

APLICACIÓN, ALCANCE Y DESARROLLO DEL FUERO DE ESTABILIDAD
LABORAL REFORZADA POR SITUACION DE ENFERMEDAD FISICA Y MENTAL

BRIGIETH CAROLINA SUAREZ ORTEGA

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
BUCARAMANGA
2023

APLICACIÓN, ALCANCE Y DESARROLLO DEL FUERO DE ESTABILIDAD
LABORAL REFORZADA POR SITUACION DE ENFERMEDAD FISICA Y MENTAL

BRIGIETH CAROLINA SUAREZ ORTEGAAUTORA

Práctica jurídico social

TUTOR

Karen Alejandra Parra Gonzales
Especialista de la Universidad Nacional

DIRECTOR

Israel Vargas Gómez
Especialista en Instituciones Jurídico Políticas y Derecho Público

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
BUCARAMANGA

2023

A Dios por abrirme la oportunidad de la educación superior, a mí por nunca rendirme y a mi madre por su apoyo.

A mi madre por darme la libertad de ser, elegir mi camino y permanecer a mi lado durante mi proceso.

Gracias a las personas que me ayudaron a llegar hasta este punto, que estuvieron esforzándose conmigo académicamente y a quienes estuvieron alentando a la persona y profesional que iba creciendo. A grupo de oración por el amor, el apoyo y la ayuda mutua que nos dimos durante tanto tiempo les quiero decir gracias por hacer de mi experiencia universitaria algo hermoso, al equipo de protocolo porque sin su ayuda no estaría aquí culminando este ciclo.

Dicen que los amigos son ángeles que nos salvan en ciertas etapas de nuestra vida, gracias mi Nat por no dejarme rendir ni en la vida ni en la carrera, por sostenerme y apoyarme, por esperarme y culminar juntas este proceso, gracias a Parcerhongos por estar en la etapa final y recordarme lo que es disfrutar de los pequeños momentos y de los grandes amigos, a mi director de proyecto por su apoyo muchas gracias, a los docentes que me inspiraron, que me hicieron amar ciertas áreas del derecho.

Gracias a mi hermana, mi compañera y socia de aventuras, por sostener nuestro negocio cuando tantas veces yo no pude estar, por seguir por ambas en tantos momentos y por la paciencia infinita. Finalmente, a mi familia por inspirarme, por apoyarme y alentarme, a Gabriel por alegrarme la vida y escucharme las quejas, a mi tío Gabriel por ser el determinante para iniciar este camino, aunque nunca pudiste verlo sé que estarías orgulloso. Gracias a las personas bonitas, bondadosas, con tanta humanidad en su alma que me crucé en la Universidad industrial de Santander.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	13
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
2. ALCANCE DEL TRABAJO.....	16
3. OBJETIVOS	17
3.1. OBJETIVO GENERAL	17
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
4. METODOLOGÍA	18
5. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN	19
5.1. SERVICIOS QUE OFRECEN LOS CAL.....	20
5.2. ORGANIGRAMA DE LA JERARQUÍA DEL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DE VILLAVICENCIO.....	22
6. MARCOS DE REFERENCIA	23
6.1. MARCOS DE ANTECEDENTES JURIDICOS.....	23
6.1.1. Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo	24
6.1.2. Observación 18 Comité de Derechos Humanos	25
6.1.3. Constitución Política de Colombia	25
6.1.4. Código Sustantivo del Trabajo (Ley 3743 de 1950).	26
6.1.5. Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social	27
6.1.6. Decreto Ley 361 de 1997	28

6.1.7. Sentencia T-434 de 2020	28
6.1.8. Sentencia T 494 de 2018	29
6.1.9. Sentencia SU 087 de 2022.....	31
6.1.9.1. Eventos que permiten acreditar la existencia de una situación de salud física y psicológica que afecte el desempeño laboral y la inexistencia de estas.	32
6.1.10. Sentencia SL572 de 2021, Corte Suprema de Justicia	34
6.1.11. Sentencia T 118 de 2019	35
6.1.12. Sentencia T 424 de 2022	35
6.2. MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL.....	37
7. CRONOGRAMA	40
8. INFORME DE LA PASANTÍA	41
8.1. DEFINICIÓN DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.....	43
8.2. ALCANCE DEL FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.....	44
8.3. REQUISITOS PARA SER AMPARADO POR EL FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR DEBILIDAD MANIFIESTA	49
8.3.1. Debilidad manifiesta por condición de salud	49
8.3.2. Debilidad manifiesta por condición de salud mental	59
8.4. Requisitos ante el ministerio de trabajo para despedir a un trabajador.....	66
8.4.1. Cuando hay justa causa de despido	67
8.4.2. Cuando existe causal objetiva	67
8.4.3. Cuando la situación de salud sea insuperable con el cargo que desempeña el trabajador.....	68
8.4.4. Cuando el empleador desea terminar el vínculo contractual sin agotar el proceso de reincorporación del trabajador	69
8.5. MECANISMOS QUE PUEDEN UTILIZAR LOS TRABAJADORES PARA DEFENDER SU DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA	70
8.5.1. Acción de tutela.....	71

8.5.2. Derecho de petición	72
9. CONCLUSIONES.....	74
BIBLIOGRAFIA.....	75

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Supuestos jurisprudenciales de la estabilidad laboral reforzada por salud ..37	
Tabla 2. Cronograma de Actividades	41

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Servicios que ofrecen los CAL	23
Figura 2. Organigrama de la entidad	24
Figura 3. Impugnación Fallo de Tutela CAL	56
Figura 4. Acción de Tutela por Negativa a Reubicar	57
Figura 5. Fallo de tutela reubicación laboral	58

LISTA DE ANEXOS

Anexos adjuntos pueden ser visualizados en el repositorio de la Biblioteca.

Anexo A. Infografía sobre requisitos para configurar estabilidad laboral reforzada

Anexo B. Formato de Acción de Tutela por estabilidad laboral reforzada

Anexo C. Formato de Derecho de Petición solicitud de reubicación laboral

RESUMEN

TÍTULO: APLICACIÓN, ALCANCE Y DESARROLLO DEL FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SITUACION DE ENFERMEDAD FISICA Y MENTAL¹

AUTOR: BRIGIETH CAROLINA SUAREZ ORTEGA²

PALABRAS CLAVE: DEBILIDAD MANIFIESTA, ESTABILIDAD LABORAL, SALUD MENTAL, REUBICACIÓN LABORAL.

DESCRIPCIÓN:

Durante el desarrollo de la práctica jurídico social llevada a cabo en el Centro de Atención Laboral de Villavicencio, se evidenció la recurrente problemática que presentaban los usuarios del sector de la palma de aceite, quienes padecían afecciones a su salud física y mental; y se veían desmejorados o afectados en sus relaciones laborales en virtud de su condición de salud.

Es por esto, que en el presente trabajo se pretende plasmar el sustento normativo con el que cuentan los trabajadores y trabajadoras de este sector industrial, para ejercer plenamente sus derechos y evitar vulneraciones a los mismos. Para esto, se pretende identificar los requisitos con los que debe contar un trabajador, conforme al ordenamiento jurídico colombiano, para ser amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta.

Se evidenció que, en lo referente a la salud mental, si bien estas enfermedades afectan gravemente la vida de quien las padece, no se le da tal tratamiento, pues, por el contrario, existe una fuerte postura que pretende hacer caso omiso a las mismas, rezagándolas sin prestar mayor atención, por lo cual, se tocarán aspectos importantes en dicha materia con el fin de brindar las herramientas necesarias a los trabajadores para hacer un uso efectivo de sus derechos.

¹ Trabajo de grado.

² Facultad de ciencias humanas. Escuela de derecho y ciencias políticas. Director Israel Vargas Gómez.

ABSTRACT

TITLE: APPLICATION, SCOPE AND DEVELOPMENT OF THE LABOR STABILITY JURISDICTION REINFORCED BY SITUATION OF PHYSICAL AND MENTAL ILLNESS³

AUTHOR: BRIGIETH CAROLINA SUAREZ ORTEGA⁴

KEY WORDS: MANIFESTED WEAKNESS, JOB STABILITY, MENTAL HEALTH, JOB RELOCATION.

DESCRIPTION:

During the development of the social legal practice carried out at the Villavicencio Labor Care Center, the recurring problems presented by users of the oil palm sector, who suffered from physical and mental health conditions, were evidenced; and their labor relations were impaired or affected by virtue of their health condition.

It is for this reason, that in the present work it is intended to capture the normative support that workers and workers in this industrial sector have, to fully exercise their rights and avoid violations of them. For this, it is intended to identify the requirements that a worker must have, according to the Colombian legal system, to be protected by the labor stability jurisdiction reinforced by manifest weakness.

It is evident that, in relation to mental health, although these diseases seriously affect the life of those who suffer from them, such treatment is not given, because, on the contrary, there is a strong position that tries to ignore them, leaving them behind without paying more attention, therefore, important aspects of this matter will be touched on in order to provide the necessary tools to workers to make effective use of their rights.

³ Bachelor thesis

⁴ Faculty of human sciences. School of law and political science. Director Israel Vargas Gómez.

INTRODUCCIÓN

Los estudiantes de la Universidad Industrial de Santander podrán acceder a la modalidad de grado de práctica social debido al acuerdo No. 004 de 2007 el cual permite elegir una área de estudio para apoyar y brindar estrategias de solución de problemas que se identifiquen en determinada comunidad, entidad territorial o grupo poblacional, de esta forma, el estudiante podrá adentrarse en las problemáticas reales que atraviesan algunas comunidades del país y trabajar por mitigar el impacto de las mismas.

Colombia es el principal exportador de aceite de palma en el continente americano, y el cuarto productor de aceite de palma a nivel mundial; es por esto que, esta industria se ha destacado durante los últimos años, dado su crecimiento exponencial, lo que ha conllevado a que este sector productivo tenga presencia en aproximadamente 161 municipios de 21 departamentos del país. Cobra especial importancia el modelo productivo y las relaciones obrero patronales que se desarrollan con ocasión de dicho modelo, por lo que, la Escuela Nacional Sindical-ENS, de la mano del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ha creado un proyecto con el cual se pretende brindar acompañamiento y atención jurídica a los trabajadores de este sector, dada la dispereja posición de los trabajadores en relación con las grandes multinacionales que cuentan con presencia en el sector de la palma de aceite; es allí donde entra el papel del Centro de Atención Laboral de Villavicencio, quien es la organización encargada de brindar este acompañamiento.

Es por esto que, como estudiante de la Universidad Industrial de Santander, me he enfocado en el área de derecho laboral por lo cual, al trabajar de la mano con el Centro de Atención Laboral de Villavicencio, es posible identificar las problemáticas que enfrentan los trabajadores del sector de la palma de aceite y por lo cual he decidido enfocar mi trabajo en la identificación, manejo y solución del desconocimiento del fuero de estabilidad laboral reforzada por condición de debilidad manifiesta por condiciones

de salud mental y física, dado que, por la naturaleza propia de las funciones que deben ejercer los trabajadores para el cultivo y cosecha de la palma de aceite, estos suelen sufrir de accidentes laborales, así como desarrollar patologías derivadas de las funciones que realizan en virtud de su actividad laboral.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Entre las funciones del Centro de Atención Laboral de Villavicencio se encuentra la de brindar asesoría jurídica a trabajadores del sector industrial de la palma de aceite, procurando la identificación de problemáticas que estén ocurriendo en este sector y así mismo, elaborar para los trabajadores acciones administrativas que busquen la protección de sus derechos laborales.

En razón al constante trabajo del Centro de Atención Laboral de Villavicencio, existe la necesidad de un practicante con la capacidad de brindar asesoría jurídica en derecho laboral y así mismo que cuente con la capacidad de elaborar documentos y acciones de derecho público, de igual forma en el desarrollo de la práctica es necesario que los practicantes tengan la capacidad de brindar y apoyar caravanas jurídicas en las que se capacitan a los trabajadores acerca de temas de derecho laboral para prevenir la vulneración de los mismos por desconocimiento de los trabajadores.

