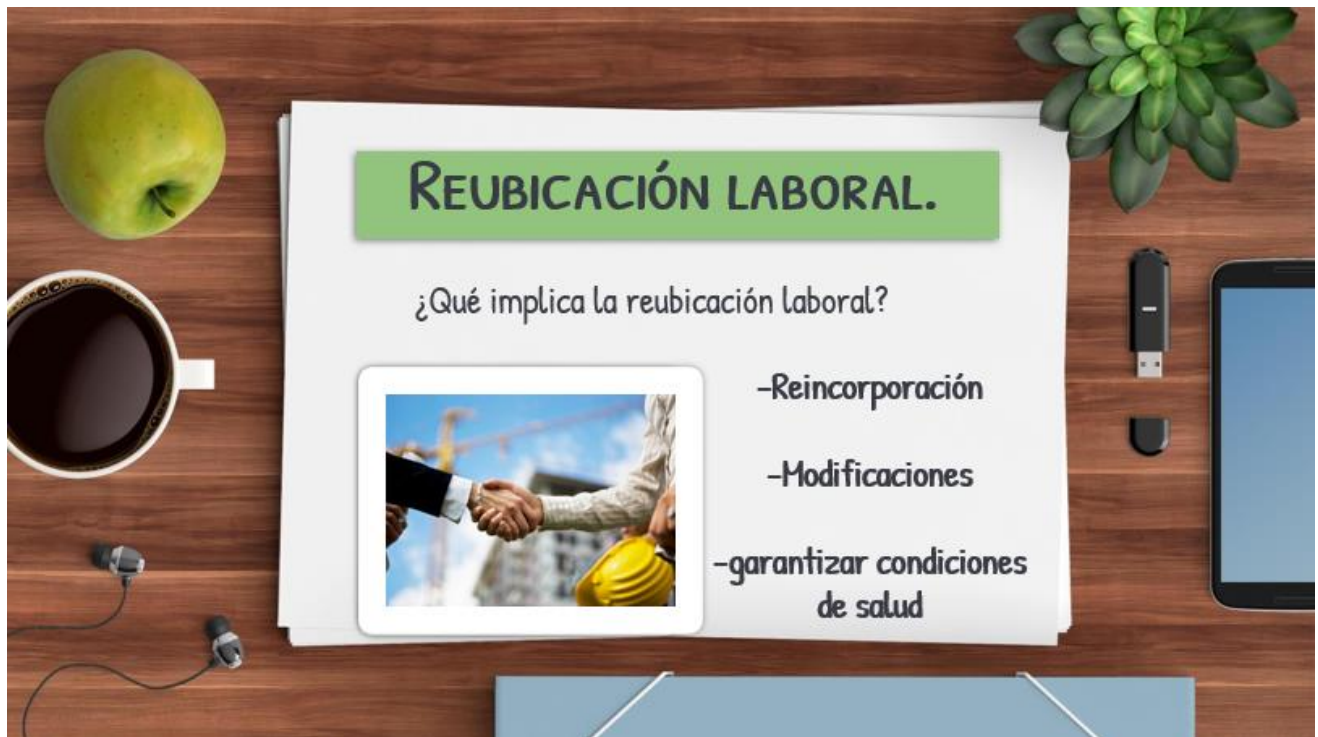
Sentencia T-198 de 2006 como complemento de la ley 361 de 1997

6




RELACIÓN DE LA ESTABILIDAD
LABORAL REFORZADA CON
CONCEPTOS COMO
REUBICACIÓN Y REINTEGRO

7



REUBICACIÓN LABORAL.

¿Qué implica la reubicación laboral?



- Reincorporación
- Modificaciones
- garantizar condiciones de salud



DEBILIDAD MANIFIESTA POR CONDICIONES DE SALUD

- > Mantener el empleo
- > Reubicación
- ↓
- > Debe incluir capacitación



Sentencia T-359 de 2014

REUBICACIÓN LABORAL NO PUEDE DESMEJORAR CONDICIONES LABORALES

Criterios establecidos por la Corte Constitucional para llevar a cabo reubicación

Frente al tema y mediante varios fallos tales como T-263 de 2009, T-960 de 2009, T-269 de 2010, y T-554 de 2010, entre otras ha indicado criterios mínimos que debe tener en cuenta el empleador.

