# Alcance jurídico en la protección de la estabilidad laboral reforzada por salud en Colombia desde la jurisprudencia de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral

Facultad de Derecho

Universidad Autónoma Latinoamericana

Alcance jurídico en la protección de la estabilidad laboral reforzada por salud en Colombia desde la jurisprudencia de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral

Autora:

JULIANA ANDREA RODRÍGUEZ GIRALDO

Asesor del trabajo de grado

JUAN CAMILO PULGARIN AGUILAR

Julio 2021

Facultad de Derecho

Universidad Autónoma Latinoamericana

***RESUMEN***

La presente monografía documental de enfoque interpretativo se desarrollará a través de tres capítulos para darle respuesta al problema planteado de forma coherente y articulada;
En el primer capítulo “La acción de tutela en el ordenamiento jurídico colombiano” se estudiará la regulación normativa y los conceptos generales respecto a la aplicación de la acción de tutela en el ordenamiento jurídico colombiano en el marco del Estado social y democrático de derecho. En el segundo capítulo “estabilidad laboral reforzada por salud en Colombia” se realizará un análisis de la normatividad relacionada a los derechos y garantías del trabajador, especialmente el derecho a la estabilidad laboral reforzada por salud. En el tercer capítulo “mecanismos jurídicos de protección de la estabilidad laboral reforzada por salud.” se reflexionará el alcance de las acciones y mecanismos de defensa de la estabilidad laboral reforzada por salud en Colombia y su alcance jurídico, a partir de la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia sala laboral.

Por ultimo las “Conclusiones” de todo el proceso investigativo.

Palabras clave: Estabilidad laboral reforzada, debilidad manifiesta, acción de tutela, derecho a la salud, derecho al trabajo, pérdida de capacidad laboral, discapacidad, enfermedad, reintegro, indemnización.

**ABSTRACT**

This documentary monograph with an interpretive approach will be developed through three chapters to respond to the problem posed in a coherent and articulated way; In the first chapter "The protection action in the Colombian legal system" the normative regulation and general concepts regarding the application of the protection action in the Colombian legal system within the framework of the social and democratic State of law will be studied. In the second chapter, "job stability reinforced by health in Colombia" an analysis of the regulations related to the rights and guarantees of the worker will be carried out, especially the right to job stability reinforced by health. In the third chapter "legal mechanisms for the protection of job stability reinforced by health". The reach of the actions and defense mechanisms of the labor stability reinforced by health in Colombia and its legal scope will be reflected, based on the jurisprudence of the Constitutional Court and the Supreme Court of Justice, labor chamber.

Finally the "Conclusions" of the entire investigative process.

Keywords: Reinforced job stability, manifest weakness, protection action, right to health, right to work, loss of work ability, disability, disease, refund, compensation.
.

## PREÁMBULO

La presente investigación se orienta a la profundización de varios temas de estudio de especial interés en mi proceso formativo como estudiante universitaria, entre ellos; el derecho constitucional, especialmente la acción de tutela como dispositivo de amparo de los derecho fundamentales; el derecho laboral desde el enfoque de protección de los derechos y garantías de los trabajadores, principalmente la figura de la estabilidad laboral reforzada por salud en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de protección, entre otros elementos que han despertado gran interés en mi experiencia académica

La construcción del problema de investigación ha sido un proceso de indagación permanente alrededor de mi experiencia como asistente jurídica en el sector empresarial en cuestiones del derecho laboral, las cuales, ponen en tensión la protección integral de los trabajadores en los casos de debilidad manifiesta por salud por vía de tutela de cara a la congestión del aparato judicial por el uso excesivo de dicha acción constitucional y por otra parte la inseguridad jurídica que puede surgir de las diversas posturas contrapuestas de las altas Cortes colombianas alrededor del conflicto socio-jurídico esbozado, por lo cual, se generan constantes problemáticas en el campo laboral que deben ser analizadas a profundidad.

En consecuencia, la delimitación del objetivo principal de la investigación deviene de cuestionamientos derivados del análisis de procedencia en los casos de estabilidad laboral reforzada por salud por las vías ordinaria y constitucional que he venido realizando desde mi época estudiantil y que hoy en día sigo desarrollando como egresada en mi campo profesional y laboral, con miras a generar nuevas reflexiones en el medio jurídico y generar aportes académicos que puedan servir de insumos a futuras investigaciones sobre el tema.

En el proceso investigativo tuve diversas dificultades teóricas y metodológicas que me impulsaron a realizar un ejercicio de rastreo, ordenamiento e interpretación minuciosa de la información, buscando la comprensión del fenómeno de estudio y la proyección de posibles soluciones a los conflictos identificados en el campo socio-jurídico, enmarcado en un compromiso profesional orientado a generar aportes relevantes a la comunidad académica a cual pertenezco como jurista e investigadora.