Al haber estado familiarizándome con el Centro de Atención Laboral de Villavicencio identifiqué los recurrentes casos de vulneración al fuero de estabilidad laboral reforzada por condición de debilidad manifiesta debido a condiciones de salud física y mental, es por esto, que resulta necesaria una guía para los trabajadores en los que estos puedan identificar en que momentos cuentan con el fuero de estabilidad laboral reforzada por situación de salud y los pasos a seguir para que el desconocimiento no dé lugar a la vulneración de sus derechos y garantías constitucionales. Así mismo, evidencie la necesidad de establecer una guía de información derivada de jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana para informar en mayor medida el avance en reconocimiento de fuero de estabilidad laboral reforzada por condición de salud mental.

2. ALCANCE DEL TRABAJO

De la practica jurídico social que realizaré en el Centro de Atención Laboral de Villavicencio pretendo consolidar y expandir mis conocimientos en derecho laboral individual y colectivo, así mismo de mis funciones de atención y acompañamiento jurídico a los trabajadores pretendo abordar de manera más rápida y eficiente las distintas problemáticas que se presentan en el mundo laboral identificando con mayor habilidad sus posibles soluciones o manejo. Además, en relación con la atención a trabajadores y de la investigación y consulta en las distintas bases de datos del CAL Villavicencio y de la jurisprudencia colombiana desarrollare una guía que permita identificar rápidamente en qué casos se encuentra un trabajador bajo el fuero de estabilidad laboral reforzada por situaciones de salud y ampliaré en una misma cartilla la información acerca del avance de la corte constitucional del fuero de estabilidad laboral reforzada por enfermedades mentales.

Es importante que los trabajadores tengan pleno conocimiento de en qué casos la ley les protege por su condición particular de salud, sin importar si esta es física o mental, en casos de salud física hay abundante jurisprudencia con casos ejemplos para establecerle a los trabajadores una guía de cómo identificar la estabilidad laboral reforzada y brindarles toda la información disponible para que sean amparados por el fuero.

No obstante, al abarcar el tema de la salud mental reconocemos que, si bien en los últimos años se le ha dado más visibilidad a los temas de salud mental, poco se habla de protección de fuero de estabilidad laboral reforzada por situación de salud mental, por lo cual, resulta relevante identificar el alcance, manejo y protección con el que cuenta un trabajador en este tema; es por esto que el presente trabajo se vuelve

fundamental para aquellos que padecen una enfermedad de salud mental y desconocen que la jurisprudencia también los ampara laboralmente en estas situaciones y finalmente, busco mantener el discurso de que la salud es tanto física como mental y es importante darles relevancia y visibilidad a ambas partes.

3. OBJETIVO

3.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar los requisitos con los que debe contar un trabajador en Colombia para ser amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada por afectación de salud física o mental.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❖ Establecer qué es el fuero de estabilidad laboral reforzada y su alcance.
- ❖ Identificar cuáles son los requisitos con los que debe contar un trabajador que tenga una enfermedad física o mental para ser amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada.
- ❖ Identificar cuáles son los requisitos ante el ministerio de trabajo que tiene que surtir el empleador para despedir a un trabajador en condiciones de estabilidad laboral reforzada.
- ❖ Detallar cuales son las acciones jurídicas con las que cuenta un trabajador si se le ha vulnerado su fuero de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud.
- ❖ Realizar una cartilla informativa que permita a los trabajadores acceder a la información y requisitos para ampararse en el fuero de estabilidad laboral reforzada por situación de salud

4. METODOLOGÍA

El desarrollo de la practica jurídico social se realizará en un periodo de cuatro meses, durante los cuales como practicante presentaré 3 informes a los cuales dará seguimiento tanto el tutor designado por la escuela de derecho y ciencias políticas de la universidad industrial de Santander, como el tutor del centro de atención laboral; dichos informes serán entregados de forma mensual una vez inicie la práctica, siendo el informe final sustentado públicamente al comité de evaluación de trabajo de grado, así mismo se aportará un proyecto final a la institución que me recibe como practicante el cual consiste en una cartilla guía e informativa sobre la estabilidad laboral reforzada por condición de salud, la cual será presentada al centro de atención laboral de Villavicencio para apoyar su labor de capacitación a trabajadores.

PRIMER INFORME: El primer informe se presentará en el mes de marzo, el cual debe contener definición de estabilidad laboral reforzada y los requisitos para ser amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada por afectaciones de salud física y mental, así mismo se deberán presentar los casos de estabilidad laboral reforzada que se han trabajado en el centro de atención laboral de Villavicencio y el manejo jurídico que se les ha dado en el proceso.

SEGUNDO INFORME: Por su parte el segundo informe deberá contener, las acciones jurídicas con las que cuenta un trabajador para defender su fuero de estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud y la información relacionada con el tema que ayude a desempeñar un mayor entendimiento del tema e impacto en la sociedad y los trabajadores.

TERCER INFORME: Finalmente el tercer y último informe debe concretar toda la información para poder establecer la cartilla, por lo cual en este informe se deberá presentar estructura e información de la misma para ser avalada por los tutores de ambas instituciones y finalmente poder estructurar la cartilla guía de estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud en los trabajadores.

Por su parte el centro de atención laboral CAL, entidad en la cual se realizara la practica jurídico social proveerá el escenario de practica y aprendizaje para un estudiante de la escuela de derecho y ciencias políticas, designando actividades que sean enfocadas en la atención jurídica y el aprendizaje en temas de derecho laboral, tanto individual como colectivo, debido al trabajo conjunto que realizan los centros de atención laboral con los sindicatos de distintos sectores industriales alrededor del país.

5. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

El Centro de Atención Laboral CAL de Villavicencio es un proyecto de la Escuela Nacional Sindical - ENS, el cual cuenta con la financiación del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y busca fortalecer a las organizaciones sindicales a través del apoyo jurídico que le puede brindar la institución a los sindicatos y la promoción tanto de la libertad sindical como lo de los derechos individuales de los trabajadores; se trabaja para la formalización del empleo y reafirmar el contrato laboral como principal forma de contratación, de esta manera, al formalizar los contratos de trabajadores estos ya pueden ingresar a formar parte de una estructura sindical, objetivo que persigue la escuela nacional sindical.

El objeto social de los centros de atención laboral es tanto el fortalecimiento de las organizaciones sindicales como la protección de los derechos de los trabajadores de cinco sectores industriales del país, por lo cual los centros de atención laborales del país están repartidos por sectores atendiendo cada uno las problemáticas de los trabajadores de un sector determinado, dividiéndose estos en sector minero energético, sector de la palma de aceite, sector de la caña de azúcar, sector de puertos, sector de flores; siendo el caso del centro de atención laboral de Villavicencio brindar apoyo a trabajadores y sindicatos del sector industrial de la palma de aceite.

Es necesario rescatar que el carácter social de la institución radica principalmente que la atención, acompañamiento y orientación jurídica que se les da a los trabajadores y sindicatos de cada uno de los sectores industriales que ampara el proyecto, es totalmente gratuita para estos, por lo cual, la protección de los derechos de los trabajadores es más eficiente dado que estos pueden acudir por cualquier problemática laboral para recibir atención y acompañamiento en la misma, sin embargo, los centros de atención laboral cuentan con una limitación al momento de brindar el apoyo jurídico y es que no están facultados para llevar procesos jurídicos debido a la durabilidad de estos puesto que el proyecto se renueva cada cierto periodo de tiempo y si se cambian los sectores industriales del proyecto, estos trabajadores quedarían sin acompañamiento, es por esto que se brinda asesoría y apoyo jurídico realizando acciones, pero no procesos.

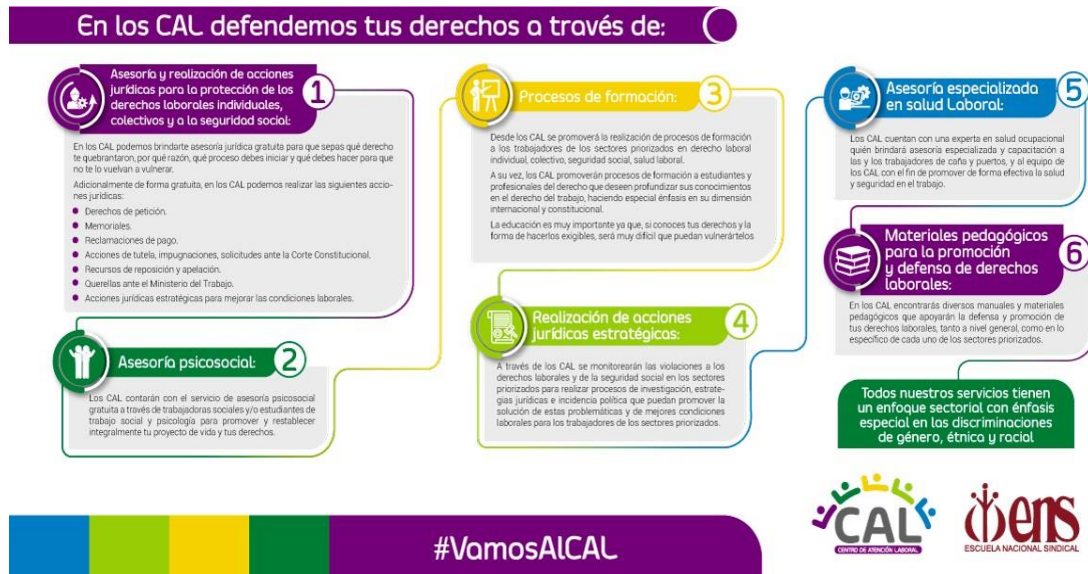
5.1. SERVICIOS QUE OFRECEN LOS CAL⁵

⁵ CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL. Nuestros servicios. [Sitio Web]. Medellín; CAL. [Consulta: 15 de enero de 2023]. Disponible en: <https://calcolombia.co/quienes-somos/nuestros-servicios/>

Los Centros de Atención Laboral ofrecen asesoría jurídica sobre los siguientes ejes temáticos:

- **Derechos laborales:** Cesantías, prima de servicios, intereses de cesantías, auxilios de transporte, contrato 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:** de 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 plan de beneficios.

Figura 1. Servicios que ofrecen los CAL



Fuente: Centro de Atención Laboral

5.2. ORGANIGRAMA DE LA JERARQUIA DEL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DE VILLAVICENCIO

Figura 2. Organigrama de la entidad.



Fuente: Adaptado de información del CAL

6. MARCOS DE REFERENCIA

6.1. MARCOS DE ANTECEDENTES JURÍDICOS

6.1.1. Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La OIT⁶ como se le conoce por sus siglas a la Organización Internacional del Trabajo, es un organismo de las Naciones Unidas que trata y regula especialmente los asuntos laborales, es por esto que está integrada por gobiernos, empleadores y sindicatos, quienes conjuntamente han trabajado por establecer unos principios y bases del derecho laboral, para que este sea dignificado en los distintos países que forman parte de esta organización e incluso sirva de referencia para países no miembros, para esto se ha establecido la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en la cual se establecieron los principios de (I) asociación, (II) la libertad sindical, (III) el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, (IV) la abolición efectiva del trabajo infantil, (V) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y (VI) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Además de los principios que rigen a la Organización Internacional del Trabajo, se encuentran los convenios ratificados por la misma organización los cuales buscan proteger a los trabajadores amparándolos, abarcando a aquellos que presenten condiciones distintas como pueden ser los trabajadores con alguna discapacidad física los cuales están protegidos por el artículo 2 convenio 111 el cual regula sobre discriminación, estableciendo que “todo miembro para el cual este convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de

⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. [Sitio Web]. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. [Consulta: 15 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”⁷

6.1.2. Observación 18 Comité de Derechos Humanos. Esta observación es relevante en el presente trabajo puesto que señala expresamente como la discriminación es una de las situaciones a las que se puede someter un trabajador por su condición de salud al presentar una enfermedad o algún tipo de discapacidad física o mental diagnosticada. La observación prohíbe toda clase de discriminación en el acceso y conservación del empleo por motivos de “discapacidad física o mental, estado de salud (incluso en caso de infección por el VIH/SIDA), orientación sexual, estado civil, político, social o de otra naturaleza, con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en pie de igualdad, o hacerlo imposible”⁸

6.1.3. Constitución Política de Colombia. Colombia en su norma máxima, siguiendo tanto los tratados internacionales como los principios propios que rigen la nación, establece en su artículo 25 el trabajo como un derecho y una obligación social, debido a la importancia de los trabajadores para la economía de un país, por lo cual reconociendo este valor se señala que son necesarias las condiciones dignas y justas para que una persona pueda laborar en el territorio colombiano y el artículo 53 de la constitución política establece estos principios mínimos laborales los cuales son “(i) Igualdad de oportunidades para los trabajadores, (ii) remuneración mínima vital y

⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. [Sitio Web]. Convenio 111. Declaración de la OIT sobre discriminación: empleo y ocupación. [Consulta: 15 de enero de 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

⁸ CASTAÑEDA, Mireya. Compilación de tratados y observaciones generales del sistema de protección de derechos humanos de naciones unidas. comisión nacional de derechos humanos, 2015. p.144 (Prohibición de actos discriminatorios en virtud del derecho al trabajo).

móvil, (iii) estabilidad en el empleo, (iv) irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, (v) facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles, (vi) situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho (vii) primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, (viii) garantía a la seguridad social, la capacitación, (ix) el adiestramiento y el descanso necesario; (x) protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”⁹.