10

DEBILIDAD MANIFIESTA

Sentencia SU-049 DE 2017

Condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones

- Exposición a perder el vínculo laboral.
- Dificultad de consecución de una nueva ocupación

11

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA OPERA INCLUSO CUANDO NO HAY CALIFICACIÓN DE PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL

- Sentencia T-041 de 2014, M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva
- Sentencia T-359 de 2014-PCL

Estabilidad laboral reforzada a los trabajadores cuando su discapacidad no ha sido calificada por autoridad competente

12

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA FRENTE A CUALQUIER TIPO DE VINCULACIÓN LABORAL

- Obra y labor
- Término fijo

Sentencia T-041 de 2014


13

PARÁMETROS PARA QUE PROCEDA LA ESTABILIDAD LABORAL CUANDO EL TRABAJADOR ES DESPEDIDO POR CONDICIONES DE SALUD

↓

1. Padecimientos de salud .
2. Empleador hubiese conocido tal condición
3. Conexión directa e inmediata entre este hecho y la condición de salud

Sentencia T-048/2018




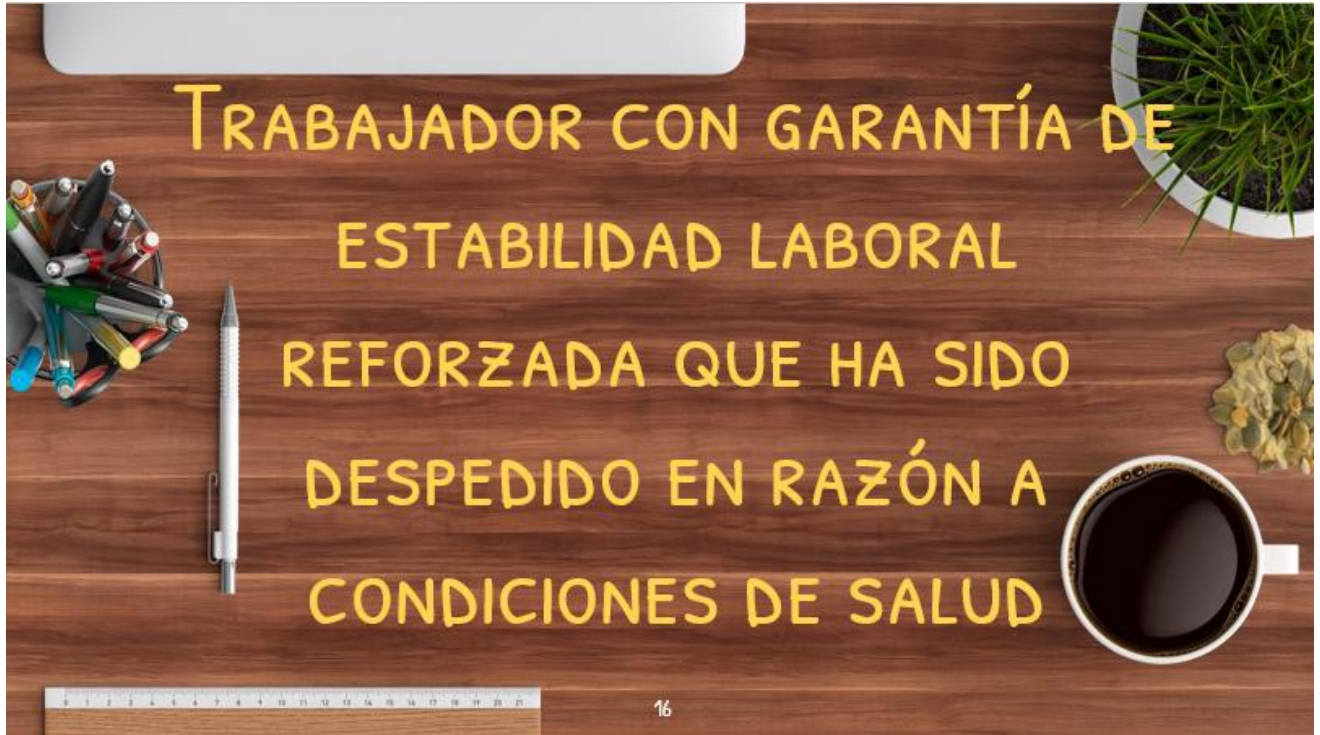
COMUNICACIÓN ESCRITA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR CONDICIONES DE SALUD

Derecho de petición

Esta acción es importante ya que, los trabajadores pueden dar a conocer a su empleador sus condiciones de salud, si se encuentra en tratamiento médico, que afecciones y patologías tiene.


