

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 1 de 24

## VULNERACIÓN AL PRINCIPIO FUNDAMENTAL DEL TRABAJO, RESPECTO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN PERSONAS CON ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA.

JUAN DAVID VLADIMIR CARVAJAL RIVAS  
[carvajaljuandavid@gmail.com](mailto:carvajaljuandavid@gmail.com)

MARYI TATIANA HINCAPIÉ ESPINOSA  
[maryihincapie89@gmail.com](mailto:maryihincapie89@gmail.com)

GLADYS MUÑOZ CAÑAS  
[gladys.m.312@hotmail.com](mailto:gladys.m.312@hotmail.com)

**Resumen:** La República de Colombia en su carta política es descrita como un Estado Social de Derecho y uno de los principios que sustentan tal tesis ha sido la protección exclusiva y fundamental de las personas, salvaguardando por su respeto y cumplimiento al derecho fundamental del trabajo. De igual manera y con relación a lo anterior, la figura de la estabilidad laboral reforzada emerge para hilvanar el principio de estabilidad en el empleo, el cual consiste en la garantía de permanecer en él y gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo contraído.

**Palabras claves:** Derecho al trabajo, derechos fundamentales, estabilidad laboral, estado social de derecho, garantías, sujetos de especial protección

**Abstract:** The Republic of Colombia in his political letter is described like a Social State of Right and one of the principles that attach such thesis has been the exclusive and fundamental protection of the people, protecting by his respect and fulfillment to the fundamental right of the work. Of equal way and in regard to the previous, the figure of the labour stability reinforced surfaces to project the principle of stability in the employment, which consists in the guarantee to remain on this and enjoy of some security in the continuity of the bond contracted.

**Key words:** Right to work, basic rights, employment stability, social rule of law, guarantees, subject to special protection

### 1. INTRODUCCIÓN

Hablar de la estabilidad laboral reforzada, es tratar un principio enmarcado dentro del derecho constitucional, con amplio desarrollo jurisprudencial y doctrinal, cuyo objetivo

es garantizar los derechos de las personas en situación de discapacidad y vulneración a su estado de debilidad manifiesta.

A este propósito, nos vimos en la necesidad de abordar un tema tan

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-028
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 2 de 24

coyuntural como lo es la vulneración fundamental del trabajo respecto a la estabilidad laboral reforzada en personas con estado de debilidad manifiesta, dicho sea de paso, el presente trabajo buscará referenciar un tema de vanguardia en un campo cotidiano del ser humano como lo es la órbita laboral.

Dentro de este contexto bien vale destacar la pertinencia de los pronunciamientos de la Corte Constitucional en sus numerosas sentencias sobre el tema mencionado en líneas anteriores, sin dejar de lado un cimiento constitucional amparado desde 1991, reconociendo este, una aplicabilidad transversal que admite los principios al derecho del trabajo, la dignidad humana y constitución económica.

En este orden de ideas y teniendo en cuenta que para la Administración Municipal es de vital importancia orientar la gestión pública hacia modelos que aumenten el bienestar de los habitantes del municipio, nuestro trabajo se ve planteado en la línea programática número 4 (salud y deporte para vivir mejor) del plan de desarrollo del municipio de Envigado 2016-2019; toda vez que va en comunión con la adecuada cobertura del sistema de seguridad social como medida de protección a la población.

Es prudente advertir que dicho artículo constará de tres capítulos, en los cuales se resaltarán la jurisprudencia más relevante respecto al título en mención; así las cosas, nuestro primer capítulo

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 3 de 24

abordará la estabilidad laboral reforzada como principio garantizador en sujetos con estado de debilidad manifiesta, de igual manera nuestro siguiente aparte se centrará en la discapacidad laboral frente a la reincorporación y reubicación en el sector productivo, en nuestro tercer capítulo se tratará la temática referente a la mujer embarazada como sujeto de especial protección laboral según nuestra jurisprudencia.

No en vano, se apuntará favorecer a todos aquellos empleados, en la medida en que se busca garantizar que el mismo no pueda ser despedido sin que medie justa causa, y teniendo claro la rigidez del principio se inmiscuye igualmente a aquellos que se encuentren en estado de vulnerabilidad manifiesta, entendiéndose estos, como aquellas personas que

padecen alguna condición de discapacidad que le impiden realizar su trabajo.

Lo que al final se busca con el presente trabajo es generar una reflexión acerca de la situación actual que se refleja contorno de la protección a la estabilidad laboral reforzada y de las implicaciones que se van a generar a futuro para todo el mercado laboral en general.