Nuestra Constitución Política colombiana protege la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social, entre otros derechos que van de la mano con la estabilidad laboral reforzada, la cual se encuentra regulada jurisprudencialmente y persigue el respeto de los derechos laborales para los trabajadores, sobre todo de aquellos que se encuentran en un situación vulnerable por situación de salud, tal como lo establece el artículo 13 de la constitución política el cual señala que “El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”¹⁰

6.1.4. Código Sustantivo del Trabajo (Ley 3743 de 1950). El código sustantivo de trabajo es una fuente jurídica muy importante en el presente trabajo debido a su contenido regulador acerca de la mayoría de los asuntos referentes al derecho laboral, derechos, deberes y prohibiciones tanto de los trabajadores como de los empleadores.

⁹ COLOMBIA. CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. (07, julio, 1991). [Sitio Web].

Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

¹⁰ Ibid. Art 13.

Esta norma define el trabajo y regula desde la contratación hasta el despido de un trabajador, por lo cual, en un tema como la estabilidad laboral reforzada por condición de debilidad manifiesta resulta prioritario, debido a que regula el tema de incapacidades, accidente laboral, enfermedad profesional, temas muy recurrentes al estudiar la estabilidad laboral reforzada, debido a la necesidad de demostrar el conocimiento del empleador de la situación de salud del trabajador, esto se evidencia con incapacidades medicas transcritas o reclamadas por el empleador, debido a que es la entidad prestadora del servicio de salud o la aseguradora de riesgos laborales la que realiza el pago de las mismas.

Entonces, cobra especial relevancia, que se le garantice al trabajador la Calificación de origen de las patologías que presente, pues de esto depende cual entidad es la encargada de realizar las prestaciones asistenciales derivadas de las mismas. Pues, en caso de que una enfermedad o accidente sean determinados como de origen laboral, será la Aseguradora de Riesgos Laborales quien deba asumir la prestación de los servicios de atención en salud y los gastos derivados de los mismos, o en caso de que las patologías sean determinadas de origen común, será la EPS o el fondo de pensiones quien deberá sufragar estos costos.

6.1.5. Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. La estabilidad laboral reforzada por cuestiones de salud es un tema que necesariamente deberá conocer y abarcar lo relacionado al sistema de seguridad social en el cual se encuentran incluido el aporte a salud, por lo tanto, es a este mismo al cual se deberá acudir en casos de pérdida de capacidad laboral.

Si bien la jurisprudencia ha dicho que no en todos los casos es necesario que exista previamente una calificación de pérdida de capacidad laboral para reconocer la

estabilidad laboral reforzada, si se conoce que un trabajador padece una enfermedad ya sea de origen común o laboral o tiene lesiones de un accidente tiene derecho una calificación de pérdida de capacidad laboral y según sea el caso, recibir pensión o indemnización según su porcentaje, con el resultado de la calificación también es posible determinar si una persona puede ampararse en la estabilidad laboral reforzada por cuestiones de salud, de ahí la importancia de este código en el presente trabajo.

6.1.6. Decreto Ley 361 de 1997. Este decreto protege a los trabajadores con algún tipo de limitación y así mismo establece uno de los requisitos que exige la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta por situación de salud que es la autorización del ministerio de trabajo para despedir a un trabajador que goce que cumpla los requisitos para acceder a la estabilidad laboral reforzada, por lo cual será usado para en el desarrollo del presente trabajo de grado.

6.1.7. Sentencia T-434 de 2020. La presente sentencia establece algunos criterios necesarios al momento de determinar una afectación de salud mental generada en razón del trabajo desarrollado, sin embargo, establece una clara diferenciación al momento de referirse a la estabilidad laboral reforzada por condición de debilidad manifiesta en situación de salud, ya que mientras las afectaciones en salud física tienen unos criterios para acceder al fuero sin necesidad de requerir la calificación de pérdida de capacidad laboral, esta sentencia hace la aclaración de que en afectaciones de salud mental es necesaria la calificación de pérdida de capacidad laboral para el amparo del fuero de estabilidad laboral reforzada, así mismo en los criterios se puede evidenciar la diferenciación y mayor grado de complejidad para acreditar afectación psicológica o psiquiátrica, lo cual hace relevante esta sentencia para los objetivos que persigue trabajo.

En el caso particular de una afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral, se ha entendido que esto se puede acreditar cuando:

- (a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.
- (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.
- (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.11

6.1.8. Sentencia T 494 de 2018. Esta sentencia nos permite reiterar criterios necesarios para establecer la estabilidad laboral reforzada en persona con afectación de salud mental, la presente sentencia se resuelve favoreciendo los derechos fundamentales de un trabajador con trastorno mixto de ansiedad y depresión en donde se realiza despido por incumplimiento de sus funciones. Sí bien las enfermedades mentales no son notorias a simple vista como podría serlo una enfermedad física, estas ocasionan también complicaciones para el correcto desarrollo de la labor del trabajador, por esto se establece que se encuentra en estado de debilidad manifiesta el trabajador que las padece.

En ese sentido, los fallos previos al que es objeto de estudio para el presente trabajo presentaban una postura predominante en relación con los criterios de aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada en personas con enfermedades de salud mental, pues para ello, se requería que el trabajador contara previamente con la Calificación

¹¹ COLOMBIA. [Sitio Web] CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia Nro. T 434. Expedientes acumulados T-7.594.854 y T-613.902. (01, octubre, 2020). M.P.: DIANA FAJARDO RIVERA.

[Disponible en:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-434-20.htm>]

de la Pérdida de Capacidad Laboral, con la cual se pudiese evidenciar la afectación que dichas patologías ocasionaban en el desarrollo laboral y personal del trabajador.

No obstante, la sentencia en cuestión marcó un hito al cambiar los lineamientos jurisprudenciales al conceder el amparo de los derechos fundamentales del accionante en relación al fuero de estabilidad reforzada sin que mediase una calificación previa de la pérdida de capacidad laboral. Es menester precisar que, si bien este fallo modifica los lineamientos, esto funge como una excepción a la regla general, por lo cual, los jueces constitucionales deberán analizar cada caso particular, para determinar la grave y estrecha relación entre las patologías y el desarrollo personal y laboral del trabajador, además de tener en cuenta que el empleador demuestre una justa causa objetiva de terminación de la relación contractual, con la cual se logre desvirtuar la presunción del despido discriminatorio.

En el caso objeto de estudio en la sentencia T 494 de 2018, la honorable corte, consideró lo siguiente:

(iii) Las afecciones médicas del trabajador persistieron hasta el momento de la terminación de su relación laboral, lo cual ocurrió el 27 de octubre de 2019. Esto quiere decir que, al momento de la desvinculación, el accionante presentaba un problema de salud que le impedía o dificultaba significativamente su adecuado desempeño profesional en condiciones normales, y que, a diferencia de lo sostenido por la Empresa, para probar este hecho no se precisaba de un dictamen de pérdida de capacidad laboral en firme, pues eran evidentes los elementos de conocimiento objetivos que denotaban la indefensión del trabajador. Ello, por cuanto la protección contemplada en estos

eventos excede la verificación de este requisito ya que no se precisa de una disminución laboral certificada para el efecto”¹²

6.1.9. Sentencia SU 087 de 2022. La jurisprudencia es elemental en el desarrollo del tema de estabilidad laboral reforzada, debido a que es a través de sentencias constitucionales que se ha dado el reconocimiento del fuero de estabilidad laboral reforzada y la protección de este fuero, por lo cual en esta sentencia unificadora, se señala que no es necesario encontrarse incapacitado ni con una calificación de pérdida de capacidad laboral para que un trabajador pueda ampararse en el fuero, esto es fundamental puesto que son muchos los casos de trabajadores que se encuentran en tratamiento médico o con alguna lesión o enfermedad y no necesariamente cuentan con los requisitos de incapacidad y calificación de PCL al momento de un despido.

La sentencia establece parámetros alternativos a estos para quienes presenten una limitación de salud que afecte el desarrollo de su labor, ante esto la sentencia establece que, “la acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado”¹³

¹² COLOMBIA. [Sitio Web] CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia Nro. T 494. Expediente T-6.683.184. (18, diciembre, 2018). M.P.: DIANA FAJARDO RIVERA. [Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T49418.htm>

¹³ COLOMBIA. [Sitio Web]. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU 087. Expediente T-8.334.269. (09, marzo, 2022). M.P.: JOSE FERNANDO REYES CUARTAS. [Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/SU087-22.htm>

Además del análisis jurisprudencial y constitucional que los magistrados han realizado en esta sentencia podemos identificar de forma clara aquellos parámetros establecidos con los que cuenta un trabajador que no ha sido calificado por pérdida de capacidad laboral para acceder a la protección del fuero de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta en virtud de su estado de salud mental, para lo cual deberá acreditar “que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación”¹⁴.

En esta sentencia de unificación se establecieron más ampliamente algunos eventos que deberán acreditarse para que un trabajador goce del fuero de estabilidad laboral reforzada, no sin antes aclarar que este listado no es taxativo, sino que cumple funciones meramente enunciativas para poder establecer algunos parámetros y así identificar de mejor manera estas situaciones.

6.1.9.1. Eventos que permiten acreditar la existencia de una situación de salud física y psicológica que afecte el desempeño laboral y la inexistencia de estas.

¹⁴ Ibid

Tabla 1. Supuestos jurisprudenciales de la estabilidad laboral reforzada por salud

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
<p>Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral</p>	<p>(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.</p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.</p> <p>(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.</p>
<p>Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral</p>	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.</p> <p>(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.</p>

<p>Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral</p>	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.</p> <p>(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.</p>
---	--

Fuente: Sentencia SU 087. Corte Constitucional, 2022.

6.1.10. Sentencia SL572 de 2021, Corte Suprema de Justicia. Con la presente sentencia se logra profundizar en los criterios necesarios para el amparo del fuero de estabilidad laboral reforzada sin calificación de pérdida de capacidad laboral, si bien hay sentencias que también lo mencionan, la misma corte ha establecido que no son parámetros únicos por lo cual, lo más relevante es visibilizar la mayor cantidad de requisitos que se pueden llegar a tener para gozar de estabilidad laboral reforzada.

Una condición de discapacidad puede ser amparada por el fuero y además, la sentencia específica y menciona algunos de los parámetros anteriormente dichos y añade otros como se muestra a continuación:

En el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta **limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible**, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o **cualquier**

otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo¹⁵.