En razón a cumplimiento de parámetros establecidos para que opere la estabilidad laboral reforzada





ACCIÓN DE TUTELA


En caso de ser despedido sin autorización del Ministerio de Trabajo, dependiendo de cada caso concreto, se podría solicitar el reintegro a través de una acción de tutela



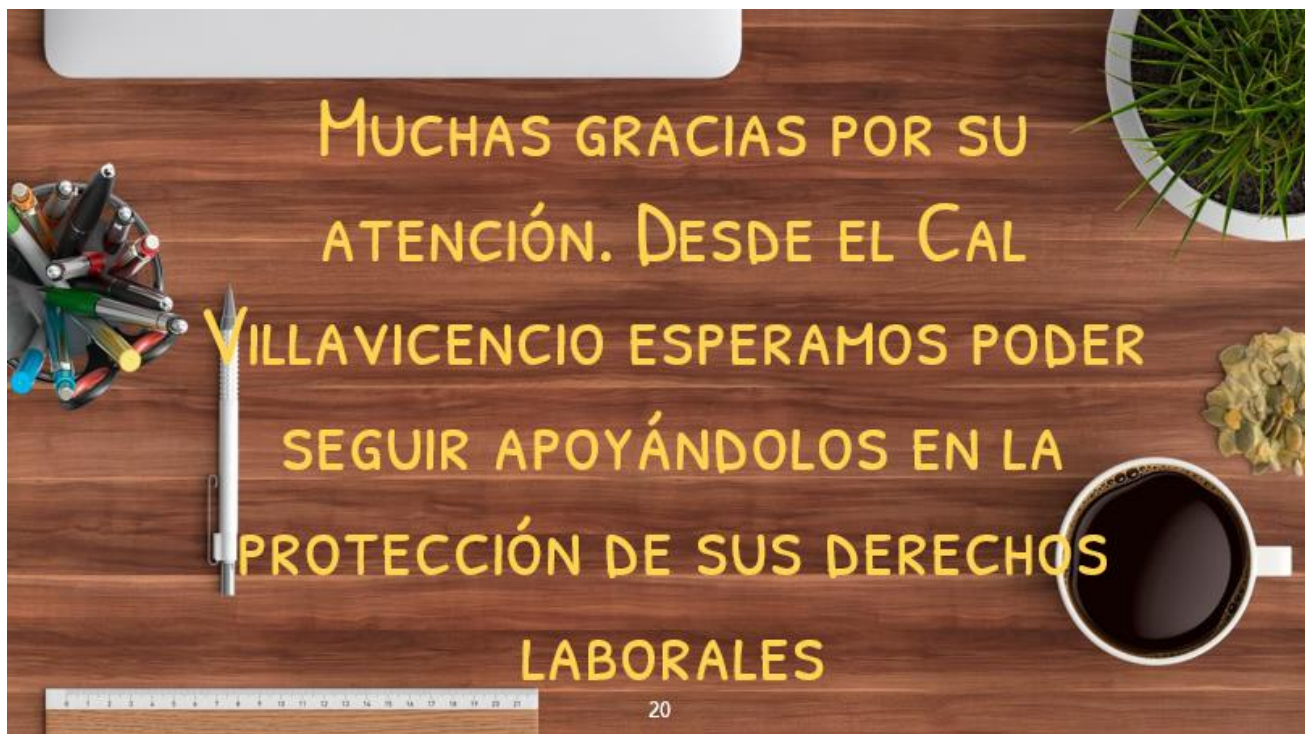
18

CONCLUSIÓN

Sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada, podemos concluir que esta garantía está relacionada a conceptos tales como la reubicación y el reintegro ya que, esta garantía no solo implica el derecho a permanecer en el empleo, sino a ser reubicado en caso de que por las condiciones de salud no pueda desempeñar las funciones del cargo que ocupa actualmente el trabajador, así mismo, atendiendo al caso en concreto, puede solicitar el reintegro mediante una acción de tutela.



19



Actividad Post/capacitación

Como actividad post/capacitación, se realizó un corto cuestionario a los 15 trabajadores que asistieron a la capacitación, el cual se les dio para que lo realizaran con el fin de saber si los trabajadores del sector de la palma de aceite tienen mayor claridad sobre el tema y si entendieron los aspectos básicos de la exposición que se realizó, el cuestionario fue el siguiente:

1. ¿Está relacionada la garantía de la estabilidad laboral reforzada por deterioro a la salud con conceptos tales como el de reubicación y reintegro?
 - A. Si (correcto)
 - B. No
 - C. No sé

2. ¿Opera la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud aun cuando no hay calificación de origen y/o pérdida de capacidad laboral?
 - A. Si (correcto)
 - B. No
 - C. No sé

3. ¿La estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud opera frente a cualquier tipo de vinculación laboral?
 - A. Si (correcto)
 - B. No
 - C. No sé

Del cuestionario que realizaron los trabajadores de la Palma de aceite, se puede observar que la mayoría obtuvo una puntuación de 2/3 o 3/3, lo que nos da a entender que se cumplió con el objetivo de la capacitación ya que, los trabajadores que asistieron al evento tienen una mayor claridad sobre aspectos generales del tema de la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud.