**TABLA DE CONTENIDO**

**PREÁMBULO**……..Pág. 6

**INTRODUCCIÓN**……Pág. 7

**CAPÍTULO 1: LA ACCIÓN DE TUTELA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO**……...……Pág.12

**1.1** Desarrollo normativo y conceptos generales de la acción de tutela……Pág.13

**1.2** El uso abusivo de la acción de tutela por el excesivo garantismo……..Pág. 20

**CAPÍTULO 2: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SALUD EN COLOMBIA**……..Pág.23

**2.1** Los derechos laborales en el bloque de constitucionalidad…….Pág. 23

**2.2** La estabilidad laboral reforzada por salud en el ordenamiento jurídico colombiano…….Pag.28

**CAPÍTULO 3: MECANISMOS JURÍDICOS DE PROTECCIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SALUD**…….Pág. 34

**3.1** La tutela como mecanismo idóneo para la protección de la estabilidad laboral reforzada por salud en la jurisprudencia de la Corte Constitucional……...Pág.34

**3.2** Protección de la estabilidad laboral reforzada por salud en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral……..Pág.38

**3.3** Paralelo entre la jurisprudencia de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en el tema de protección a la estabilidad laboral reforzada por salud…….Pág.40

**CONCLUSIONES**……...Pág. 46

# PREÁMBULO

La presente investigación se orienta a la profundización de varios temas de estudio de especial interés en mi proceso formativo como estudiante universitaria, entre ellos; el derecho constitucional y el derecho laboral desde el enfoque de protección de los derechos y garantías de los trabajadores, entre otros elementos que han despertado gran interés en mi experiencia universitaria, los cuales pretendo reflexionar y relacionar en este ejercicio investigativo.

La identificación del problema de investigación ha sido un proceso de indagación permanente alrededor de mi experiencia como dependiente judicial y asesora jurídica en el sector empresarial en cuestiones del derecho laboral, por lo cual conozco profundamente las constantes problemáticas en el campo laboral que deben ser analizadas para la búsqueda de soluciones efectivas.

En consecuencia la delimitación del objeto principal de la investigación deviene de cuestionamientos académicos, profesionales, y personales derivados de la experiencia que he venido acumulando desde mi época estudiantil y que hoy en día sigo desarrollando como egresada en mi campo profesional y laboral, con miras a generar nuevas reflexiones o alternativas aplicables en el medio jurídico y generar aportes académicos que puedan servir de insumos a futuras investigaciones sobre el tema.

En el proceso investigativo tuve diversas dificultades teóricas y metodológicas que me impulsaron a realizar un ejercicio de rastreo, ordenamiento e interpretación minuciosa de la información, buscando la comprensión del fenómeno de estudio y la proyección de posibles soluciones a los conflictos identificados en el campo socio-jurídico, enmarcado en un compromiso profesional orientado a generar aportes relevantes a la comunidad académica a cual pertenezco como jurista e investigadora.

Considero de vital importancia para las sociedad contemporánea que los abogados puedan comprender y utilizar las herramientas investigativas para la creación de nuevos conocimientos y la generación de alternativas para los conflictos, dificultades y problemáticas en el panorama profesional colombiano.

# INTRODUCCIÓN

A continuación, se expondrá en forma de narrativa todo el contenido estructural del anteproyecto de investigación, con lo que se buscará evidenciar la delimitación del tema de estudio, la formulación del problema, la pregunta de investigación, los objetivos general y específicos, la justificación de su pertinencia social y academice, el marco teórico, la metodología empleada y el proceso de construcción del presente proyecto investigativo.

Con respecto a los antecedentes y el tema de investigación cabe resaltar que la configuración del Estado social y democrático de derecho en Colombia a partir de la carta política de 1991, lo cual implicó la creación de un conjunto de instituciones normativas orientadas a la salvaguarda de los principios y derechos fundamentales de los ciudadanos con especial énfasis en la dignidad humana y por ende la consolidación de instrumentos para la garantizar su exigencia mediante mecanismos jurídico-procesales ante a las autoridades correspondientes.

El amparo de los derechos de los trabajadores ha sido un tema de especial importancia en la agenda política internacional y al interior de ordenamiento jurídico colombiano con mayor énfasis en  la protección de las personas con discapacidades o detrimentos físicos, psíquicas o sensitivas que requieren una especial protección del Estado y un manejo especial con fundamento en su estado de salud.

A través de la ley 361 de 1997 se dictaron importantes disposiciones y se establecieron mecanismos de integración social para las personas en situación de discapacidad en ámbitos de acceso educativo, a la salud, y protección laboral, frente a este último escenario cabe resaltar la prohibición de discriminación con las personas discapacitadas en los entornos de trabajo y con ello la limitación de despedir a los trabajadores en estas condiciones salvo que medie autorización del Ministerio de Trabajo para los despidos, consagrando incluso, una indemnización a favor del trabajador si el empleador desconoce dicha obligación normativa.

Esta figura jurídica se conoce como el derecho a la estabilidad laboral reforzada por salud y ha sido impulsada por la vía legal y jurisprudencial en aras de lograr una mayor

satisfacción de derechos fundamentales como la igualdad, el acceso al trabajo, el resguardo especial de personas en situación en un posible estado vulnerabilidad y la dignidad humana.

Cabe resaltar que el acceso a esta protección especial de los trabajadores, regulada por la ley 361 de 1997, señala que ésta procede en ciertos casos de detrimento físico, sicológico o sensitivo denominados como moderados, severos y profundos bajo los porcentajes determinados de disminución de capacidad laboral que deben verificarse a través del procedimiento estipulado en el decreto 1352 de 2013 ante las entidades determinadas en el artículo 142 del decreto 019 de 2012.