## 2. LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, UN PRINCIPIO GARANTIZADOR DE IGUALDAD EN AQUELLOS SUJETOS EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA.

La estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental, dado que está en conexidad con el derecho al trabajo y en

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia , educación y desarrollo</p>	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-028
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 4 de 24

el cual la jurisprudencia ha extendido el beneficio establecido en la Ley 361 de 1997; a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En virtud de la aplicación directa de la Constitución, establece un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. “Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa”. (Corte Constitucional. T.198-2006).

Expuesto lo anterior, es claro que nuestra sociedad se encuentra enmarcada dentro de un Estado Social de Derecho,

en el cual no podemos desconocer que uno de los mayores compromisos de éste es asegurar y velar por los derechos fundamentales de los ciudadanos. Es de conocimiento de todos que la igualdad prima como derecho fundamental y a su vez es de los más difíciles de garantizar, aun cuando se trata de hacerlo valer frente a sujetos de especial protección, como son aquellas personas en condiciones de debilidad manifiesta.

El Estado colombiano debe tener un especial cuidado en sus políticas y leyes frente a esta clase de personas toda vez que no se discriminen ni se vulneren sus derechos, de esta forma se deben encaminar todas las fuerzas a equiparar legal y jurídicamente a esta minoría desamparada frente al resto de la sociedad. Es necesario recalcar entonces

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-028
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 5 de 24

que el ordenamiento jurídico nuestro protege y ampara de manera especial a las personas discapacitadas. Entre otros derechos, gozan de una estabilidad laboral reforzada, que impide que sean despedidas por razón de la limitación que padecen, salvo que medie una autorización de la Oficina del Trabajo, y que obliga al empleador a reubicarlas en otro cargo, cuyas funciones sean compatibles con el estado de salud que ellas presenten.

La Corte Constitucional Colombiana ha manifestado que el principio de estabilidad laboral reforzada indica la certidumbre que debe asistir al trabajador en el sentido de que, mientras de su parte haya observancia de las condiciones fijadas por la ley en relación con su desempeño, no será removido del empleo. Se hace entonces necesario que exista una

estabilidad básica en el trabajo, que no significa que el trabajador sea inamovible en términos absolutos, porque siempre se tendrán en cuenta las justas causas para dar por terminado el empleo o la previsión de sanciones estrictas, incluida la separación o destitución del trabajador, para aquellos eventos en los cuales se compruebe su inoperancia su venalidad o su bajo rendimiento. (Betancourt,2010,p.254)

Paralelamente, en ese orden de ideas, cuando un empleado padece una afectación de salud que le dificulte o le impida sustancialmente sus labores en “condiciones normales” y se tema que pueda ser rechazado por ese simple hecho, bien lo ha dicho la Corte Constitucional en diferente jurisprudencia que dichas personas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta y

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-028
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 6 de 24

que por lo tanto estas personas tendrán derecho a la estabilidad laboral reforzada.

No cabe duda que uno de los grandes avances que introdujo la Ley 361 de 1997 en materia de integración para las personas con limitación física fue el beneficio de la estabilidad laboral reforzada consagrado en el artículo 26, que impide despedirlas por razones de su limitación, a menos que la terminación del contrato de trabajo sea con previa autorización del Ministerio de Trabajo. La Corte Constitucional ha venido reiterando que la aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada ha tenido un desarrollo jurisprudencial que ha ampliado el margen de acción para garantizar su protección, al punto de que no se limita a quienes tengan una calificación porcentual de discapacidad.

Así las cosas y comprendiendo más aun la posición de la Corte, en la Sentencia C 824 de 2011, como el concepto de debilidad manifiesta, se puede percibir que la Corte le extendió la protección de la estabilidad laboral reforzada a cualquier trabajador que presente cualquier grado de limitación física o sensorial, independientemente de que la misma haya sido calificada. Es más, los trabajadores que se encuentren con incapacidad médica por cualquier razón no podrán ser despedidos, ni los trabajadores que recientemente hayan recibido un tratamiento médico o una cirugía. Lo que nos da a entender que en cualquiera de estos casos el empleador pierde su autoridad y arbitrio, y siempre deberá solicitar permiso al Ministerio del Trabajo, porque éste es el procedimiento

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-028
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 7 de 24

que estima la Corte para estos casos, y de no hacerlo deberá pagar al trabajador la indemnización de 180 días de salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 del 97.