Marca temporal	Dirección de correo	Puntuación	Nombre Completo	¿Está relacionada la	¿Opera la estabilidad	¿La estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud opera frente a cualquier tipo de vinculación laboral?
4/19/2022 8:51:50	geovanychambuvarg	2 / 3	Geovany Chambu	Sí	Sí	Depende
4/19/2022 9:12:33	danielnarvaes1970@	2 / 3	Daniel Cabezas Nar	Depende	Sí	Sí
4/19/2022 9:14:34	yepesflorezharold@	1 / 3	Harold Yepes Florez	Sí	Depende	Depende
4/19/2022 9:17:22	juce763@hotmail.co	3 / 3	Julio Cesar Zafra Re	Sí	Sí	Sí
4/19/2022 9:20:22	victormario.quintero@	2 / 3	Victor Mario Quintero	Sí	Depende	Sí
4/19/2022 9:22:33	henar3687@hotmail	2 / 3	José Henry Arroyo V	Sí	Depende	Sí
4/19/2022 9:24:59	mejiah480@gmail.c	2 / 3	Edgar Hernan Mejía	Depende	Sí	Sí
4/19/2022 9:26:52	henar3687@hotmail	3 / 3	Hebert Rodriguez Me	Sí	Sí	Sí
4/19/2022 9:28:27	wilsonrorro@hotmail	3 / 3	Wilson Vivas Muñoz	Sí	Sí	Sí
4/19/2022 9:30:20	r.villanueva@hotmail	2 / 3	Rodrigo Antonio Ville	Sí	Depende	Sí
4/19/2022 9:32:01	rlozano14@hotmail	3 / 3	Rodolfo Rico Lozanc	Sí	Sí	Sí
4/19/2022 9:34:35	luisalegria@hotmail	2 / 3	Luis Alberto Alegría	Sí	Depende	Sí
4/19/2022 9:36:45	keylak1991@gmail.c	2 / 3	José Aldemar Riverz	Sí	Sí	Depende
4/19/2022 9:38:35	rigoberto.melo@hot	3 / 3	Rigoberto Martín Mel	Sí	Sí	Sí
4/19/2022 9:40:32	lucabe2314@hotmail	2 / 3	Luis Carlos Bernal C	Sí	Sí	Depende

CUARTA ACTIVIDAD

Como practicante del Centro de Atención Laboral Villavicencio, se realizó acompañamiento al CAL a diversas caravanas jurídicas, tales como las realizadas en la inspección de Dinamarca, Meta, Cali, Valle del Cauca, en las cuales se atendió las consultas que tenían los trabajadores sobre diversos temas del derecho laboral y seguridad social, en los cuales muchos trabajadores consultaron sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, a los cuales se les brindó asesoría jurídica y también se les realizó acciones jurídicas tales como derecho de petición de asunto comunicación de estabilidad laboral reforzada, en la que el trabajador da a conocer al empleador las afectaciones en la salud que presenta.



Así mismo, hubo reuniones con distintas organizaciones sindicales, tales como las realizadas con la Organización Sindical Sintrainagro, Organización Sindical con presencia en la empresa Agrícola de los Llanos (antes Bioenergy S.A.S. en liquidación judicial) ubicado en Puerto López, Meta.

En la reunión se trató principalmente el tema de la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, en la que se dio a conocer a la organización sindical lo siguiente: Concepto y casos de estabilidad laboral reforzada, normatividad vigente, jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre el tema y aspectos generales relacionados al tema de la reubicación y reintegro laboral.



9.1 Conclusiones de los anexos

De los anexos de los informes realizados, podemos observar que de una forma más didáctica se dio apoyo jurídico y acompañamiento al Centro de Atención Laboral (CAL) Villavicencio en cuanto a la atención a los trabajadores del sector de la palma de aceite y la caña de azúcar en relación con el tema de la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud.