Sin embargo, la Corte Constitucional por vía jurisprudencial ha venido ampliando los rangos de protección para las personas en situación de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por salud de forma ampliamente garantista, asunto que se pone en tensión con las disposiciones normativas emanadas por el legislador como órgano competente para regular este tema y la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral que se fundamenta en las disposiciones de la ley 361 de 1997.

Para la construcción del problema de investigación se parte del panorama esbozado anteriormente para identificar una discusión jurídico-procesal de gran pertinencia en la actualidad frente a la tensión entre distintos criterios de viabilidad y procedencia en los mecanismos de protección del derecho a la estabilidad reforzada por salud en los casos de despido injusto y la posibilidad de solicitar reintegro laboral del trabajador y el pago de la indemnización correspondiente.

Frente a este problema jurídico han surgido dos tesis contrapuestas: la primera esbozada por la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, la cual establece que para que proceda el amparo por vía ordinaria de los trabajadores discapacitados o en estado de limitación de su salud es menester que previamente estén calificados y ésta obedezca a los grados de moderada, severa o profunda, derivados de la disminución de capacidad laboral del trabajador. Dicha postura tiene un fundamento legal en la ley 361 de 1997, el decreto 1352 de 2013 y el decreto 019 de 2012.

Por su parte la Corte Constitucional ha establecido una postura mucho más garantista de los derechos fundamentales, manifestando que la acción de tutela es viable como mecanismo

constitucional para proteger el derecho al trabajo y por ende solicitar el reintegro en los casos de estabilidad laboral reforzada por salud sin necesidad de una previa calificación de pérdida de capacidad laboral siempre y cuando se pueda demostrar una situación de debilidad manifiesta del trabajador y por ende la vulnerabilidad derivada de su disminución en la salud que le dificulte desenvolverse en sus actividades laborales en condiciones normales, separándose con esta postura de la normatividad vigente en el tema y generando un precedente distinto con fundamento en derechos consagrados en la norma superior; dignidad humana, igualdad, y la defensa de las personas en estado de vulnerabilidad.

Como parte de la discusión se tiene que la acción de tutela es un dispositivo de rango constitucional orientado al amparo de los derechos fundamentales de las personas a partir de un procedimiento ágil, preferente, sumario y subsidiario, por lo cual, se ha denunciado por algunos sectores doctrinarios y empresariales el abuso en las condiciones de uso de la acción de tutela en los casos de estabilidad laboral reforzada por la salud del trabajador, debido a que se está generando una notable congestión de los despachos judiciales, en la medida de que un conflicto que podría resolverse por la vía ordinaria laboral, pasa a ser resuelto en un término muy reducido por un juez investido de funciones constitucionales, poniéndose en riesgo la seguridad jurídica y generándose un posible desgaste innecesario del aparato judicial en Colombia por la excesiva constitucionalización del derecho laboral.

En síntesis, existe una notable tensión frente a las tesis contrapuestas de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral y la Corte Constitucional en el ámbito de protección de la estabilidad laboral reforzada por salud a través de la vía ordinaria y constitucional, sus criterios de procedencia, condiciones de uso, y el alcance jurídico de su protección en este campo.

Por lo cual, se plantea como pregunta de investigación: ¿Cuáles son los mecanismos de protección y el alcance jurídico en el amparo de la estabilidad laboral reforzada por salud en Colombia a la luz de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral y la Corte Constitucional?

De allí se desprende el objetivo general de la investigación;

-Analizar los mecanismos de protección y el alcance jurídico en el amparo de la estabilidad laboral reforzada por salud en Colombia a la luz de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral y la Corte Constitucional.

Por su parte, se trazaron los siguientes objetivos específicos;

(i) Estudiar la normatividad y conceptos generales de la acción de tutela en el ordenamiento jurídico colombiano; (ii) Comprender la regulación normativa de la estabilidad laboral reforzada por salud; (iii) Analizar los mecanismos de protección de la estabilidad laboral reforzada por salud para los trabajadores en Colombia; (iii) Comparar la jurisprudencia vigente de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en los casos de estabilidad laboral reforzada por salud en Colombia

El objeto de investigación propuesto es pertinente y oportuno dentro del campo socio-jurídico puesto que, apunta hacia una problemática vigente en el ordenamiento jurídico colombiano en torno a la interpretación de la legislación y jurisprudencia vigente en el tema de estabilidad laboral reforzada por salud y sus diversas posturas jurídicas entorno a su protección por vía constitucional y ordinaria, sus alcances y la procedencia de dichas acciones.

La presente investigación tiene relevancia académica y social, puesto que apunta hacia discusiones actuales en el mundo jurídico contemporáneo y pretende analizar diversas posiciones para encontrar puntos de tensión, reflexiones, críticas y perspectivas. El proyecto investigativo pretende ser una contribución al estado del arte en el tema de estabilidad laboral reforzada por salud, sus mecanismos de protección, los precedentes judiciales en el tema, entre otros conceptos relevantes.

La investigación gira alrededor de cinco categorías principales; la primera es la garantía a la estabilidad laboral reforzada especialmente la protección de los trabajadores discapacitados o el llamado fuero por salud, el fin principal de éste derecho y principio constitucional es la protección especial del trabador en condiciones particulares que lo pueden hacer vulnerable ante el empleador.