Dada la conciencia social que se ha generado en las últimas décadas a favor de los discapacitados del mundo para lograr una igualdad, se ha ido creando una serie de instrumentos a favor de estos sujetos de especial protección, instrumentos por los cuales el Estado colombiano ha ido adquiriendo diferentes obligaciones para con este grupo de personas, obligaciones que debe cumplir para llegar de la manera más eficaz a una igualdad real. (Naranjo,2006, p.159)

Vale admitir que el mecanismo de la estabilidad laboral reforzada no se queda en la tinta de los tratados internacionales

y de la ley; a la hora de la práctica se ve totalmente respaldada por parte de la Corte, como bien se mencionó en líneas anteriores, la cual lo utiliza como fundamento jurídico en la mayoría de casos donde el trabajador es despedido de su empleo por razón de discapacidad. Ahora bien, desde la Declaración de los Derechos Humanos en 1948 se venía delimitando la protección e igualdad con relación a la dignidad y los derechos frente a los demás.

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho

 <p><b>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENIGADO</b> Ciencia, educación y desarrollo</p>	<p><b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b></p>	<p><b>Código:</b> F-PI-028</p>
		<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página</b> 8 de 24</p>

a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 23. (1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

(2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

(3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

(4) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

A este propósito, la jurisprudencia de nuestro país ha venido desarrollando tal principio, en el cual se inmiscuye la mujer en estado de embarazo, directivos de los sindicatos, empleados que sufran alguna discapacidad o que se encuentren en desventaja frente a otros trabajadores, hoy por hoy el mismo padre de familia cuya mujer no se encuentre laborando y se ha ampliado tal garantía a personas próximas a alcanzar su jubilación (prepensionados).

Con todo, debe hacerse una distinción conceptual de especial importancia para la solución de los problemas jurídicos materia de esta decisión. El fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados no

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-028
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 9 de 24

es un asunto que dependa de un mandato legislativo particular y concreto, sino que tiene raigambre constitucional. Esto debido a que dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo público. Por ende, la Corte desestima lo expresado por los jueces de instancia, en el sentido de confundir la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados con la figura del retén social, para concluir erróneamente que la mencionada estabilidad solo es aplicable en los casos que el retiro del cargo se sustenta en su supresión ante la liquidación de la entidad y en el marco de los procesos de reestructuración de la Administración Pública. (Corte Constitucional. T.638-2016).

Aquí conviene detenerse un momento a fin ilustrar que, por regla general, la garantía de este derecho debe reclamarse en la jurisdicción ordinaria laboral. Sin embargo, en forma excepcional, procede la acción de tutela cuando el trabajador que reclama el amparo se encuentra en situación de vulnerabilidad, por causa de una disminución física, sensorial o síquica que afecte el normal desempeño de su actividad laboral.

Con el fin de proteger los derechos fundamentales de las personas en situación de debilidad y evitar que los trabajadores despedidos bajo estas circunstancias deban adelantar un proceso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales.

La Corte ha sostenido que en los casos de personas protegidas por la estabilidad

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 10 de 24

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. (Corte Constitucional T-317-2017)

Admitamos finalmente que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho inamovible, pues si bien es cierto, a través de este se protegen derechos fundamentales, se deben cumplir los presupuestos que a través de la normatividad legal y la jurisprudencia se han definido para hacer efectivo este principio, pues de esta manera se respetan tanto los derechos de los trabajadores como de los empleadores.

### 3. ANÁLISIS DE LA DISCAPACIDAD VS LA REINCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL.

En atención a tal derecho y en conexidad con otros tantos ya mencionados podríamos establecer en consideración de aquellos trabajadores que como personas discapacitadas en virtud y a razón de sus funciones se ven abocados al igual que los empleadores a replantear y establecer entornos laborales dignos para el empleado con dichas condiciones, donde también le permitan al empleador proporcionarlas sin desbordar su potencial en todos los ámbitos como la capacidad instalada, incrementos en costos generales, específicos entre otros; Entendidas estas consideraciones como posibles la reubicación o reincorporación al trabajo.

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-028
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 11 de 24

No sin antes plantear y abordar como podría entenderse una discapacidad y en qué casos podría darse como una afectación en el ámbito laboral.

De la misma manera es importante entender que la clase trabajadora hoy por hoy se encuentra protegida y cobijada tanto por la ley como la jurisprudencia en el evento de producirse una afectación de origen común o laboral que indiscutiblemente disminuya su capacidad y deba llamarse a una estabilidad laboral reforzada, esto sin tener en cuenta una patología o mucho menos el origen para garantizarle uno de los tanto derechos que se ven llamados a proteger y restablecer en el entendido caso que se produzcan, debiéndose además de tener en cuenta que exige un procedimiento específico y calificado por entidades de control para

que de tal manera se puedan discutir con el fin de brindarle a un trabajador opciones, no solo porque se de una condición por consecuencia de sus labores en el trabajo y si por la corresponsabilidad que se tributa el Estado y la empresa privada en coadyuvar a la protección de un trabajador que se encuentra con una merma en su capacidad laboral.