6.1.11. Sentencia T 118 de 2019. La presente sentencia cobra especial relevancia al enfocarse en la aplicación de la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta en afectaciones de salud, en casos donde el trabajador se encuentre vinculado mediante contrato de trabajo a término fijo o por obra o labor determinada. Esto puesto que, en los anteriores casos se deberá aplicar de forma preferente la garantía del fuero sobre la duración del contrato, es decir, que el cumplimiento del plazo fijo pactado, siempre que los motivos que dieron origen a la relación laboral sigan existiendo, no es una razón con la suficiente fuerza para dar por terminado el contrato de trabajo con personas que gocen de la protección del fuero; por lo cual, el empleador deberá obtener previamente la autorización del Ministerio de Trabajo aludiendo una causal objetiva para terminar la relación contractual.

6.1.12. Sentencia T 424 de 2022. En la investigación realizada sobre estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta debido a una afectación de salud mental, la presente sentencia entra a abordar no solo los requisitos con los que cuenta una persona que padece una afectación de salud mental para que se le ampare por el fuero de estabilidad laboral reforzada, sino que a esto se le suma el análisis a fondo de los efectos secundarios que pueden generar algunos medicamentos para tratar enfermedades de salud mental y, como esta afectación debe ser entendida como parte de su enfermedad, lo cual le genera complejidad al momento de rendir en su trabajo.

¹⁵ COLOMBIA. [Sitio Web]. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia SL 572. Radicado Nro.86728. (24, febrero, 2021). M.P.: LUIS BENEDICTO HERRERA DIAZ. [Disponible en: <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/babr2021/SL572-2021.pdf>]

En estos casos también se identifica que las decisiones jurisprudenciales y el tratamiento jurídico que se le da a cada uno es particular según el tipo de enfermedad que presente el trabajador, claramente también se evidencia que debe existir un debido proceso de manejo clínico, incapacidades y reportes para que se le pueda dar el amparo del fuero.

Sin embargo, un punto que aclara esta sentencia es que, así como una lesión física de carácter permanente puede dificultarle a un trabajador ingresar a un nuevo empleo una enfermedad psiquiátrica permanente también ocasiona estas dificultades, por lo cual en ambos casos los trabajadores presentan debilidad manifiesta, como lo señala el siguiente acápite.

Así mismo, la Corte Suprema de Justicia, en su condición de máximo tribunal de la Jurisdicción Ordinaria, también ha tenido que abordar casos referentes a enfermedades mentales debido a su incidencia en las relaciones laborales y a la estigmatización que generan como consecuencia de prejuicios sociales.

En el caso de un trabajador diagnosticado con trastorno mental y de comportamiento que primaba sobre sus adicciones y fue despedido bajo una supuesta justa causa por no cumplir con la jornada de trabajo, la Sala Laboral sostuvo que, el hecho de que este tipo de controversias sean las que la propia doctrina ha catalogado como «casos difíciles», no solo porque comprometen aspectos morales que pueden conducir a desviar el debate, a los que se suma la estigmatización que en algunos sectores pueden llegar a existir y que avocan, como resultado contraproducente a la exclusión social y profesional de quienes los padecen y también por la propia dificultad que supone determinar la discapacidad en los casos de trastornos mentales.¹⁶

¹⁶ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia SL1292. Radicado Nro.43961. (28, febrero, 2018). M.P.: GERARDO BOTERO ZULUAGA. Citado por: CORTE CONSTITUCIONAL. SentenciaT 424, 2022.

6.2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

Trabajo: Se ha definido como trabajo a la actividad humana realizada ya sea de manera física o intelectual por una persona natural que se realiza al servicio de otra persona, ya sea esta natural o jurídica, esto se hace de forma libre y voluntaria a cambio de una remuneración.

Trabajador: El trabajador o trabajadora es una persona que tiene la capacidad física y legal para, desarrollar una actividad o brindar un servicio a otra persona, ya sea natural o jurídica a cambio de una retribución económica. Estos servicios se prestan de forma voluntaria, de lo contrario la persona no sería considerada como trabajador sino como persona en estado de esclavitud.

Relación laboral: La relación de trabajo es una la relación jurídica que existe entre un empleador y un trabajador. Esta relación o nexo entre ambas partes se da a raíz de la existencia de un contrato de trabajo, es decir cuando una persona le brinda un servicio a otro bajo ciertas condiciones y remuneración. Esta relación laboral define para el empleador y el trabajador derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo.

Seguridad Social: El sistema de seguridad social, es un conjunto de normas y procedimientos conformados por entidades tanto públicas como privadas cuyo propósito es cubrir eventualidades que puedan surgir en la vida del trabajador tales como alteraciones de salud, desempleo, vejez, muerte, incapacidad laboral, etc., para cubrir estas eventualidades al sistema de seguridad social se le separa en categorías conocidas como salud, pensión, riesgos laborales y subsidios familiares.

Incapacidad temporal: Estas son los periodos de reposo que se le otorgan a un trabajador por el hecho de estar presentando una enfermedad o haber tenido un accidente, cuya finalidad es lograr la mejoría del trabajador, según el criterio medico establecido.

Incapacidad permanente: Es la situación en la que se encuentra un trabajador que ha perdido su capacidad de desarrollar una actividad laboral de forma permanente, se considera que la persona queda invalidada para poder ejercer cualquier actividad laboral. Esto se puede dar ya sea por un accidente o enfermedad de origen común o laboral que sufra la persona.

Calificación de pérdida de capacidad laboral: Es un mecanismo que establece un porcentaje de afectación de las aptitudes tanto físicas como mentales y sociales que pueda presentar un trabajador al desempeñar sus funciones laborales habituales, de esta forma se emite la calificación de pérdida de capacidad laboral que pueda tener.

Contrato de trabajo: El contrato de trabajo es aquel en el que dos partes una persona natural le presta un servicio a otra persona ya sea natural o jurídica, estando en una relación de subordinación y realizando en trabajo a cambio de una remuneración. Del contrato de trabajo el cual puede ser verbal o escrito se desprenden las obligaciones y deberes que deben tener los empleadores con sus trabajadores y viceversa.

Estabilidad laboral reforzada: Es un mecanismo de protección laboral que se brinda a los trabajadores que se encuentran en condiciones especiales, para brindarles estabilidad en el empleo, toda vez que su situación particular genera que estos trabajadores se encuentren más vulnerables en su trabajo y por lo tanto puedan ser

discriminados en razón de su condición llegando en muchos casos a generarse despido discriminatorio.

Estabilidad laboral: Es la protección legal que se le da a determinados trabajadores que se encuentran vulnerables debido a una situación particular en la que se encuentran. La estabilidad laboral, es la garantía de permanencia en el empleo, dando la seguridad jurídica al trabajador de que la relación laboral no terminará por otros motivos distintos a los que estipula la ley.

Reintegro laboral: Es el acto de incorporar a un trabajador nuevamente a realizar las actividades laborales que desempeñaba u otras distintas si existe debilidad manifiesta y necesidad de reubicación laboral. El reintegro laboral se da después de una incapacidad o ausencia del trabajador ocasionada por su condición de salud o por despido discriminatorio.

Accidente de trabajo: Es un suceso repentino u ocasional que se origina por causa de la actividad de trabajo que desarrolla un trabajador, la cual le puede generar alguna lesión, invalidez, o afectación e incluso la muerte del trabajador. Así mismo se considera accidente de trabajo aquel que se pueda originar con ocasión a la ejecución de una orden por parte del empleador, e incluso si el accidente se produce durante el traslado de la casa del trabajador al lugar de trabajo o viceversa, se considera accidente laboral siempre y cuando ese transporte del traslado lo esté brindando el empleador. Así mismo, el accidente que se produzca en actividades deportivas o recreativas desarrolladas por la empresa o aquel que se produzca durante el ejercicio de la labor sindical serán considerados accidentes de trabajo.

Enfermedad laboral: Es aquella enfermedad ocasionada a raíz de las funciones y/o

actividades laborales que desarrollaba el trabajador, es decir, que la exposición de su trabajo y los factores de riesgo a los que se encontraba expuesto generó una afectación a su salud.

7. CRONOGRAMA

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

Tabla 2. Cronograma de Actividades

ACTIVIDAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO
Concretar el argumento jurídico, normativo de la estabilidad laboral reforzada, respaldándolo con los casos concretos trabajador en el CAL							
Presentación de la investigación realizada con							

<p>el respectivo material de apoyo sobre estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta en el centro de atención laboral de Villavicencio y sustentación de proyecto de grado.</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

8. INFORME DE LA PASANTÍA

Conforme al desarrollo de mi trabajo en el Centro de Atención Laboral, identifiqué que existían muchos trabajadores con estabilidad laboral reforzada en el sector industrial de la palma de aceite en Colombia y al atender a los mismos, pude identificar que principalmente están amparados por el fuero mencionado al encontrarse en situación de debilidad manifiesta debido a sus condiciones de salud tanto físicas como mentales.

Es por esto que, en cumplimiento de los objetivos planteados con este trabajo de grado y con base en la atención prestada a los trabajadores del sector de la palma de aceite,

surge la necesidad de establecer una guía en donde se expresen los criterios que deben tenerse en cuenta al momento de hablar de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta en virtud de situaciones de salud mental o física.

En el desarrollo de la práctica identifique que actualmente son 73 trabajadores que acuden al Centro de Atención Laboral de Villavicencio para obtener acompañamiento jurídico en materia de estabilidad laboral reforzada. Al respecto, la Ley 776 de 2002¹⁷ en su artículo cuarto protege al trabajador con la posibilidad de ser reubicado laboralmente si no cuenta con una recuperación total de su capacidad de trabajo; es decir, si un trabajador al momento de ingresar nuevamente a desempeñar su labor tiene restricciones médicas esto generaría que se deba reubicar o cuando se presenten casos de pérdida de capacidad laboral en donde esta le impida al trabajador seguir desempeñando su cargo, deberá ser reubicado para garantizarle la protección de su salud y su estabilidad en el empleo.

No obstante, cuando el trabajador ya no pueda desempeñar el cargo para el cual fue contratado o el cambio en su rendimiento por sus condiciones de salud, muchos empleadores despiden al trabajador vulnerándole su estabilidad en el empleo y desconociendo su fuero, es por esto por lo que procedemos a definir la estabilidad laboral reforzada hablando propiamente del fuero.

¹⁷ COLOMBIA. [Sitio Web]. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 776. (17, diciembre, 2002). Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. [Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0776_2002.html]

8.1. DEFINICIÓN DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

El fuero de estabilidad laboral reforzada es un mecanismo que se ha implementado en miras de proteger laboralmente a los trabajadores que tienen una condición especial, con la cual los empleadores pueden ejercer actos arbitrarios mediante los cuales vulnerar las garantías y derechos constitucionales y legales de estos. Si bien, los patronos no aluden a estas razones para desmejorar las condiciones laborales o discriminar a los trabajadores que las ostentan, estos actos son reiterativos y sistemáticos por parte de una gran parte de las empresas.

Al respecto, la Corte Constitucional en su sentencia T320 de 2016, establece 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.¹⁸

Ante esto, es necesario resaltar que principalmente la estabilidad laboral reforzada por condición de debilidad manifiesta protege la estabilidad en el empleo, la no discriminación contra una persona en situación de discapacidad o con una afectación de salud que cumpla los requisitos que establece la corte constitucional para ampararse en este fuero; es decir que, busca evitar que un trabajador sea despedido

¹⁸ COLOMBIA. [Sitio Web]. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia Nro. T 320. Expediente T-5.187.233. (21, junio, 2016). M.P.: ALBERTO ROJAS RIOS. [Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-320-16.htm>]

por su condición de salud; toda vez que, esto contraría los preceptos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo¹⁹ y adoptados por el ordenamiento jurídico colombiano, pues con la declaración relativa a los principios y derechos en el trabajo, se pretende regular estas áreas para evitar la vulneración de derechos laborales en base a criterios arbitrarios que tengan fundamento en actos discriminatorios.

8.2. ALCANCE DEL FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Ante esto es necesario profundizar en los alcances del fuero de estabilidad laboral reforzada, por lo que, se hace necesario explicar la protección que tienen los trabajadores al ampararse en el mismo y la estabilidad en el empleo que este genera, la cual limita a las empresas de tomar decisiones respecto del trabajador, tales como despedirlo por finalización de su contrato de trabajo o por decisión del empleador, cambiarlo de cargo sin considerar su condición médica, desnivelarle el salario por reubicación laboral, entre otras cosas, estas restricciones que se le imponen al empleador son la protección del trabajador a esto se le conoce como la garantía de estabilidad en el empleo.