La segunda categoría teórica es el concepto de debilidad manifiesta, desarrollada en la Sentencia T – 320 del año 2016 de la Corte Constitucional en la cual se hace referencia a

las personas que no pueden desempeñarse en sus labores en condiciones normales por su situación o estado de salud. En consecuencia, dicho estado de vulnerabilidad requiere una especial protección jurídica para los trabajadores en dicha situación.

La tercera categoría es la acción de tutela la cuál ha sido desarrollada en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia con el fin de proteger los derechos fundamentales de las personas. Por último, los derechos a la salud y el trabajo consagrados en los artículos 49 y 25 de la carta política respectivamente. Estas cinco categorías teóricas serán desarrolladas a lo largo de la investigación y servirán de sustento interpretativo de la investigación, asimismo, como criterios de priorización y clasificación de la información.

Con respecto al diseño metodológico del presente proyecto, se tiene que el tipo de investigación corresponde a una monografía documental cuyo fin principal se encamina a la recopilación de información de un tema concreto y su respectiva clasificación, análisis y proyección propositiva de una problemática que se pretende estudiar de manera suficiente construyendo puntos de encuentro y divergencias entre autores, corrientes de pensamiento, normatividades y experiencias, para construir conocimiento articulado y contextualizado en un tiempo y espacio determinado en la realidad jurídica colombiana.

El enfoque epistemológico de la investigación corresponde al histórico-hermenéutico puesto que desde esta perspectiva se parte del reconocimiento de la diversidad de sujetos, saberes, normas y experiencias, buscando comprender una situación determinada de forma integral para construir sentido a partir de la interpretación y representación del mundo socio-jurídico. Desde este enfoque se busca indagar sobre contextos, particularidades, significados, perspectivas, sentidos, conceptos, fundamentos, teorías que configuran la vida jurídica y permiten realizar una interpretación de la realidad, lo cual, se considera una mediación esencial en la creación de conocimientos académicos con pertinencia social.

El método seleccionado para la recolección de información es el análisis documental, cuyo instrumento principal es la ficha de textos, la cual permite la recolección de información de las fuentes primarias tales como leyes, decretos, Constitución Política, jurisprudencias, investigaciones, libros, revistas, doctrina y todo tipo de producción de conocimiento o experiencia que pueda ser estudiada, clasificada, y analizada para responder a la pregunta de investigación.

# CAPÍTULO 1
# LA ACCIÓN DE TUTELA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO.

La carta política de 1991 generó importantes transformaciones en Colombia tales como la nueva configuración, estructura y funcionamiento del Estado, caracterizado por el fortalecimiento de las garantías constitucionales y sus correspondientes dispositivos de protección, los instrumentos de participación ciudadana, garantías laborales, el reconocimiento del pluralismo étnico, cultural, y político, enmarcado dentro de un régimen democrático orientado por la defensa de la dignidad humana como elemento fundante.

Por lo tanto, la visión de Estado democrático implica la configuración de un conjunto de derechos de rango constitucional que permitan la protección del ciudadano, así como la existencia de los mecanismos idóneos para exigir el amparo de los derechos reconocidos en la constitución nacional. En consecuencia, la acción de tutela se propone como un mecanismo ciudadano, de fácil acceso, encaminado a materializar los principios políticos de participación, acceso a la justicia y control ciudadano.

En este marco normativo los mecanismos de protección constitucional, especialmente la acción tutela se instala como un elemento imprescindible del régimen democrático, el cual encuentra su fundamento esencial en el amparo de los derechos fundamentales, asunto que se concreta con los instrumentos jurídico-procesales idóneos que permiten la salvaguarda del orden jurídico vigente.

En tres décadas de vigencia el dispositivo de tutela se ha convertido en una herramienta cercana para todos los ciudadanos, considerándose un importante logro de la asamblea constituyente de 1991 en el marco de los mecanismos de amparo de los derechos constitucionales y la posibilidad de acceso en condiciones equitativas al aparato de justicia.

En el presente capítulo se buscará identificar las nociones generales referentes a la acción de tutela, su regulación normativa, las diferentes situaciones de protección constitucional que abarca, los derechos y garantías que se les brinda protección fundamental, sus requisitos de aplicación y todo el contenido jurídico que transciende con la implementación de la herramienta constitucional.

## 1.1 DESARROLLO NORMATIVO Y CONCEPTOS GENERALES DE LA ACCIÓN DE TUTELA.

El mecanismo de tutela es un importante dispositivo de alcance constitucional orientado a garantizar el acceso a la justicia para los ciudadanos, la participación en el régimen democrático y la salvaguarda de las garantías y derechos humanos fundamentales, la cual está normada en el artículo 86 de la carta política en los siguientes términos; "toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, (…) la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública". (Constitución política de Colombia, 1991).

Con respecto al tema de los derechos fundamentales se encuentran en el titulo segundo del capítulo primero de la constitución política del año 1991, entre ellos están el derecho a la igualdad, vida, libertades individuales, buen nombre, honra, paz, derecho de petición, trabajo, debido proceso, habeas corpus, asilo político, asociación, personalidad jurídica, sindicalización, participación política, entre otros. (Constitución política 1991).