La discapacidad relacionada con el hecho de una limitación podríamos decir que se encuentran muchas categorías y existirá multiplicidad de niveles que permitan indicar que grado de discapacidad da lugar o no para que un trabajador cuente con el beneficio de una estabilidad laboral reforzada, más aún cuando por concepto de la Procuraduría General de la Nación en circular 001 del

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-028 <b>Versión:</b> 01 <b>Página</b> 12 de 24
---	-------------------------------------	---

17 de enero de 2012 que obliga hacer una calificación del grado de severidad de la misma.

En los términos del artículo 5° de la Ley 361 de 1997, las entidades promotoras de salud y administradoras del régimen subsidiado, deberán clasificar el grado de severidad de la limitación, así: Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%. (Procuraduría General de la Nación, 2012)

En este sentido podríamos indicar según el postulado anterior que si se presenta alguna condición por menos de estos porcentajes el empleado no podrá verse amparado y no podrán alegar tal condición, ello como referente a la trazabilidad y cronología podíamos decir al vincular esta garantía, Aunque ya en el 2014 se habla que una incapacidad permanente parcial como una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5% e inferior al cincuenta por ciento 50% de la capacidad laboral u ocupacional de una persona, como consecuencia de un accidente o de una enfermedad de cualquier origen. Donde podrá establecer una condición limitante que según sea el caso podrá revisarse una protección en el ámbito laboral no solo al empleado y si al llamamiento de un empleador para

 <p><b>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</b> Ciencia, educación y desarrollo</p>	<p><b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b></p>	<p><b>Código:</b> F-PI-028</p>
		<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página</b> 13 de 24</p>

mejorar el puesto de trabajo, ya que como tal este empleado busca es permanecer en el empleo, a que por tal limitación no sea despedido y más aún conservar el contrato de trabajo sin que haya una justa causa que lo termine, esto si llegará a presentar como lo precisamos anteriormente que antes de que medie un despido para personal con estas limitantes se tiene un procedimiento que debe ser avalado y aprobado por el ministerio de trabajo.

En quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el

desempeño de sus labores en condiciones regulares. (Corte Constitucional, Sala plena, SU 049, 2017).

Resolviendo como debe garantizarse y salvaguardar aquellas personas que padecen alteraciones de salud y no cuentan con una calificación de disminución moderada, severa o profunda ya que este ha sido el sentido de La Corte en varios de sus fallos, el saber que nivel o grado de severidad padece para que se pueda tener en cuenta esta salvaguarda, por ende la aplicación por su controversia aun es insospechada y extiende un margen amplio de posibilidades que según entendidos podría presentarse más adelante pronunciamientos que marque precedente judicial en casos similares.

Por otra parte con respecto a la disminución en la capacidad al quererse

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia , educación y desarrollo</p>	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-028
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 14 de 24

separar de la calificación de una incapacidad laboral que hacen los expertos a un juez que no tiene la formación para valorar la condición de salud de un empleado y recaiga en esta la decisión de dar el beneficio o no, es aquí donde abre la brecha para que se controviertan varios de los postulados y la intención de este fallador, que incuestionablemente será buscar la justa medida para todos los sujetos y partes que intervienen en un posible litigio y que se vea inmersa la estabilidad laboral de una persona con condición manifiesta; de la misma manera que también se volverá una tendencia y casi que un procedimiento sin el cual pueda despedirse una persona, para los empleadores el tener que solicitar permisos y autorizaciones al Ministerio de trabajo , ya que este es un tema

relativamente nuevo y por el desconocimiento pueda llegar a verse afectado por una mala determinación en el despido de algún empleado que cuenta con esta condición y se vea sumido en faltas que lo hagan acreedor de sanciones, pagos e indemnizaciones.