El termino de estabilidad laboral reforzada ha sido desarrollado principalmente por la corte constitucional; sin embargo, desde la Ley 361 de 1997²⁰, la cual reguló la no desvinculación laboral de personas con discapacidades o con algún tipo de limitación cuando el despido obedeciera a su condición física. Ante esta regulación legal los y

¹⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. [Sitio Web]. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. [Consulta: 20 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.ilo.org/declaration/langes/index.htm#:~:text=La%20Declaraci%C3%B3n%20de%20la%20OIT,nuestras%20vidas%20en%20el%20plano>

²⁰ COLOMBIA. [Sitio Web]. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 361. (07, febrero, 1997). Por la cual se establecen los mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones. [Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html]

las trabajadoras con debilidad manifiesta, es decir, aquellas personas que contaran con alguna limitación o discapacidad pudieron acudir a la acción de tutela, como mecanismo idóneo para el amparo de sus derechos fundamentales; estableciéndose con esto un precedente jurisprudencial en relación a los requisitos esenciales para que se configure el fuero de estabilidad laboral reforzada y estableciendo con este un gran alcance.

Es por esto que, mediante este fuero se pretende brindar la garantía al trabajador de la permanencia en el empleo, en otras palabras, evita que a un trabajador que goce del mismo, se le despidan injustificadamente en razón de su condición de salud. No obstante, esta garantía no es absoluta, por lo que, en algunos casos, los empleadores podrán dar por terminado el contrato de trabajo, no sin antes contar con la autorización del Ministerio de Trabajo; quien es el ente encargado de analizar cada caso particular y determinar si la culminación de la relación laboral se da en base a una causal objetiva de terminación o no.

Respecto al alcance del fuero de estabilidad laboral reforzada la Corte Constitucional maneja una perspectiva amplia del alcance del fuero puesto que para esta corte si se quiere despedir a un trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada debe existir permiso del ministerio de trabajo en todos los casos; sin embargo, se logra ver que por su parte, la Corte Suprema de Justicia no maneja una postura tan garantista, pues en el año 2018 emitió la sentencia SL1360-2018²¹ mediante la que buscaba generar equilibrio en la protección tanto de los trabajadores con afectación de salud como en el mercado laboral, estableciendo con dicha sentencia que el empleador podría

²¹ COLOMBIA. [Sitio Web]. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia SL 1360. Radicado Nro. 53394. (11, abril, 2018). M.P.: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO. Disponible en: <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/Novedades/SL1360-2018.pdf>

despedir a un trabajador amparado por el fuero de estabilidad en el empleo siempre y cuando el despido no obedeciera a un criterio discriminatorio, es decir que el despido no se produjera por su situación de salud, sino por el contrario si existía justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

La Corte Suprema establece en la sentencia que “la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva”²² es decir que el fuero de estabilidad laboral protege a los trabajadores del despido discriminatorio, pero cuando el despido obedece a un justa causa el empleador tiene el derecho de realizar el despido sin permiso del ministerio de trabajo toda vez que la protección se da para reconocer una realidad social de las personas con discapacidades pero la misma no debe usarse para proteger al trabajador cuando cometió una falta y su despido se base en una justa causa.

La corte aclara que el alcance de la estabilidad laboral reforzada se limita a la protección del trabajador contra un trato discriminatorio ya sea para su vinculación o desvinculación laboral. En el presente proyecto, teniendo en cuenta los casos de trabajadores atendidos en el Centro de Atención Laboral de Villavicencio, nos enfocaremos en temas de desvinculación laboral, reubicación laboral y estabilidad en el empleo; ante esto en la sentencia SL1360 de 2018²³ la Corte Suprema aclara que el permiso del Ministerio de Trabajo se debe pedir siempre y cuando no exista una causal objetiva para despedir al trabajador, por lo que deberá demostrar para obtener

²² Ibíd.

²³ Ibíd.

el permiso del ministerio que no existe cargo en la empresa que el trabajador pueda desempeñar.

“Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea «incompatible e insuperable» en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal”.²⁴ Con este acápite la Corte Suprema de Justicia, fija una limitación de la protección del fuero de estabilidad laboral reforzada mediante la cual establece que si el trabajador no tiene en su empresa un cargo que se adapte a las condiciones de salud del trabajador deberá solicitar permiso del Ministerio de Trabajo y demostrarle al mismo la condición de imposibilidad de mantener la relación contractual con el trabajador.

No obstante, se aclara que cuando se despide discriminatoriamente a un trabajador amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada el empleador deberá realizar el pago de la respectiva liquidación y adicional a esto una indemnización por despido discriminatorio de 180 días de salario, esto siempre y cuando se haya solicitado el permiso del Ministerio de Trabajo; en caso de no haberse solicitado ni concedido, el despido se tomará como inválido y se reintegrará al trabajador a sus labores, a quien le deberán pagar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir más la indemnización mencionada, estableciendo con esta sanción económica para los empleadores, una protección a los trabajadores en condición de discapacidad.

⁵ Ibíd

Es importante resaltar que, una de las garantías de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta que se da es que si el trabajador es despedido y presenta las acciones legales alegando que su despido obedeció a criterios discriminatorios, el despido realizado tendrá la presunción de discriminatorio y recaerá sobre el empleador la carga probatoria, puesto que se le atribuye a este la obligación de demostrar las causales objetivas por las que se dio dicho despido.

Una vez establecido que no es necesario el permiso del ministerio de trabajo cuando obre justa causa para la terminación del contrato laboral y se evidencie que la misma no obedece a criterios discriminatorios, surge la duda de si el vencimiento de un contrato a término fijo se considera causal objetiva para la terminación del contrato cuando el trabajador está amparado por el fuero en mención. Ante esto la Corte Constitucional en la sentencia T 118 de 2019²⁶ establece que solo la terminación del contrato no debe considerarse justa causa por lo cual ante este evento si deberá tenerse el permiso del ministerio de trabajo para proceder con el despido, de lo contrario el mismo será ineficaz y se obliga al empleador a pagar la indemnización de 180 días de trabajo, más salario y prestaciones sociales dejadas de percibir.

En ese sentido la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido en relación con la estabilidad laboral reforzada que, cuando el trabajador es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo es con independencia del tipo de vinculación laboral en que se encuentre, esto es, contrato a término fijo, indefinido, por duración de la obra, Es decir, pese a la existencia de causas objetivas para la terminación del vínculo laboral (art. 61 C.S.T), las mismas no son suficientes para terminar la relación laboral si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al cual se hizo mención en precedencia.

²⁶ COLOMBIA. [Sitio Web]. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia Nro. T 118. Expedientes T-6.975.775 y T- 6.980.428. (18, marzo, 2019). M.P.: CRISTINA PARDO SCHLESINGER. [Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-118-19.htm>]

De igual manera este Tribunal ha sostenido que la estabilidad laboral reforzada no sólo aplica en los contratos celebrados a término indefinido sino también en aquellos de duración específica como los contratos de labor u obra. Por lo tanto, cuando una persona goza de estabilidad laboral reforzada, no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y legalmente sin que tercie la autorización de la oficina del trabajo²⁶

8.3. REQUISITOS PARA SER AMPARADO POR EL FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR DEBILIDAD MANIFIESTA

8.3.1. Debilidad manifiesta por condición de salud. La Corte Constitucional colombiana en su sentencia unificadora más reciente, la SU 087 de 2022²⁷ reunió una serie de requisitos necesarios para que un trabajador pueda gozar del fuero de estabilidad laboral reforzada si padece alguna enfermedad física. En la sentencia se aclaran cuatro parámetros de aplicación de la estabilidad laboral reforzada, los cuales se detallarán a continuación:

- La norma se aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a los beneficios que traía la Ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con “*limitación*” o “*limitadas*”.
- Se extiende a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación.
- Para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil, pero no necesario, contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral.

²⁶ *Ibíd.*

²⁷ COLOMBIA. [Sitio Web]. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU 087. Expediente T-8.334.269. (09 de marzo de 2022). M.P.: JOSE FERNANDO REYES CUARTAS. [Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/SU087-22.htm>]

- *No es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria.*²⁸

La Corte Constitucional establece en esta sentencia cuales son los requisitos esenciales para que se reconozca la estabilidad laboral reforzada, exonerando de estos requisitos a la calificación de pérdida de capacidad laboral, sin que esto signifique que esta no es relevante, sino que, por el contrario, esta postura responde a que cada caso deberá analizarse de forma individual y evidenciar si existe la ocurrencia de los preceptos a continuación relacionados:

- Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.
- Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido.
- Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.”²⁹

El requisito referente al conocimiento que debe tener el empleador sobre la condición de salud del trabajador, se puede acreditar mediante: i) síntomas que hacen innegable y notoria la enfermedad del trabajador; ii) cuando el empleador tramita incapacidades y otorga permisos médicos posterior a esa incapacidad; iii) cuando el empleador debe reubicar al trabajador por sus restricciones médicas; iv) cuando el despido se da en un periodo de incapacidad por una enfermedad que requirió que el empleador le otorgara permisos médicos al trabajador antes de la incapacidad; v) sí el trabajador prueba que sufrió un accidente de trabajo y cuenta con calificación de pérdida de capacidad

²⁸ *Ibíd.*

²⁹ *Ibíd.*

laboral. Estas y más situaciones pueden ser las pruebas de que el empleador conocía del estado de salud de su trabajador y en caso de despido injustificado se presumirá discriminatorio hasta que el empleador pruebe lo contrario.

Así mismo, aparte de los criterios antes mencionados, se establecen algunos presupuestos que permiten acreditar la existencia de una condición de salud que impida el desempeño laboral, pero se enfatiza en que este listado no es taxativo y cada caso debe estudiarse por particular para determinar el amparo por el fuero de estabilidad laboral reforzada. Sin embargo, este listado obedece a los criterios que ha reiterado la jurisprudencia de la Corte Constitucional, los cuales han sido unificados como se muestra:

- (a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.
- (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.
- (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.
- (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.³⁰

Así como se especificaron unos parámetros que ayudan a determinar cuándo hay debilidad manifiesta por la condición de salud de un trabajador también se establecieron unos parámetros en los cuales se identifica si un trabajador no tiene una condición de salud que le impida significativamente el normal desempeño laboral,

³⁰ *Ibíd.*

estos parámetros no son taxativos pero la corte los expone para ayudar a determinar en qué casos no es posible conceder el amparo del fuero de estabilidad laboral reforzada.

En consecuencia, no procede la protección del trabajador mediante la aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzado en los eventos que, este no demuestre el nexo entre el despido y las afecciones que presenta en su estado de salud y que adicionalmente, la calificación de la pérdida de capacidad laboral sea equivalente a 0%; y cuando el accionante no demuestre que presento problemas de salud graves que hayan derivado en incapacidades médicas y un tratamiento para las patologías que presente, durante el último año de trabajo y que, por el contrario, su asistencia a los servicios médicos respondan a controles regulares

Al establecer que el trabajador tiene una condición de salud que le impide significativamente el normal desempeño de su trabajo, la empresa no solo debe brindarle la estabilidad en el empleo al no despedir al trabajador en razón de su condición de salud; sino que, debe garantizarle las condiciones para que se dé el principio de igualdad y se le asegure su trabajo respetándole sus condiciones de salud. Esto se garantiza bajo la figura de reubicación laboral, en la cual se acomoda al trabajador en una labor que proteja sus condiciones de salud; esta reubicación forma parte de la estabilidad laboral reforzada puesto que es lo que permite que el principio de estabilidad en el empleo se mantenga cuando el trabajador por su situación de salud no puede seguir desempeñando la labor para la cual fue contratado.

En el Centro de Atención Laboral de Villavicencio, he brindado 73 asesorías sobre estabilidad laboral reforzada de las cuales he encontrado dos casos particulares en los cuales se desvincularon a trabajadores con situaciones vulnerables de salud física. El

primero de los casos refiere a un trabajador que no reunía ninguno de los requisitos esenciales para ampararse bajo el fuero de estabilidad laboral, es decir, que, en el caso puntual, el empleador no tenía conocimiento de la situación de salud del trabajador previo al despido.