Sobre los criterios para identificar los derechos fundamentales, la honorable Corte Constitucional ha establecido lo siguiente: "(i) se relacionan funcionalmente con la realización de la dignidad humana, (ii) pueden traducirse o concretarse en derechos subjetivos y (iii) encuentran consensos dogmáticos, jurisprudenciales o de derecho internacional, legal y reglamentario sobre su fundamentalidad*."* (Constitucional, Sentencia T - 428, 2012)

La constitución de 1991 instituyó la acción de tutela como un institución jurídico-procesal encaminada a proteger los derechos constitucionales fundamentales por regla general, no obstante, a través de la vía jurisprudencial la Corte Constitucional como máximo garante de la carta política ha creado el concepto de la conexidad para proteger excepcionalmente otros derechos constitucionales los cuales, por su vinculación directa con aquellos derechos de primera generación deben ser protegidos de forma inmediata, verbigracia el derecho a la seguridad social, educación, incluso el medio ambiente en ciertos casos específicos, entre otros derechos de segunda y tercera generación.

El profesor Quinche hace una importante apreciación sobre la acción tutela señalando que es una de las acciones más importantes del ordenamiento jurídico colombiano por dos razones fundamentales;

> Su objeto de protección, los derechos fundamentales, que son los derechos más importantes del orden jurídico mundial y (…) no hay figura o institución jurídica que, directa o indirectamente, no haya sido influida, afectada, ajustada, impactada o modificada por esta acción. Citado por (Ramírez, 2017, p. 3).

Esta institución jurídico-procesal ha permitido una creciente participación ciudadana en los asuntos que afectan los derechos amparados en la Constitución, puesto que puede ser ejercida por cualquier ciudadano sin distinción alguna de edad, sexo, cultura, e ideología política, y además no requiere la representación judicial de un abogado, por lo que no existen barreras entre el acceso a la justicia y los mecanismos de protección.

La acción de tutela fue reglamentada inicialmente por el Decreto 2591 de 1991, ésta es la normatividad más completa que existe sobre dicho instrumento normativo, contempla su objeto, principios, procedencia, medidas provisionales, caducidad, contenido, trámite, notificaciones, alcances, conceptos esenciales, entre otros elementos relevantes. Algunas de sus características más importantes, serán analizadas más adelante en la investigación.

Tal normativa fue regulada posteriormente mediante el Decreto 306 de 1992, introduciendo algunas nociones como el contenido del fallo de tutela, derechos protegidos, los principios aplicables al procedimiento, la imposición de sanciones, la notificación de las partes, reglas de reparto entre otros elementos.

Subsiguientemente se introdujeron nuevas reglas de reparto con el Decreto 1382 de 2000 modificadas por el Decreto 404 de 2001, Consecutivamente el Decreto 1069 de 2015 determinó nuevamente un conjunto de reglas para el reparto de tutela, entre otros elementos esenciales. A la postre se realizó una adición y modificación al artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 a través del Decreto 1834 de 2015 específicamente sobre las reglas de reparto de acciones de tutela masivas, el cual fue a su vez fue modificado por el Decreto 1983 de 2017 en relación al mismo tema, por lo cual, en la actualidad dicha normatividad es la que se encuentra vigente respecto al mecanismo de la acción de tutela.

Se considera pertinente esbozar algunas características propias de este instrumento jurídico para profundizar en su comprensión y diferenciarla de cualquier otro medio para la protección de derechos. Para profundizar algunos conceptos y nociones básicas de esta acción de rango constitucional, cabe resaltar con respecto a su uso, que la acción de tutela "procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas, que haya violado, viole o amenace violar cualquiera de los derechos de que trata el artículo 2 de esta ley. También procede contra acciones u omisiones de particulares" (Decreto 2591, 1991).

Para desarticular el sentido de la anterior expresión, debe señalarse que una violación a un derecho, corresponde a todo menoscabo, afectación, o deterioro, de un bien jurídicamente tutelado por el ordenamiento jurídico, es decir, un bien, valor o situación, tangible o intangible que se considera importante en una sociedad determinada en un contexto de tiempo-espacio, y que se decide proteger por su relevancia en una colectividad determinada, verbigracia, la vida, el patrimonio, la seguridad, la libertad, la integridad, la salud, etc.

Por otra parte, frente a la acepción de autoridades públicas "deben entenderse todas aquellas personas que están facultadas por la normatividad para ejercer poder de mando o decisión en nombre del Estado y cuyas actuaciones obliguen y afecten a los particulares*."* (Constitucional, Sentencia T - 501, 1992). Es decir, servidores públicos del poder ejecutivo, legislativo y judicial, empleados de las empresas de Estado y de organismos autónomos e independientes, entre otros.

También existen circunstancias de procedencia de la acción de tutela contra particulares que han sido determinadas por la Corte Constitucional, estas son; "(i) cuando el particular presta un servicio público; (ii) cuando la conducta del particular afecta grave y directamente el interés colectivo y, (iii) cuando el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión frente al particular." (Constitucional, Sentencia T-634 , 2013).

Este postulado se relaciona con lo estipulado el inciso 5 del artículo 86 de la carta política, el cual postula lo siguiente;

> La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y

directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión. (Constitución política de Colombia, 1991).

Con respecto al primer concepto señalado se sostiene que la "subordinación alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen*."* (Constitucional, Sentencia T-430, 2017).