Al tener en cuenta una calificación como un dictamen o hasta unas restricciones por parte de un experto o en su defecto como especialista de una patología determinada, llegan estas a ser vinculantes para el empleador que con frecuencia se ven forzados a enfrentar situaciones relacionadas con el personal, reubicándolo o estableciendo cambios en el ordenamiento interno de su compañía para no solo cumplir una instrucción dada por una entidad de control y si porque no quiere verse enfrentado en una ilegalidad

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-028 <b>Versión:</b> 01 <b>Página</b> 15 de 24
---	-------------------------------------	---

que más adelante afecte no solo el patrimonio de una empresa y si hasta el suyo propio; igualmente es de revisar que frentes adicionales se ven también afectados por la necesidad de garantizar estos derechos que son conexos y que en muchos de los casos son desproporcionados para algunas compañías y por qué no para la industria, independiente cual sea el beneficio y para quien vaya dirigida la intención de proteger; es el sistema laboral quien debe garantizar un equilibrio que favorezca no solo al empleado y si darle también herramientas al empleador en caso de abusos y porque no cuando se vea en riesgo de la estabilidad de una empresa que no siempre es grande , recordemos que en Colombia hay más empresas pequeñas y mediana , no desconociendo claro está la responsabilidad que tiene el

empleador como administrador del riesgo y si porque pueda ser apoyado un empleado y hasta el empleador por la solidaridad de los fondos administradores en salud y pensiones según cada caso; los beneficios tanto como para uno u otro disminuyen las oportunidades, al empleado de garantizarle los derechos que muy posiblemente disminuye al empleador su competitividad, como por su parte si este fuere para el empleador que le permitirá operar sin tener en cuenta el mejoramiento y protección de sus trabajadores, muy discutiblemente será para el trabajador que se encuentre con esta condición ya que estaríamos frente un sistema proteccionista para la industria, es aquí que reiteramos la búsqueda del equilibrio y dejamos abiertos interrogantes para la sana crítica y discusión de todos los actores o a

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-028
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 16 de 24

quienes le interese investigar acerca de este tema.

Como derivación de lo anterior no es que se busque justificar y desconocer los derechos de una persona que requiera de una real protección, ni tampoco indicar mecanismos o herramientas para violentar dichas garantías constitucionales y sí que se le brinden también al empleador la posibilidad de defenderse de los abusos que cometen muchos falladores en la aplicación e interpretación de la norma, donde no es viable siempre la reincorporación o reubicación de una persona que ha sufrido un accidente laboral o una enfermedad que le permita realizar una actividad aunque distinta se considere que si se está garantizado la estabilidad laboral por dicha condición manifiesta; Quedando por sentado que

este derecho al mismo tiempo no es que sea un derecho absoluto y sin que este pueda verse coartado por un despido autorizado por parte de legislador.

La reubicación como tal se encuentra el artículo 4° de la Ley 776 de 2002, que indica:

Reincorporación al trabajo, al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría. (Ley 776, 2002, art. 4)

El proceso de Reintegro Laboral está enmarcado dentro de pilares normativos y filosóficos de la Rehabilitación profesional, especificado en el Sistema General de Riesgos Profesionales,

 <p><b>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</b> Ciencia, educación y desarrollo</p>	<p><b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b></p>	<p><b>Código:</b> F-PI-028</p>
		<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página</b> 17 de 24</p>

mediante el cual se pretende abordar los casos de accidente laboral, enfermedad laboral y enfermedad común que ameriten una reincorporación del trabajador a partir de una estrategia integral de atención, la cual se implementará en conjunto con el trabajador, el medico laboral de la institución, la ARL y las EPS al igual que el departamento o área encargada de la compañía.

Por su parte, que esté dentro de cada empresa este procedimiento enmarca unos objetivos como lograr restablecer en el menor tiempo posible, la calidad de vida del trabajador, permitir la recuperación de la habitualidad del trabajo de las personas que presenten una enfermedad o accidente laboral, lograr el desempeño seguro de roles laborales con el apoyo de la empresa, el médico laboral, la ARL y

la participación de los trabajadores objeto de programa, restaurar la dinámica y la armonía familiar del trabajador, que pudo ser alterada por un proceso de incapacidad posterior a una enfermedad o a un accidente laboral y promover el regreso del trabajador a su actividad laboral en condiciones que le favorezcan a su condición funcional y emocional.

Entre los beneficios que se puede dar por el procedimiento de reintegro laboral le permitirá a la compañía: Implementar un proceso planificado para el abordaje del ausentismo laboral, minimizar el impacto en los cambios de la productividad del trabajador, cumplir con la normatividad en materia de salud y seguridad en el trabajo, evidenciar el compromiso empresarial como parte de la responsabilidad social de una compañía.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia , educación y desarrollo</p>	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-028
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 18 de 24

En consideración a las pautas que puedan darse de manera específica, será de acuerdo a las políticas de estructuración del área en la que se busca reintegrar a una apersona, es decir, inicialmente se allega a la compañía con una notificación del accidente o la enfermedad laboral, o incapacidad por enfermedad común , seguido se lleva un direccionamiento e investigación de los hechos ocurridos capturando y remisionando del caso a la ARL o EPS, pero en caso de enfermedad común, se elabora un estudio de puesto de trabajo o inspección, se adecua el ambiente de trabajo según las conclusiones de los hallazgos, se hace el respetivo seguimiento a las recomendaciones y por último se evalúa y se mejora el proceso.