En el caso particular el trabajador llega al centro de atención laboral de Villavicencio, manifestando que interpuso acción de tutela solicitando el reintegro laboral toda vez que según el trabajador al tener el diagnóstico médico de tenosinovitis del tendón del musculo subescapular y supra espinoso y adicionalmente datos de epicondilitis medial de codo izquierdo, se encontraba en situación de debilidad manifiesta por lo cual, se le debía reintegrar a su trabajo.

Meses antes de su despido, el trabajador tuvo un accidente laboral, a raíz del cual se le realizó un examen físico superficial en la empresa y se determinó que el trabajador se encontraba en buen estado de salud, por lo cual, al día siguiente continuó laborando. Posterior a este hecho y debido a los movimientos repetitivos que desempeñaba el trabajador en su trabajo empezó a sentir molestias y dolores, sin embargo, debido a la poca disponibilidad de tiempo y ante el reporte de que después del accidente se encontraba bien de salud, el trabajador tardó varios meses en ir a su EPS y solicitar atención médica; para cuando esto sucedió y le otorgaron el diagnóstico de tenosinovitis del tendón del musculo subescapular y supra espinoso y adicionalmente datos de epicondilitis medial de codo izquierdo, el empleador ya había decidido dar por finalizado el vínculo laboral.

Ante esto no se podía establecer que el despido correspondía a un despido discriminatorio, por lo cual el juez de tutela debido a la incapacidad que tuvo el trabajador para demostrar que presentaba una situación vulnerable de salud previa a

su despido, le negó el amparo del fuero de estabilidad laboral reforzada y confirmó el despido como eficaz.

El trabajador llega con el fallo de tutela al Centro de Atención Laboral, en donde se le realiza el recurso de impugnación aportando la correspondiente historia clínica y haciendo la respectiva relación de los síntomas y molestias físicas que presentaba el trabajador al desempeñar sus labores en la empresa, adicional a esto se señala y evidencia que el trabajador había iniciado su proceso de atención medica días antes de su despido, con esta información se interpone el recurso. Sin embargo, el juez de tutela confirma el fallo de primera instancia toda vez que no se pudo probar que el empleador estaba enterado de las molestias físicas que presentaba el trabajador.

Esto fue determinante ya que, al no encontrarse en tratamiento médico, ni con restricciones médicas y sin que el empleador tuviese conocimiento de la situación de salud del trabajador no se configuraban los criterios para ampararse por el fuero de estabilidad laboral reforzada, por lo cual no se le concedió el amparo de tutela.

Figura 3. Impugnación Fallo de Tutela CAL



SEÑOR
JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL DE BUGALAGRANDE- VALLE DEL
CAUCA
E.S.D.

REFERENCIA: IMPUGNACIÓN FALLO DE TUTELA.

RADICADO: 76-113-40-89-001-2022-00758-00

ACCIONANTE: JOSE MILLER TRUJILLO CORTES

ACCIONADO: NESTLE DE COLOMBIA S.A

Cordial saludo,

JOSE MILLER TRUJILLO CORTES, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No. 83092171; obrando en nombre propio y con fundamento en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991, acudo respetuosamente a este despacho y me permito **IMPUGNAR el fallo de tutela de referencia, el cual me fue notificado el 30 de agosto de 2022** a través de correo electrónico del suscrito, para que en su integridad sea revocado por el Ad Quem y sean protegidos mis derechos fundamentales **a la salud, la estabilidad laboral reforzada, el mínimo vital**, entre otros. Fundamento esta acción de conformidad con los argumentos de derecho que se exponen a continuación:

En el segundo caso, el trabajador contaba con el diagnóstico M511 TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA Y R522 DOLOR CRONICO SEVERO resultado de un accidente laboral por el cual el trabajador duró más de 3 años incapacitado, a raíz de esto se le calificó con pérdida de capacidad laboral del 35,08%. Cuando finalmente pudo volver a laborar, el trabajador solicitó que se le reintegrara a su trabajo en un cargo que respetara sus restricciones médicas, ante esto la empresa manifestó que no tenía un cargo en el cual pudiese ubicar al trabajador por lo cual, lo mantuvo 5 meses sin trabajar y sin pagarle salario durante ese tiempo, debido a esta situación el trabajador busca ayuda y así es como llega al centro de atención laboral, se realiza un derecho de petición solicitándole a la empresa que lo

reubique de manera inmediata, ante esta petición la empresa contesta que no tiene un cargo para darle al trabajador y por esto procede a despedirlo, es necesario aclarar que el despido lo hace sin la autorización del ministerio de trabajo, vulnerándole al trabajador su estabilidad en el empleo, es por esto que se interpone acción de tutela.

Figura 4. Acción de Tutela por Negativa a Reubicar

SEÑOR(ES):

JUZGADO MUNICIPAL REPARTO

E. S. D.

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA

ASUNTO: ACCION DE TUTELA
SOLICITANDO LA INMEDIATA
REUBICACION LABORAL.

ACCIONANTE: LINO ORLANDO ROMERO
ARGUELLO

ACCIONADO: SERVICIOS AGRICOLAS DFM
S.A.S

DERECHOS FUNDAMENTALES

TRASGREDIDOS: VULNERACIÓN AL
MÍNIMO VITAL, DERECHO AL TRABAJO Y
ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Cordial saludo;

LINO ORLANDO ROMERO ARGUELLO mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía N°74324577 domiciliada en la carrera 8 #18-46 bello horizonte en Villanueva Casanare 32; acudo ante Usted muy respetuosamente para promover ACCIÓN DE TUTELA de conformidad con el artículo 86 de la

Al describir en la acción de tutela la situación en la que se encontraba el trabajador y manifestar el despido discriminatorio, el juez de tutela le concedió el amparo del fuero de estabilidad laboral reforzada al trabajador, puesto que tenía restricciones médicas y ya había solicitado la reubicación laboral, contaba con proceso medico vigente, además de esto el empleador conocía el estado de salud del trabajador y su despido

no se debió a una justa causa; reuniendo los criterios establecidos por la corte constitucional para recibir el amparo de estabilidad laboral reforzada el juez de tutela determinó que se le estaba vulnerando la estabilidad en el empleo al trabajador y ordenó el reintegro del mismo a la empresa.

Figura 5. Fallo de tutela reubicación laboral

VIII. RESUELVE:

PRIMERO: CONCEDER DE MANERA TRANSITORIA POR EL TERMINO DE 3 MESES el amparo de los derechos fundamentales estabilidad laboral reforzada, el trabajo y el mínimo vital del señor LINO ORLANDO ROMERO ARGÜELLO.

SEGUNDO: DECLARAR que el señor LINO ORLANDO ROMERO ARGÜELLO, cuenta con estabilidad laboral reforzada por el termino de 3 meses; en consecuencia, debe la empresa SERVICIOS AGRICOLAS DFM S.A.S., abstenerse de requerir su renuncia o contrario sensu debe adelantar los trámites ante la entidad correspondiente para su despido.

TERCERO: ORDENAR a la SERVICIOS AGRICOLAS DFM S.A.S., que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente fallo, reintegre al señor LINO ORLANDO ROMERO ARGÜELLO al cargo que venía desempeñando o su reubicación de acuerdo con su condición médica.

CUARTO: DESVINCULAR a CAPRESOCA EPS, ARL POSITIVA y al MINISTERIO DE TRABAJO DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CASANARE, de esta acción constitucional.

QUINTO: NOTIFÍQUESE esta decisión a las partes por el medio más eficaz, lo mismo que al Defensor del Pueblo, conforme lo determina el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

SEXTO: De no ser impugnado el presente fallo, envíese el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE,



CAMILO ANDRÉS SOTO DÍAZ
Juez

Así mismo, desde el Centro de Atención Laboral de Villavicencio se han brindado 73 asesorías y se han realizado 31 acciones que buscan garantizar que el trabajador pueda ser amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, como ayudarlo en su proceso de pérdida de capacidad laboral, solicitar su reubicación debido a su condición de salud, informar a su empleador del estado de salud en el que se

encuentra el trabajador, y solicitando el reintegro en los casos de despido a un trabajador que cumple los requisitos para ampararse bajo el fuero de estabilidad laboral reforzada.

Del trabajo realizado con los trabajadores del sector industrial de la palma de aceite por medio del Centro de Atención Laboral de Villavicencio, se encuentra que la mayoría de los trabajadores no tenían conocimiento sobre los requisitos que se requerían para estar amparado bajo el fuero de estabilidad laboral reforzada, ni los beneficios del mismo, pues acudían con dudas respecto a su situación; es por esto que, se evidenció que en este sector laboral que tiene tanta exposición física de sus trabajadores, era necesaria la orientación sobre definición y beneficios del fuero de estabilidad laboral reforzada y los requisitos del mismo, para que una vez que se termine el proyecto del Centro de Atención Laboral en el mes de septiembre de 2023 los trabajadores tengan un insumo al cual recurrir para orientarse jurídicamente respecto a sus casos.

Así mismo, se identificó en menor medida, pero no menos importante, casos de debilidad manifiesta por condición de salud mental lo cual ha llegado a afectar a los trabajadores para el desarrollo de sus funciones, por lo cual, es necesario establecer cuáles son los requisitos para ampararse por el fuero de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta cuando se presenta una enfermedad de salud mental.

8.3.2. Debilidad manifiesta por condición de salud mental. La Organización Mundial de la Salud define la salud mental como “un estado de bienestar en el cual el individuo se da cuenta de sus propias aptitudes puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”³¹. Siendo importante resaltar que salud mental no se trata solo de enfermedades psiquiátricas sino de las afectaciones psicológicas que puede tener el entorno en una persona.

Así mismo, el estado colombiano protege a las personas que se encuentren en debilidad manifiesta por salud mental, estableciendo esta protección de carácter fundamental, al encontrarse consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política “El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”³²; evidenciando el compromiso que se tiene por proteger en igual medida las afectaciones tanto en salud física como mental.

Sin embargo, la sola mención de la protección no constituye una garantía en si por lo cual el artículo 47 de la Constitución Política exhorta al legislador de promover una “política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”³³ Lo cual se entiende en la norma y se comparte desde el punto de vista de

³¹ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. [Sitio Web]. Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. [Consulta: 20 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

³² COLOMBIA. CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. 07 de julio de 1991). [Sitio Web]. Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

³³ *Ibíd.*

la autora; sin embargo, al regular temas de salud mental el sistema de salud se queda corto.

El congreso de la república aprobó la Ley 1616 de 2013, la cual se conoce como la ley de salud mental y en su artículo 3 define la salud mental y la reconoce como derecho fundamental estableciendo que “La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad”³⁴ siendo esta definición similar a la que otorga la organización mundial de la salud y nuevamente resaltando que la salud mental no se trata únicamente de enfermedades psiquiátricas. Así mismo el artículo 3 de la presente ley en su párrafo final indica que “La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas”³⁵

Si bien la salud mental es muy importante para una vida digna, es necesario resaltar que, si se habla de debilidad manifiesta por salud mental, se habla principalmente de enfermedades psiquiátricas, aunque no es el único enfoque que tiene, en la realidad y la práctica para que un trabajador sea amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada debe contar con un diagnóstico de enfermedad psiquiátrica, estar en tratamiento médico o haber tenido incapacidades previas al despido, estos criterios

³⁴ COLOMBIA. [Sitio Web]. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1616. (21, enero, 2013). Por la cual se expide la Ley de salud Mental y se dictan otras disposiciones. En: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html

³⁵ *Ibíd.*

son los que le permiten finalmente a un trabajador en la práctica demostrar que tiene debilidad manifiesta y debe ser amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada.