Con respecto a la indefensión la jurisprudencia constitucional hace referencia una "asimetría de poderes tal que no está en condiciones materiales de evitar que sus derechos sucumban ante el poder del más fuerte" (Constitucional, Sentencia T-634 , 2013). Implica la supeditación de una persona sobre otra a causa de una acción desproporcionada por parte de un particular. No obstante, las condiciones de tiempo modo y lugar para estos casos deben ser evaluadas por el juez desde el contexto de vulnerabilidad que puede ser económico, social, cultural o personal

Por otra parte, respecto a la competencia para resolver los conflictos de fondo en las tutelas se establece en la normatividad que "conocerán de la acción de tutela, a prevención, los jueces con jurisdicción donde ocurriere la violación o la amenaza que motivare la presentación de la solicitud o donde se produjeren sus efectos" (Decreto 1983 , 2017). El presente decreto establece unas reglas de competencia, las cuales establecen que por generalidad cuando el accionado sea una entidad de orden local, distrital o departamental serán repartidas en primera instancia a los jueces municipales, y si son entidades de orden nacional, serán repartidas a los jueces de circuito en primera instancia. Además se configura unos criterios importantes de reparto para diversos casos específicos esbozados en el decreto 1983 de 2017.

La acción de tutela no posee requerimientos técnicos u elevado contenido jurídico, por lo cual, se caracteriza por ser un mecanismo sencillo o informal, en el entendido que, cualquier persona podrá acceder a este mecanismo constitucional, debido a ello, se determina el acceso al aparato de justicia de todas las personas, por tanto, no está sometida a ningún tipo de requisito u rito especial.

La jurisprudencia constitucional ha manifestado al respecto del principio de informalidad que "la acción de tutela no está sometida a requisitos especiales ni fórmulas sacramentales que puedan implicar una prevalencia de las formas sobre la búsqueda material de protección de los derechos de las personas que la invocan". (Constitucional, Sentencia T - 317 , 2009)

Es por ello, que la acción de tutela podrá instaurarse de forma verbal en caso de urgencia, cuando el tutelante no sea mayor de edad o en los casos en que el accionante no sea letrado, no pueda escribir, tampoco requiere de apoderado judicial, contrario sensu en otro tipo de casos que exigen representación judicial para acceder ante la justicia ordinaria.

Por tanto, conforme a esta particular característica de los jueces investidos de funciones constitucionales en ningún momento se podrá rechazar la acción de tutela manifestando la falta de requisitos, debido a que la misma norma y la jurisprudencia ha establecido que la presentación de la misma debe ser sencilla y se puede actuar por cuenta propia en aras de la máxima salvaguarda de los derechos y garantías de orden constitucional.

Se entiende la importancia de esta garantía puesto que la finalidad de la acción de tutela es el acceso al aparato de justicia por parte de cualquier persona, indiferente de sus conocimientos y capacidades, así mismo, entendiendo el fin protector del mecanismo judicial. Estas ideas se recogen en el principio de informalidad, ya que esta herramienta de protección "no está sometida a requisitos especiales ni fórmulas sacramentales que puedan implicar una prevalencia de las formas sobre la búsqueda material de protección de los derechos de las personas que la invocan." (Constitucional, Sentencia T-317, 2009)

Es igualmente relevante mencionar que con esta figura jurídica de tan alto impacto para los ciudadanos las facultades de los jueces continúan intactas, puesto que tienen la posibilidad de decretar las pruebas que consideren convenientes y oportunas para estimar la veracidad de un posible perjuicio causado al accionante del mecanismo de protección. Asimismo las decisiones de los jueces deberán proferirse en derecho, con fundamento en los hechos y el material probatorio que se haya aportado al proceso.

Dentro de los poderes otorgados al juez constitucional, según expresa el doctrinante Eduardo Cifuentes Muñoz, se ha contemplado en el ordenamiento jurídico que son "una

serie de medidas provisionales o cautelares que puede adoptar el Juez antes del fallo con miras a la protección del derecho vulnerado o amenazado". (Muñoz, 1997, p. 172) Estas medidas cautelares pueden ser importantes cuando la urgencia de una situación específica requiere una protección especial y adicional, mientras se resuelve de fondo el conflicto jurídico por el juez investigo de funciones constitucionales.

Con respecto a las causales de improcedencia de la tutela el artículo 6 establece que no será procedente "cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable". (Decreto 2591, 1991)

Lo anterior, en el entendido de que el mecanismo de tutela tiene un carácter subsidiario, por ende, solo es procedente en los casos donde no es posible activar otro dispositivo de amparo para salvaguardar de los derechos invocados, así mismo, esta característica guarda una excepción de la regla general, puesto que así exista otro mecanismo, si éste no es efectivo para la protección de los derechos constitucionales o en las situaciones en la que aun existiendo otros dispositivos de amparo, dicha protección deba ser transitoria con el fundamento de evitar un perjuicio irreparable al accionante, en concordancia con lo estipulado en el artículo 8 del decreto 2591 de 1991.

Con respecto a la característica de subsidiaridad de la acción de tutela, ésta obliga a los ciudadanos a ejecutar todas las gestiones pertinentes para accionar según lo indicado en los procedimientos de carácter ordinario para la salvaguarda de los derechos considerados fundamentales en el ordenamiento jurídico interno, puesto que en palabras de la distinguida Corte Constitucional "sólo ante la ausencia de dichas vías o cuando las mismas no resultan idóneas para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, resulta admisible acudir a la acción de amparo constitucional." (Constitucional, Sentencia T-091, 2018).