Se realizó acompañamiento en caravanas jurídicas y capacitaciones en los cuales se expuso a los presentes aspectos generales del tema de la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud.

Por medio de concepto jurídico e infografía los trabajadores del sector de la palma de aceite y la caña de azúcar tuvieron conocimiento de aspectos básicos del tema de la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud.

Como practicante se realizó acompañamiento al CAL Villavicencio en jornadas de formación y atención a consultas que realizaban organizaciones sindicales del sector industria sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud.

9.2 Conclusiones del proyecto.

Cuando un trabajador tiene una condición física que genera una afectación sustancial en el cumplimiento de sus labores, este está amparado por una protección denominada estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, esta protección se da sin importar si la afectación física que presenta el trabajador es de origen común o de origen laboral.

La estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud es la garantía para que los trabajadores continúen con su trabajo pese a la afectación a la salud que le sobrevino, por lo cual es posible que se dé su reubicación o que continúen desarrollando sus actividades laborales con restricciones o recomendaciones, con el fin de que también se tenga en cuenta la recuperación del trabajador.

La estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud opera también sobre trabajadores que no tienen aún calificación de origen y/o pérdida de capacidad laboral ya que, su condición de salud genera una afectación sustancial en el cumplimiento de su labor, lo cual se puede soportar en una serie de incapacidades que le son ordenadas, restricciones y recomendaciones que le son dadas al trabajador, historia clínica, entre otros documentos del cual se puede valer el trabajador para acreditar esta condición.

El derecho de petición es una acción constitucional idónea para comunicar la condición de salud del trabajador y la afectación sustancial que esta genera en el trabajador para el cumplimiento de su labor, de esta forma el trabajador que considera que está en riesgo de ser despedido puede dar a conocer al empleador su condición de estabilidad laboral reforzada previo al posible despido de este.

La acción de tutela es una acción constitucional idónea para que el trabajador que ha sido despedido por su empleador en razón a la condición de salud que le genera una afectación sustancial en el cumplimiento de su labor pueda solicitar el reintegro a su labor, para esto hay que tener en cuenta aspectos importantes de la acción de tutela, como lo es el de inmediatez, por lo cual es necesario que no se deje transcurrir mucho tiempo desde el despido a la interposición de la acción de tutela, si esto ocurre el mecanismo idóneo podría ser acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para solicitar el reintegro.

Referencias Bibliográficas

Centro de Atención Laboral. (2020a, junio 15). *Nuestros servicios*. CAL. Recuperado 05 de octubre de 2021, de <https://calcolombia.co/quienes-somos/nuestros%20servicios/>

Centro de Atención Laboral. (2020, 25 agosto). *¿Quiénes somos?* CAL. Recuperado 05 de octubre de 2021, de <https://calcolombia.co/quienes-somos/>

Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social [CPTSS]. Decreto Ley 2158. Art.112. junio 24 de 1948 (Colombia).

Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social [CPTSS]. Decreto Ley 2158. Art.146 y ss. junio 24 de 1948 (Colombia).

Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Decreto Ley 2663. Art.239. agosto 05 de 1950 (Colombia).

Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Decreto Ley 2663. Art.405. agosto 05 de 1950 (Colombia).

Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Decreto Ley 2663. Art.406. agosto 05 de 1950 (Colombia).

Conozca los efectos del reintegro laboral. (s. f.). *Ámbito Jurídico*. Recuperado 6 de octubre de 2021, de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/conozca-los-efectos-del-reintegro-laboral>

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 1. Julio 7 de 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 13. Julio 7 de 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 25. Julio 7 de 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 29. Julio 7 de 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 39. Julio 7 de 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 53. Julio 7 de 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 54. Julio 7 de 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 86. Julio 7 de 1991 (Colombia).

Corte Constitucional. Sentencia C-037/96. (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa; Febrero 05 de 1996).

Corte Constitucional. Sentencia C-470/97. (M.P. Alejandro Martínez Caballero; Septiembre 25 de 1997).

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia SU-747/98. (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; Diciembre 02 de 1998).

Corte Constitucional. Sala Séptima de Revisión. Sentencia T-068/98. (M.P. Alejandro Martínez Caballero; Marzo 05 de 1998).

Corte Constitucional. Sala Sexta. Sentencia T-416/01. (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; Abril 26 de 2001).

Corte Constitucional. Sala Cuarta de Revisión. Auto 053/02. (M.P. Jaime Córdoba Triviño; Mayo 30 de 2002).

Corte Constitucional. Sala Sexta. Sentencia T-198/06. (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; Marzo 16 de 2006).