Ya que las afectaciones de la salud mental suelen ser invisibles, es necesario manejar un seguimiento psiquiátrico o psicológico para determinar la debilidad manifiesta, lo cual, si bien es el debido proceso, en un país como Colombia que tiene un precario sistema de salud y en donde la cultura social no le da la suficiente relevancia a las afectaciones como el estrés, la ansiedad, entre otras cosas, que se pueden presentar al sobrellevar la vida personal y laboral, la prevención termina siendo corta puesto que bien es cierto que en los últimos años a través de redes sociales y distintos medios a nivel mundial se ha visibilizado la importancia de la salud mental, difícilmente en el sistema de salud colombiano se previene con eficacia desarrollar diagnósticos como la depresión, ansiedad, estrés, etc.

Esto, genera que muchas personas no sean conscientes de que padecen una enfermedad y que esta es la razón de la afectación en sus diferentes áreas de la vida, por lo cual, solo el reconocer la salud mental como derecho fundamental y promulgar una ley que establezca garantías para quienes padecen una afectación mental, no es suficiente, puesto que el sistema de salud no es eficiente y muchas instituciones, empresas y organizaciones continúan teniendo metodologías de trabajo que propician las afectaciones de salud mental.

Por esto, es imprescindible que toda entidad pública o privada, adopte las medidas necesarias para mitigar el riesgo de afectaciones psicosociales en los trabajadores, para lo cual, se deben tener en cuenta no solamente las condiciones de salud del trabajador, sino que, además deberá considerarse el entorno personal del mismo, el tiempo libre y de descanso que tiene y demás factores de riesgo.

Si bien, durante la pasantía en el Centro de Atención Laboral de Villavicencio, la cantidad de trabajadores que manifestaron presentar enfermedades mentales fueron inferiores a los que manifestaron tener enfermedades físicas, en asesoría con uno de ellos se pudo identificar que un trabajador diagnosticado con depresión, enfermedad que había generado que el trabajador estuviese incapacitado de forma constante por un periodo de tiempo superior a dos años, inició proceso de pérdida de capacidad laboral y al momento de hacerle la valoración médica que se hace para determinar pérdida de capacidad laboral, el tema de salud mental que fue por el cual se solicitó la calificación fue dejado de lado, enfocándose en cuestiones de salud física que pudiese tener el trabajador.

Enfocar la calificación de pérdida de capacidad laboral tanto en la salud física como mental, no está mal puesto que es una calificación integral la que se le realiza al trabajador, la crítica surge cuando se le resta relevancia al valorar la salud mental que fue lo que percibió el trabajador en su caso. Darle visibilidad y relevancia cada día más a la salud mental es necesario e importante por lo cual se debe determinar cuáles son los criterios que reúne la jurisprudencia para identificar cuando un trabajador con un diagnóstico de enfermedad mental se puede amparar por el fuero de estabilidad laboral reforzada.

La Corte Constitucional en su sentencia T 494 de 2018³⁶ resuelve el caso de un trabajador que fue vinculado a su trabajo en el año 2013 y en el año 2016 fue diagnosticado con trastorno mixto de ansiedad y depresión, por lo cual estuvo en constantes citas médicas e incluso en varias oportunidades en urgencias debido a su

³⁶ COLOMBIA. [Sitio Web] CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia Nro. T 494. Expediente T-6.683.184. (18, diciembre, 2018). M.P.: DIANA FAJARDO RIVERA. [Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T49418.htm>]

estado de salud, el trabajador recibía tratamiento psiquiátrico, tanto en atención especializada como consumo de medicamentos para manejar su enfermedad.

Debido a la afectación que le provocaba su enfermedad y los efectos secundarios que provocaba la medicación, el trabajador no se desempeñó en su trabajo como se exigía, es decir, no alcanzó sus metas. Es importante en este punto ser enfáticos en como la salud mental y los diversos episodios que se pueden presentar no necesariamente son de un momento o unos días sino que pueden generar que a largo plazo, la concentración y el rendimiento en su vida laboral y personal se vean afectados; al no ser una enfermedad física, es mucho más complejo demostrar que la falta de rendimiento en una labor obedece a un padecimiento por enfermedad mental y no por capricho del trabajador, esto se ve reflejado en el manejo que muchas empresas les dan a estos casos.

En el caso de referencia la empresa cita al trabajador a descargos por no alcanzar las metas comerciales asignadas para los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2017, a pesar de que el trabajador se refirió a su condición de salud y a los efectos secundarios que los medicamentos psiquiátricos le provocaban, la sanción que se le dio fue terminarle su contrato de trabajo con justa causa puesto que, a consideración de la entidad, el trabajador “había incurrido en una falta grave dado el reiterado e injustificado incumplimiento de sus compromisos profesionales y contractuales propios del cargo asignado.”³⁷ Como consecuencia del despido, el trabajador sufrió una crisis de ansiedad, la cual lo llevó a ser internado en el área de psiquiatría al evidenciar “alto riesgo de agitación, así como de auto y/o heteroagresión.”³⁸

³⁷ *Ibíd.*

³⁸ *Ibíd.*

En razón a la decisión tomada por la empresa, la corte encuentra que las razones del despido resultan discriminatorias resaltando que el trabajador cumple con los criterios para ser amparado por estabilidad laboral reforzada y que el argumento utilizado por la empresa del incumplimiento de las metas comerciales sin tener en cuenta que, se debió a su estado de salud resulta discriminatorio y no una justa causa, ante esto la corte resalta que para despedir al trabajador debe contar con el permiso del ministerio de trabajo y establece para salud mental los mismos criterios que se requieren para amparar con el fuero de estabilidad laboral a un trabajador, es decir:

- (a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.
- (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.
- (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.
- (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido³⁹

³⁹ COLOMBIA. [Sitio Web]. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU 087. Expediente T-8.334.269. (09 de marzo de 2022). M.P.: JOSE FERNANDO REYES CUARTAS. [Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/SU087-22.htm>]

Criterios que ya habíamos mencionado al referirnos a estabilidad laboral reforzada por condición de salud física, por lo cual, en casos de salud tanto física como mental resulta relevante que el trabajador tenga el material probatorio suficiente para sustentar que se encuentra en los criterios que requiere el amparo de estabilidad laboral reforzada, más en los casos en que se padece una enfermedad mental puesto que si bien, la corte protege de igual forma la enfermedad física como la mental, los empleadores al no comprender o ver el grado de afectación mental que tiene una persona presumen como incumplimiento de sus obligaciones o faltas si hay variaciones en el rendimiento laboral es por esto que desde la practica laboral hay más margen discriminatorio para los trabajadores que padecen alguna afectación de salud mental.

Si bien hay un amplio trabajo que hacer en lo que respecta a la salud mental de los trabajadores en Colombia, la corte ha sumado a los criterios anteriormente mencionados, unos más específicos para temas de salud mental, entendiendo la realidad de acoso laboral, exceso de trabajo, malas relaciones en el trabajo. En ese sentido, se entiende que un trabajador goza de estabilidad laboral reforzada por problemas de salud mental cuando:

(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad. (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además,

se cuente con un porcentaje de PCL.⁴⁰

Es necesario señalar que el empleador debe estar enterado de la situación de salud del trabajador y si realizara su despido es necesario contar con la autorización del ministerio de trabajo si no existe justa causa, de lo contrario se presume despido discriminatorio y el empleador deberá probar que las razones del despido no obedecieron a un criterio discriminatorio so pena de que el despido se declare ineficaz y se ordene el pago de prestaciones y salario dejados de percibir, así como la indemnización establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

8.4 REQUISITOS ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO PARA DESPEDIR A UN TRABAJADOR

El Ministerio de Trabajo, es la entidad encargada de autorizar la desvinculación laboral de un trabajador que cuenta con los criterios para ampararse con el fuero de estabilidad laboral reforzada. Es por esto que, el ministerio de trabajo mediante el concepto 049 de 2019, estableció los criterios que deberá tener en cuenta el inspector de trabajo al momento de evaluar si concede o no la autorización de despido. Es necesario resaltar que la solicitud de despido se puede presentar ya sea porque existe una causal de despido por justa causa, por existencia de causal objetiva, por incompatibilidad con el cargo o función que realiza y finalmente cuando no existe ninguna de las anteriores situaciones y el empleador desea terminar el vínculo contractual sin agotar el proceso de reincorporación del trabajador.

⁴⁰ COLOMBIA. [Sitio Web]. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU 087. Expediente T-8.334.269. (09 de marzo de 2022). M.P.: JOSE FERNANDO REYES CUARTAS. [Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/SU087-22.htm>]

Para todos los casos se deberá presentar la solicitud de terminación laboral y aportar los anexos correspondientes para justificar la justa causa, la causal objetiva o la incompatibilidad con el cargo o función que el trabajador ejerza, según sea el caso.

8.4.1. Cuando hay justa causa de despido. Cuando el empleador desee dar por finalizado el contrato a trabajadores que cuenten la garantía de estabilidad laboral reforzado por debilidad manifiesta aludiendo a una justa causa de despido, deberá presentar solicitud ante el Ministerio de Trabajo, para lo cual, el inspector deberá tomar en consideración los siguientes aspectos:

- El inspector deberá verificar que la causal que se le comunicó al trabajador debe ser la misma que se alegó ante el Ministerio.
- Verificar la inmediatez y la razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en que el empleador tuvo conocimiento de los hechos que dieron lugar a la justa causa y la solicitud de autorización del despido.
- Verificar que la causal de despido alegada por el empleador, corresponder a las determinadas en el Código Sustantivo del Trabajo.
- Verificar, si el empleador agotó previamente el procedimiento establecido en la convención colectiva (si aplica), el reglamento interno de trabajo o el contrato de trabajo.
- Verificar, la realización de ajustes razonables en el puesto de trabajo, para el trabajador con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, cuando la causal invocada sea el bajo rendimiento o el rendimiento deficiente”⁴¹

8.4.2. Cuando existe causal objetiva. El inspector de trabajo debe tener en cuenta los siguientes aspectos, así como deberá considerar como causal objetiva para la terminación del contrato de un trabajador con debilidad manifiesta por razones de salud, las mismas que rigen para trabajadores del sector público y privado.

⁴¹COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Circular 049. (2019). Autorización del Ministerio del Trabajo para desvinculación de Trabajador o funcionario aforado por vulnerabilidad. Bogotá D.C.

- El inspector deberá verificar que la solicitud de autorización de terminación del contrato contenga los documentos que permitan establecer la existencia de la causal objetiva.
- Cuando se trate de las causales de expiración del plazo del contrato o de terminación de la obra o labor contratada, el empleador deberá acreditar que se realizó el proceso de rehabilitación, y que se informó a la EPS o a la ARL respectivamente. Mientras no se haya dado el alta médica dentro del proceso de rehabilitación y si existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cargo o cualquier otro dentro de la compañía, la solicitud de autorización de terminación se tramitará bajo los lineamientos establecidos en el literal “C” de la Circular; “C. Cuando la discapacidad o situación de salud sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña el trabajador”.
- Si el Inspector concluye que el motivo de la terminación no se relaciona directamente con la discapacidad o situación de debilidad manifiesta, expedirá la autorización correspondiente⁴²

8.4.3. Cuando la situación de salud sea insuperable con el cargo que desempeña el trabajador. Ante esto, es necesario que el empleador agote todos los recursos para brindar la estabilidad en el empleo del trabajador, es decir, que diligenciara los ajustes administrativos y organizacionales que sean necesarios para poder brindarle una reubicación al trabajador; sin embargo, se determina que no es posible porque no hay condiciones para la readaptación del puesto de trabajo se puede solicitar el permiso de terminación del contrato laboral, para conceder este permiso el inspector de trabajo debe analizar las obligaciones del empleador como lo son:

⁴² Ibíd.