Es preciso determinar que cuando se hace referencia a un perjuicio irremediable, es necesario y relevante tener una noción básica a lo que se refiere este concepto, es por ello que es indispensable traer a colación las características denotadas por la Honorable Corte Constitucional en la que se estableció que el perjuicio irremediable "debe ser inminente o próximo a suceder. (...) el perjuicio ha de ser grave. (…) deben requerirse medidas

urgentes para superar el daño (…) Por último, las medidas de protección deben ser impostergables" (Constitucional, Sentencia T -641, 2014)

En consecuencia, debe leerse en una doble vía, por un lado, la noción de subsidiariedad como limitación a la regla general sobre el uso de la tutela, y la idea de perjuicio irremediable como una excepción especifica que requiere un tratamiento especial del ordenamiento jurídico frente a la protección de derechos por su urgencia manifiesta y la inminencia de un detrimento implacable.

Estos postulados de la Corte Constitucional traen las reflexiones concretas frente al uso y abuso de la acción de tutela, es decir, en cada situación se debe estudiar de forma particular, teniendo en cuenta las condiciones de tiempo, modo, lugar y la posible vulneración efectiva de un bien jurídicamente tutelado, para determinar si es pertinente o no utilizar un mecanismo de rango constitucional o utilizar la vía ordinaria según la situación específica.

Por lo anterior, se evidencia que existen elementos que configuran el surgimiento del perjuicio irremediable, frente a lo cual se tiene como principal propósito en el ordenamiento jurídico la protección de los derechos reconocidos en posible estado de peligro o menoscabo, y es allí donde se encuentra el fundamento principal para que sea procedente la instauración del mecanismo de tutela basado en la excepción de transitoriedad contenido en el Decreto 2591 de 1991 , toda vez que, debe ser una amenaza o perjuicio inmediato, urgente y grave, que no dé lugar a postergar dicha protección necesaria.

Otra característica importante de la acción de tutela es su requisito esencial de inmediatez, según lo estipulado en el artículo 86 de la carta política colombiana, en el entendido que la acción de tutela debe ser presentada en un tiempo prudente, atendiendo las circunstancias de tiempo, modo y lugar que originaron la afectación aludida, el cual se encuentra determinado por la finalidad de la acción constitucional y es por ello que el funcionario juridicial debe considerar en cada situación particular si se accionó dentro de un tiempo conveniente, siempre procurando que no se vulneren derechos de terceras personas.

## **1.2** EL USO ABUSIVO DE LA ACCIÓN DE TUTELA POR EL EXCESIVO GARANTISMO.

La acción de tutela ha representado un avance significativo en el constitucionalismo colombiano frente al amparo de los derechos fundamentales, el acceso a la justicia y la protección de los intereses de la ciudadanía sin requerir abogado ni defensa técnica, asunto que ha revolucionado el mundo jurídico a partir de la asamblea constituyente de 1991.

Sin embargo, la popularidad de tal acción ha comenzado a convertirse en un problema para el aparato judicial, puesto que, la ciudadanía paulatinamente ha convertido está acción constitucional en un mecanismo para solucionar todo tipo de conflicto de intereses, incluso existiendo otros instrumentos procesales idóneos para tales situaciones.

La aplicación recurrente de este instrumento de protección constitucional y la obligación a la que están supeditados los jueces de todas las áreas entorno a criterios de inmediatez y resolución de fondo en las situaciones de posible afectación de derechos fundamentales en el máximo nivel de celeridad está generando una congestión judicial en los procedimientos ordinarios, puesto que, los diferentes juzgados del país no tienen suficiente cobertura para aplicar justicia dentro de un tiempo razonable en los procesos ordinarios y la investidura transitoria para decidir sobre asuntos de rango constitucional de forma totalmente eficaz.

En palabras Corte Constitucional la regla que indica que cualquier juez de la república funge como juez constitucional "enalteció la función de todos los jueces, sin importar su especialidad por la jurisdicción a la cual pertenezcan, como guardianes de los derechos constitucionales fundamentales*"* (Constitucional, Auto 087, 2001). Estos postulados honran la labor de aplicar justicia y la importancia de que las normas constitucionales se sitúen en la cúspide normativa por encima de otras regulaciones jurídicas, sin embargo, estas obligaciones representan una gran responsabilidad para los operadores de la justicia que en muchos casos desbordan sus capacidades de acción y conocimiento de todas las áreas del derecho.

La excesiva constitucionalización del derecho ha generado múltiples problemáticas de aplicación práctica debido a que los jueces, operarios jurídicos, y funcionarios públicos en

todos los casos no tienen una profunda formación en el tema de garantías, derechos y principios constitucionales y su integración con los instrumentos internacionales de todas las áreas del derecho, por lo que se pone en peligro la seguridad jurídica, el acceso a la justicia y el derecho de los ciudadanos a obtener decisiones de fondo en las controversias jurídicas.

Según el principio de subsidiaridad esbozado anteriormente, si el accionante cuenta con otros mecanismos procesales ordinarios para proteger sus derechos, deberá iniciar estos de forma principal, en cuanto la tutela es un instrumento suplementario de uso excepcional cuando se advierta una vulneración inminente, real y apremiante de los derechos de rango constitucional.