Es posible señalar que la obligación está a cargo del empleador, la reubicación del trabajador que regresa de una incapacidad, no debe entenderse como solo un cambio de funciones, y sí que esta Obligación comprenda además una capacitación integral para el nuevo cargo a desempeñar.

En muchos de los casos es discutible el tema de la reincorporación y reubicación ya que según lo investigado hay personas mal intencionadas simulando condiciones y patologías supuestas de una estabilidad laboral reforzada encareciendo los costos económicos de un empleador a personas que no lo necesitan y que en muchos casos queda en entre dicho su rendimiento, mal comportamiento y abusos en sus labores y que por el

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-028
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 19 de 24

contrario cuenta con el mismo ingreso que una persona en normal condiciones, dejado muy posible una oportunidad para liberarse de una carga prestacional a través de una justa causa como consagra esta sentencia “No se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato” (Corte Constitucional, Sala Tercera de Revisión, T-148, 2012).

Por estas y muchas inconformidades se presentan en el campo de lo laboral; claro está que en reiteradas oportunidades y pronunciamientos de la Corte Constitucional no lo ve como un derecho ilimitado, toda vez que aunque en algunas excepciones y por llamadas de el mismo

empleador que se ve afectado, busca que haga presencia de la administración de justicia y que en algunos de los casos la corte las acepta , esto con el fin de que este realmente sea exonerado de esta obligación de reubicar a un trabajador que se encuentra discapacitado.

Dicha reubicación o reincorporación laboral la Corte Constitucional en sentencia afirma: “no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros...” (Corte Constitucional, Sala Plena, C-531, 2000). Queremos dar a conocer que también debe primar y garantizar la seguridad de todos los trabajadores ya que por discapacidad de otros no se puedan ver inmersos en un

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-028
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 20 de 24

riesgo mayor y es el empleador que ponderará la reincorporación o reubicación o no un trabajador que en cualquier momento no solo afecte de manera individual y si al colectivo de los demás trabajadores.

**4. LA MUJER EMBARAZADA  
VISTA DESDE UNA OPTICA  
GARANTISTA, RESPECTO A LA  
ESTABILIDAD LABORAL  
REFORZADA.**

La estabilidad laboral reforzada es un principio garantizador y busca proteger la parte débil de la relación laboral, esto es, busca amparar al empleado dándole un trato justo e igual en condiciones, esta estabilidad es el derecho que tiene todo empleado en que se le respete su puesto en el cual se desempeña laboralmente, de igual forma es el beneficio que tiene el

trabajador a que su empleador no lo despida sin justa causa.

El profesor MOZART indica que la estabilidad laboral es el derecho del trabajador a permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido. La estabilidad, pues, es la negación no solo jurídicamente sino también de hecho, es la prerrogativa patronal a despedir sin causa. (Mozart, 1981, p. 25)

Por lo tanto, una de las clases de estabilidad laboral reforzada es la de las mujeres en estado de embarazo o de lactancia. A renglón seguido bien vale hacer mención a la estabilidad laboral reforzada en los casos de aborto; lo anterior se plasma en el artículo 237 del Código Sustantivo del Trabajo.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENIGADO</p> <p>Ciencia , educación y desarrollo</p>	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-028
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 21 de 24

Dice que en los casos que se ha producido un aborto, la madre tiene reconocimiento a un descanso remunerado correspondiente a “dos o cuatro semanas”. Para tal efecto, dispuso que para disfrutar de esta licencia remunerada la trabajadora tendrá que aportar certificado médico en el que conste “a). La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora”. (Código Sustantivo del Trabajo, 2016, p. 100)

este derecho del que goza la mujer hoy en día es relativamente muy nuevo, porque en la Constitución Política de 1986 no estaba consagrado, pero esto no quiere decir que la mujer en estado de embarazo

o en estado de lactancia estuviera desprotegida, antes de la Constitución de 1991 existían otras normas que protegían dicho derecho ya mencionado, si miramos el caso que nos ocupa y nos devolvemos un poco atrás encontramos que en nuestro Código Sustantivo del Trabajo hay dos artículos muy importantes donde nos menciona la protección a la maternidad en: el artículo 239 y 241, de modo tal la mujer tiene una protección en su trabajo así sea en contra del empleador.