Corte Constitucional. Sala Octava de Revisión. Sentencia T-661/06. (M.P. Álvaro Tafur Galvis; Agosto 10 de 2006).

Corte Constitucional. Sala Séptima de Revisión. Sentencia T-279/09. (M.P. Nilson Pinilla Pinilla; Abril 20 de 2009).

Corte Constitucional. Sala Séptima de Revisión de Tutelas. Sentencia T-998/10. (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; Diciembre 06 de 2010).

Corte Constitucional. Sala Cuarta de Revisión. Sentencia T-277/12. (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo; Abril 11 de 2012).

Corte Constitucional. Sala Novena de Revisión. Sentencia T-041/14. (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Enero 31 de 2014).

Corte Constitucional. Sala Séptima de Revisión de Tutelas. Sentencia T-359/14. (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; Junio 10 de 2014).

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia SU-432/15. (M.P. María Victoria Calle Correa; Julio 09 de 2015).

Corte Constitucional. Sala Tercera de Revisión. Sentencia T-040/16. (M.P. Alejandro Linares Cantillo; Febrero 09 de 2016).

Corte Constitucional. Sala Séptima de Revisión de Tutelas. Sentencia T-057/16. (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; Febrero 11 de 2016).

Corte Constitucional. Sala Octava de Revisión. Sentencia T-291/16. (M.P. Alberto Rojas Ríos; Junio 02 de 2016).

Corte Constitucional. Sala Séptima de Revisión. Sentencia T-320/16. (M.P. Alberto Rojas Ríos; Junio 21 de 2016).

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia SU-049/17. (M.P. María Victoria Calle Correa; Febrero 02 de 2017).

Corte Constitucional. Sala Tercera de Revisión. Sentencia T-203/17. (M.P. Alejandro Linares Cantillo; Abril 04 de 2017).

Corte Constitucional. Sala Primera de Revisión. Sentencia T-678/17. (M.P. Carlos Bernal Pulido; Noviembre 16 de 2017).

Corte Constitucional. Sala Séptima de Revisión de Tutelas. Sentencia T-001/18. (M.P. Cristina Pardo Schlesinger; Enero 15 de 2018).

Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-048/18. (M.S. Antonio José Lizarazo Ocampo; Febrero 22 de 2018).

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia SU 040/18. (M.P. Cristina Pardo Schlesinger; Mayo 10 de 2018).

Corte Constitucional. Sala Sexta de Revisión. Sentencia T-375/18. (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; Septiembre 17 de 2018).

Corte Constitucional. Sala Sexta de Revisión. Sentencia T-421/18. (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; Octubre 16 de 2018).

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL3144-2021. (M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez; Junio 09 de 2021).

Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. Sentencia SL-35212018 (69297). (M.P. Clara Cecilia Dueñas; Agosto 15 de 2018).

Editorial La República S.A.S. (2014, 6 diciembre). *Estabilidad laboral reforzada para discapacidad*. Recuperado 05 de octubre de 2021, de <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/alcibiades-serrato-512041/estabilidad-laboral-reforzada-para-discapacidad-2199891+>

El retén social y sus implicaciones en el sector privado. (s. f.). *Ámbito Jurídico*. Recuperado 20 de septiembre de 2022, de https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis/laboral-y-seguridad-social/el-reten-social-y-sus-implicaciones-en-el-sector#_ftn1

García, A & García, Z. (2021). Reporte de accidente de trabajo y su conexidad con otros derechos del trabajador: Acompañamiento jurídico virtual a trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral -CAL- Villavicencio. Tesis. Escuela de Derecho y Ciencia Política, Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga, Santander.

Giraldo, A. E. (2021, 17 agosto). *¿Qué es el fuero sindical?* Centro Jurídico Internacional. Recuperado 05 de octubre de 2021, de <https://acolombianlawyers.com/noticias/2021/08/17/que-es-el-fuero-sindical/>

Hernández, Á. (2019, 19 marzo). *¿QUÉ ES LA REUBICACIÓN LABORAL?* Centro Jurídico Internacional. Recuperado 05 de octubre de 2021, de <https://acolombianlawyers.com/noticias/2019/03/19/que-es-la-reubicacion-laboral/>

Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diciembre 23 de 1993. DO. N°41.148.

Ley 0361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones. Febrero 11 de 1997. DO. N°42.978.

Texto de la Declaración y su seguimiento (DECLARATION). (s. f.). Recuperado 05 de octubre de 2021, de <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>