- La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, al interior de la empresa.
- Se debe oficiar a la ARL para que informe: i). La participación del trabajador en los programas y tratamientos médicos necesarios para su rehabilitación. ii) La discriminación de cargos en la empresa. iii). Estudios de puesto de trabajo, actividades de reinducción y de reentrenamiento en los procesos de la empresa, según las aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador en el cargo o en otras posibilidades.
- La adaptación del puesto de trabajo y los cambios administrativos y organizacionales, así como las acciones para garantizar la reincorporación o reubicación.
- El acatamiento del empleador de las recomendaciones médicas realizadas al trabajador.
- Las razones de fondo y debidamente motivadas, expuestas por el empleador que permitan sustentar que, con posterioridad al proceso de rehabilitación y reincorporación, el desarrollo de las funciones designadas al trabajador resultó incompatibles e insuperables.⁴³

8.4.4. Cuando el empleador desea terminar el vínculo contractual sin agotar el proceso de reincorporación del trabajador. En este caso no es posible desvincular al trabajador debido a que de hacerlo se le estaría vulnerando su derecho a la estabilidad en el empleo, al mínimo vital, pero sobre todo se estaría permitiendo que si el empleador desea realice un despido discriminatorio lo cual contraría los principios

⁴³ Ibíd.

constitucionales y los convenios que ha adquirido el estado colombiano contra la discriminación y a favor de la protección de los trabajadores.

Es importante señalar que el inspector de trabajo no determina si una persona se encuentra o no en condición de debilidad manifiesta, así como tampoco califica o juzga las causales objetivas o justas causas para terminar el contrato, su labor es meramente de verificación de los soportes y el análisis de la solicitud, sin embargo, conceder derechos no es una de las funciones del inspector, así mismo la decisión que tome el inspector sobre conceder o no la solicitud de despido queda en firme, pero está aún podría ser desvirtuada por un juez.

Ante la decisión que tome el inspector de trabajo la norma fija un término para dar respuesta a una solicitud de despido de la siguiente manera, una vez que se radica la acción dentro de los 5 días siguientes se le da traslado la trabajador y se le debe dar respuesta dentro de 15 días hábiles de haberse radicado la acción, esto para los casos en los que exista justa causa de despido o causal objetiva; si por su parte cuando se traten de casos en los cuales la situación de salud sea insuperable con el cargo que desempeña el trabajador, el inspector tendrá un término de hasta 30 días hábiles para emitir respuesta y posterior a la respuesta en todos los casos mencionados se otorgan 10 días hábiles para presentar recursos frente a la decisión tomada, una vez pasado ese tiempo la decisión se declara en firme.

8.5. MECANISMOS QUE PUEDEN UTILIZAR LOS TRABAJADORES PARA DEFENDER SU DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

Para proteger su derecho a la estabilidad en el empleo los trabajadores tendrán la posibilidad de solicitar el reintegro y declarar el despido ineficaz si llega a ser el caso, para ello cuentan con el mecanismo de acción de tutela

8.5.1. Acción de tutela. Cuando un trabajador en condición de debilidad que reúne los requisitos que la corte ha establecido para ser amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada es despedido sin la autorización del ministerio de trabajo podrá interponer acción de tutela por la vulneración de su derecho a la estabilidad laboral reforzada y solicitar de esta forma su reintegro, toda vez que, si el empleador no siguió el debido proceso y despidió al trabajador sin justa causa el despido se presume discriminatorio, ante esto el juez de tutela tendrá la facultad de ordenar el reintegro del trabajador y exigir que se le paguen las prestaciones sociales y salarios dejados de percibir así como la indemnización correspondiente por despido discriminatorio.

Al respecto la corte constitucional se manifiesta por medio de la sentencia T 317 de 2017 en la cual establece que:

En los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajadores. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional considera que la acción de tutela es procedente para ordenar el reintegro al trabajo (...) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediere una indemnización.⁴⁴

⁴⁴ COLOMBIA. [Sitio web]. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia Nro. T 317. Expediente T-5.921.558. (12, mayo, 2017). M.P.: ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO. [Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-317-17.htm>]

8.5.2. Derecho de petición. Por su parte, otra acción para proteger la estabilidad laboral reforzada es el derecho de petición consagrado en el artículo 23 de la constitución política, por medio del cual, se puede buscar que se conceda la reubicación laboral ya que no siempre es la primera herramienta que toma la empresa, por lo cual el trabajador podrá solicitarla y en caso de no concederla, queda el mecanismo de acción de tutela, debido a que el empleador tiene la obligación de conceder la reubicación para garantizar la estabilidad en el empleo.

Por su parte, el artículo 17 del decreto 2177 de 1989 consagra el “deber de reubicar al trabajador cuya discapacidad no origine el reconocimiento de una pensión de invalidez, en un cargo acorde con su limitación; y si se trata de una contingencia de origen profesional, el artículo 8 de la ley 776 de 2002, adiciona dicha obligación al establecer que, para poder cumplir con ella, el empleador debe efectuar al interior de la empresa, los movimientos que fueren necesarios”,⁴⁵

El derecho de petición también es la acción con la que se puede solicitar a las entidades correspondientes, es decir, a las entidades prestadoras de servicios de salud, aseguradoras de riesgos laborales, o fondo de pensión que se brinde la apertura del mecanismo de calificación pérdida de capacidad laboral, el cual busca establecer el porcentaje de pérdida de capacidad laboral que tiene un trabajador debido a una enfermedad o diagnóstico ya sea de origen común o laboral; con esto, se pueden garantizar los derechos del trabajador al determinar el grado de su afectación y determinar si necesita acceder a una pensión de invalidez, lo cual es muy garantista para el trabajador pues le asegura el mínimo vital cuando su condición de salud no le

⁴⁵ GARZON RUIZ, Carolina. Análisis, presupuestos y mecanismos de garantía en la protección laboral reforzada en trabajadores con limitación física, psíquica y/o sensorial. [en línea]. Trabajo de grado Abogada. Medellín. Universidad CES, 2013. [Consultado 20 de junio de 2023]. Disponible en: <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/6628>

permite laborar.

El tema de la estabilidad laboral es amplio y cada caso debe tener su estudio particular, tanto medico como jurídico, para esto es importante que los trabajadores conozcan cuales acciones les pueden ser útiles al momento de exigir sus derechos o proteger los mismos, desde el Centro de Atención Laboral de Villavicencio, los tramites de solicitud de pérdida de capacidad laboral eran recurrentes, así como las solicitudes de reubicación puesto que como bien se dijo anteriormente no siempre el empleador y las entidades prestadoras del servicio de salud con las figuras más diligentes para iniciar dicho proceso garantista del derecho a la salud y a la estabilidad del trabajador.

Por lo cual, al llegar como pasante identifiqué que, una vez que el proyecto del Centro de Atención Laboral llegue a su fin lo cual está estipulado para este año; los trabajadores que no alcanzaron a adquirir el conocimiento necesario brindado por los integrantes de los diversos Centros de Atención Laboral del país quedarían en desconocimiento del asunto, lo que podría ocasionar una mayor vulneración de derechos, es por esto que, con el fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores se deja anexo al presente documento, el material guía para que los y las trabajadoras que cumplan los criterios para ampararse por el fuero de estabilidad laboral reforzada defiendan sus derechos y garanticen su continuidad en el empleo, así como el mínimo vital de ellos y su familia.

9. CONCLUSIONES

En el desarrollo del presente proyecto de grado se definió la estabilidad laboral reforzada y se explicó el alcance de la misma respecto a los trabajadores que son amparados por este fuero, de igual forma, se enunciaron los requisitos que debe cumplir un trabajador para ampararse por el fuero de estabilidad laboral reforzada y se dejó claro en qué casos y bajo qué circunstancias un empleador le puede solicitar al ministerio de trabajo la autorización para desvincular de su empleo a un trabajador.

Así mismo se deja evidencia del trabajo realizado en el centro de atención laboral de Villavicencio y entendiendo la necesidad de información de los trabajadores se explican las acciones jurídicas que pueden tomar cuando un empleador le vulnera su derecho a la estabilidad laboral reforzada, proyectando todo lo anterior en el presente trabajo y en el insumo dejado a la institución para brindar apoyo a los trabajadores del sector de la palma de aceite. El insumo en formato de cartilla que cuenta con la definición de la estabilidad laboral reforzada, un check list de los criterios que debe reunir un trabajador para estar en debilidad manifiesta y finalmente dos modelos de acciones para defender sus derechos laborales ante situaciones que vulneren su derecho a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la estabilidad en el empleo, la difusión de la cartilla se hizo a través de WhatsApp con los trabajadores que eran atendidos por mí y se dejó a la directora del CAL para que se difunda.

BIBLIOGRAFIA

CASTAÑEDA, Mireya. Compilación de tratados y observaciones generales del sistema de protección de derechos humanos de naciones unidas. comisión nacional de derechos humanos, 2015. p.144 (Prohibición de actos discriminatorios en virtud del derecho al trabajo)

CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL. Nuestros servicios. [Sitio Web]. Medellín; CAL. [Consulta: 15 de enero de 2023]. Disponible en: <https://calcolombia.co/quienes-somos/nuestros-servicios/>

COLOMBIA. [Sitio Web] CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia Nro. T 434. Expedientes acumulados T-7.594.854 y T-.613.902. (01, octubre, 2020). M.P.: DIANA FAJARDO RIVERA. [Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-434-20.htm>]

COLOMBIA. [Sitio Web] CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia Nro. T 494. Expediente T-6.683.184. (18, diciembre, 2018). M.P.: DIANA FAJARDO RIVERA. [Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-494-18.htm>]

COLOMBIA. [Sitio Web] CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia Nro. T 494. Expediente T-6.683.184. (18, diciembre, 2018). M.P.: DIANA FAJARDO RIVERA. [Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-494-18.htm>]

COLOMBIA. [Sitio Web]. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1616. (21, enero, 2013). Por la cual se expide la Ley de salud Mental y se dictan otras disposiciones. En: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html

COLOMBIA. [Sitio Web]. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 361. (07, febrero, 1997). Por la cual se establecen los mecanismos de integración social de las personas

en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones. [Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html]

COLOMBIA. [Sitio Web]. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 776. (17, diciembre, 2002). Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. [Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0776_2002.html]

COLOMBIA. [Sitio Web]. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia Nro. T 118. Expedientes T-6.975.775 y T-6.980.428. (18, marzo, 2019). M.P.: CRISTINA PARDO SCHLESINGER. [Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-118-19.htm>]

COLOMBIA. [Sitio web]. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia Nro. T 317. Expediente T-5.921.558. (12, mayo, 2017). M.P.: ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO. [Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-317-17.htm>]

COLOMBIA. [Sitio Web]. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia Nro. T 320. Expediente T-5.187.233. (21, junio, 2016). M.P.: ALBERTO ROJAS RIOS. [Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-320-16.htm>]

COLOMBIA. [Sitio Web]. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU 087. Expediente T-8.334.269. (09, marzo, 2022). M.P.: JOSE FERNANDO REYES CUARTAS. [Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/SU087-22.htm>]

COLOMBIA. [Sitio Web]. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia SL 572. Radicado Nro.86728. (24, febrero, 2021). M.P.: LUIS BENEDICTO HERRERA DIAZ. [Disponible en:

<https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/babr2021/SL572-2021.pdf>

COLOMBIA. [Sitio Web]. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia SL 1360. Radicado Nro. 53394. (11, abril, 2018). M.P.: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO. Disponible en: <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/Novedades/SL1360-2018.pdf>

COLOMBIA. CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. (07, julio, 1991). [Sitio Web]. Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

COLOMBIA. CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. 07 de julio de 1991). [Sitio Web]. Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia SL1292. Radicado Nro. 43961. (28, febrero, 2018). M.P.: GERARDO BOTERO ZULUAGA. Citado por: CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 424, 2022. COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Circular 049. (2019). Autorización del Ministerio del Trabajo para desvinculación de Trabajador o Funcionario aforado por vulnerabilidad. Bogotá D.C.

GARZON RUIZ, Carolina. Análisis, presupuestos y mecanismos de garantía en la protección laboral reforzada en trabajadores con limitación física, psíquica y/o sensorial. [en línea]. Trabajo de grado Abogada. Medellín. Universidad CES, 2013. [Consultado 20 de junio de 2023]. Disponible en: <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/6628>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. [Sitio Web]. Convenio 111. Declaración de la OIT sobre discriminación: empleo y ocupación. [Consulta: 15 de enero de 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Co de:C111

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. [Sitio Web]. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. [Consulta: 15 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. [Sitio Web]. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. [Consulta: 20 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm#:~:text=La%20Declaraci%C3%B3n%20de%20la%20OIT,nuestras%20vidas%20en%20el%20plano>

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. [Sitio Web]. Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. [Consulta: 20 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>