solo con la Constitución Política de 1991 en su artículo 53 este principio o esta protección alcanza un nivel constitucional, otorgándole más beneficios a la mujer embarazada

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-028
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 22 de 24

menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad. (Constitución Política, 1991, p.37)

Con esta cita se concluye y queda claro los derechos que tienen aquellas personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta. La maternidad es una situación que requiere de un trato especial para poder respetar y conseguir la igualdad, cabe señalar que la maternidad se protege de tal manera para que las madres puedan llevar y cumplir a cabalidad con sus funciones de madres,

sin que con estas les resulte perjudicado su trabajo.

De otro lado la Corte Constitucional se ha pronunciado respecto de que las mujeres que estén en estado de embarazo o de lactancia y que tengan su compañero permanente o cónyuge, a este también se le debe respetar su trabajo, porque lo acoge el derecho a una estabilidad laboral reforzada, esto es siempre y cuando la mujer dependa económicamente de él. A partir de ahora los hombres estarán protegidos laboralmente cuando se trate de embarazo y serán tratados con el mismo derecho de las mujeres porque la Corte busca es proteger al naciurus o al bebe que acaba de nacer.

La Corte dice que la extensión de la protección de la estabilidad laboral reforzada al cónyuge, compañero

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-028
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 23 de 24

permanente o a la pareja trabajadora de la mujer embarazada o lactante, carente de vínculo laboral, y que dependa económica y asistencialmente de su pareja, contribuye a neutralizar la discriminación a la que, de hecho, se ha visto enfrentada la mujer en el campo laboral, al circunscribir la protección en virtud de la maternidad y lactancia única y exclusivamente a ella. (Corte Constitucional, C-005,2017).

La Corte Suprema de Justicia ha establecido que el fuero de la maternidad va hasta los 6 meses posteriores del parto, porque el código Sustantivo del Trabajo establece una época de lactancia que son dos descansos de 30 minutos, dentro de los seis meses posteriores al del parto y durante los siguientes seis meses posteriores a este y también dice que, si el despido se produce después de que termina la licencia y hasta los seis meses

posteriores al parto, le corresponderá probar a la trabajadora que el motivo del despido fue por la maternidad, pero si es antes de las 18 semanas o durante el embarazo, el despido es una presunción, si la despiden después de los seis meses ya no necesitan autorización del ministerio del trabajo, ya esto se volverá facultativo o queda en autonomía del empleador.

De manera, que si bien hasta los seis meses después del parto existe la garantía especial de protección a la estabilidad en el empleo relacionada con el embarazo, la maternidad y la lactancia hay dos períodos claramente delimitados en la ley: el primero, hasta los tres meses posteriores al parto, como lo pregona nítidamente el artículo 239 del C.S.T.; y el segundo, por fuera de los descansos o enfermedad por maternidad hasta los seis meses

 <p><b>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENIGADO</b> Ciencia, educación y desarrollo</p>	<p><b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b></p>	<p><b>Código:</b> F-PI-028</p>
		<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página</b> 24 de 24</p>

posteriores al parto, con la aclaración de que en ésta segunda hipótesis la carga de la motivación del despido se revierte, tornándose exigente en el sentido de que es quien afirma haber sido despedida por esa censurable razón a quien incumbe demostrarlo.(Corte Suprema de Justicia, Sala de casación Laboral, SL 4280,2017).

La Corte Constitucional dice que durante el embarazo a las 18 semanas posteriores al parto no se puede terminar al vencimiento del plazo fijo pactado o la obra labor contratada y tampoco se puede despedir a la trabajadora sin justa causa o con justa causa sin permiso del ministerio del trabajo, si se produce un despido en estos interrenos se presume que fue por motivo de la maternidad y tendría de inmediato un derecho al reintegro laboral.

La Corte concluye entonces, que las disposiciones constitucionales y las normas internacionales establecen una garantía reforzada a la estabilidad en el trabajo de las mujeres que se encuentran en el periodo de embarazo y lactancia. En este sentido, la Corte ha indicado que “en desarrollo del principio de igualdad y en aras de garantizar el derecho al trabajo de la mujer embarazada (...) tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobre costos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas”. (Corte Constitucional, Sala plena, SU-070,2013)

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 25 de 24

## 5. CONCLUSIONES Y

### RECOMENDACIONES

Sin duda alguna, nuestro país como la gran mayoría de los países tienen como objetivo principal el respeto de los derechos de las personas, aún más cuando estas se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, es por esto que en cada nación se encuentra dentro de su legislación un espacio importante donde se encuentra documentado este derecho, las garantías y medios que entrega cada estado a sus gobernados para exigir su respeto y cumplimiento.

Con esto en mente, concluimos entonces que La Corte Constitucional en su jurisprudencia ha sido enfática en decir que la garantía de la estabilidad laboral reforzada es un derecho al cual pueden acceder todas las personas que

manifiesten una debilidad que genere una limitación en el desempeño de sus actividades, sin necesidad de que la misma sea calificada, sin embargo algunos jueces la aplican y otros no, esto último por haber transcurrido un lapso de tiempo y otros por desconocimiento.

Paralelamente a lo anterior La Corte Suprema de Justicia ha unificado su jurisprudencia respecto de la estabilidad laboral reforzada, sosteniendo que para acceder a este derecho las personas deben de acreditar mediante dictamen pericial (médicos de EPS, ARL, Junta de Calificación Nacional y Junta de Calificación Regional), especializado su condición de limitación en el cumplimiento de sus actividades.

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-028
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 26 de 24

Cierto es que la tendencia de los pronunciamientos realizados por la Corte Constitucional con respecto al derecho de estabilidad laboral reforzada refleja claramente la propensión de la Corte Constitucional a defender al trabajador y establecer fundamentos para establecer este derecho como parte indispensable del derecho al trabajo.

Con la garantía, y el respeto del derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada no solo se está dando aplicación al derecho fundamental al trabajo, sino que este a su vez tiene relación con otros derechos del mismo nivel, entre estos, derecho a la salud, a la vida, a la dignidad humana, familia entre otros.

A nuestro modo de ver se debe analizar la aplicabilidad de la estabilidad laboral reforzada, no en vano para el empleador se ha convertido en un obstáculo, para el empleado en muchas ocasiones se ha convertido en sinónimo de confort laboral.

### REFERENCIAS

- Barona B.R (2010 junio a diciembre) Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano, *Revista Criterio Jurídico Garantista*, p. 254.
- Corte Constitucional de Colombia. Magistrado: Dr. Antonio José Lizarazo Ocampo. Sentencia T 317 de 2017.
- Corte Constitucional de Colombia. Magistrado: Dr. Jorge Iván Palacio Palacio. Sentencia T 638 de 2016.
- Corte Constitucional de Colombia. Magistrado: Dr. Luis Ernesto Vargas Silva. Sentencia C 005 de 2017.
- Corte Constitucional de Colombia. Magistrado: Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra. Sentencia SU 049 de 2007.
- Corte Constitucional de Colombia. Magistrado: Dr. Alexei Julio Estrada. Sentencia SU 070 de 2013.
- Corte Constitucional de Colombia. Magistrado: Dr. Juan Carlos Henao Pérez. Sentencia T 148 de 2012.
- Corte Constitucional de Colombia. Magistrado: Dr. Álvaro Tafur Galvis. Sentencia C 531 de 2000
- Congreso de Colombia. (17 de diciembre de 2002) Artículo 4 [Titulo 1]. Ley por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. [ Ley 772].
- Constitución Política de Colombia. 23ª Edición. Bogotá D.C. Leyer. 2010. P. 37.

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-028
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 27 de 24

Código Sustantivo del Trabajo. Segunda Edición.  
Bogotá D.C. Leyer.2016. P. 100.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral.  
Magistrado Ponente: Dr. Luis Gabriel Miranda Buelvas.  
Sentencia 49165 del 15 de marzo de 2017.

Declaración De los Derechos Humano (1948), Artículos 1,7,23.

Naranjo, N.M. (2006,01 de diciembre). Estabilidad laboral reforzada, un mecanismo de protección para la igualdad de los discapacitados físicos. Revista derecho del Estado. (000), p.157.

Procuraduría General de la Nación. (2012). Cumplimiento de la normatividad y jurisprudencia constitucional sobre derecho al trabajo, igualdad de estabilidad laboral reforzada, asistencia, protección y accesibilidad para personas con discapacidad. Recuperado de <https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Circular%20001-2012%20Discapacidad.pdf>.

Russomano M.V (1981) La estabilidad del trabajador en las empresas, UNAM, p 13 y 14.

**C.V.:**

**Juan David Vladimir Carvajal Rivas:** Abogado en curso, especialista en gerencia del talento humano y comunicador social.

**Marvi Tatiana Hincapié Espinosa:** Abogada en curso.

**Gladys Muñoz cañas:** Abogada en curso, negociadora internaciona