Con respecto a este punto de análisis la jurisprudencia constitucional ha instituido que la acción de tutela "no puede superponerse a los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico de forma que los suplante o que se actúe como una instancia adicional para debatir lo que ya se ha discutido en sede ordinaria". (Constitucional, Sentencia T - 030, 2015)

El mecanismo constitucional de tutela tiene un carácter residual y supletorio, es decir si existe otro mecanismo de protección de carácter ordinario contemplado en la ley deberá aplicarse éste de forma primaria, por lo que la tutela no podrá convertirse en una tercera instancia, ni deberá ser tomada como un instrumento principal.

La arbitrariedad en los lineamientos de uso de la acción de tutela en cabeza de los ciudadanos podría fácilmente desembocar en un abuso del derecho, puesto que, se exceden las finalidades para los cuales fue creado dicho mecanismo constitucional, esencialmente su carácter excepcional, puesto que los ciudadanos en aras de buscar un camino rápido para solucionar sus conflictos acuden a la tutela de forma inmediata existiendo otros mecanismos ordinarios que deberían ser utilizados de manera principal.

En consecuencia, existen grandes discusiones jurídicas acerca de la interposición de la acción de tutela contra actos administrativos, sentencias judiciales, incluso contra otras decisiones de tutela o para solicitar la protección de la estabilidad laboral reforzada y en muchos otros casos que han generado fuertes críticas desde la doctrina y la jurisprudencia

por su excesivo garantismo y por el hecho de convertir un mecanismo excepcional, supletorio, o subsidiario en la vía de protección primaria y generalizada de los derechos, buscando la evasión de la vía ordinaria. Pese a ello y con fundamento en el amparo de los derechos fundamentales la acción de tutela sigue siendo la herramienta jurídico-procesal más utilizada en Colombia por parte los ciudadanos.

El fundamento para la interposición de la tutela en los casos donde se presenta dicha acción como posibilidad de evitar un perjuicio que no pueda repararse, especialmente en el escenario de debilidad manifiesta por salud para el caso de los trabajadores, puede esconder el interés real de eludir los procedimientos ordinarios, por lo que no siempre corresponden a la realidad fáctica, asunto que podría deslegitimar el sentido esencial de este instrumento caracterizado por la subsidiaridad, la celeridad y la resolución de fondo de los conflictos en el ámbito jurídico.

Por su parte, la investigadora Ana López Toro ha sostenido que "los ciudadanos han venido abusando de esta herramienta que da la ley, causando, además de una congestión en el sistema judicial, un perjuicio a las empresas privadas" (Toro, 2018, p. 1). Desde la visión del derecho laboral se podría sostener la postura de que la empresa privada colombiana podría verse afectada en muchos casos por la utilización desmedida de la acción de tutela en los casos de estabilidad laboral reforzada por salud, puesto que, al no existir seguridad jurídica plena en este tema, muchos trabajadores abusan de dicha acción en los casos de terminación unilateral del contrato de trabajo y argumentando un estado de vulnerabilidad buscan un reintegro inmediato que en muchas ocasiones es revertido durante el proceso ordinario ante el juez laboral competente, asunto que puede limitar el desarrollo productivo del sector privado, la plena disposición de la mano de obra y en muchas situaciones los trabajadores en situación discapacidad por tener protección especial abusan de su situación particular y no cumplen sus funciones contractuales.

En consecuencia, existe un gran reto en el sistema judicial colombiano para controlar dicha situación de garantismo excesivo que está permitiendo que los conflictos de distintas materias del derecho sean resueltos por jueces investidos de funciones constitucionales, asunto que, está congestionando el aparto de justicia debido a la celeridad que implica el cumplimiento de los términos establecidos para dicha acción.

# CAPÍTULO 2
# ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SALUD EN COLOMBIA.

En el presente apartado se pretende abarcar el principio de la estabilidad laboral reforzada por salud en Colombia desde su órbita constitucional, legal y jurisprudencial para comprender profundamente esta figura del derecho laboral que encuentra una importancia esencial en la actualidad dentro del modelo del Estado social de derecho en donde prevalece el amparo de la dignidad humana, los derechos fundamentales, y el enfoque de garantías esenciales para los trabajadores.

El acápite está configurado por varios elementos temáticos; en un momento preliminar se van a generar algunas reflexiones en cuanto a los derechos laborales desarrollados históricamente a través de convenios, tratados y pactos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de Estados Americanos (OEA), y la Organización de Naciones Unidas (ONU), los cuales son referentes de gran relevancia en el panorama global y que actualmente se recogen en el llamado bloque de constitucionalidad en la cúspide del ordenamiento jurídico Colombiano.

Posteriormente, se profundizará sobre el desarrollo de la figura de estabilidad laboral reforzada por salud, en la jurisprudencia y normatividad interna en Colombia para comprender su alcance y características generales.

## **2.1** LOS DERECHOS LABORALES EN EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD.

Desde el orden internacional se tienen importantes referentes normativos que han venido consolidando una base jurídica global para la consolidación de los derechos y garantías laborales de los trabajadores de todos los países, los cuales, se han ido incorporando en las normatividades internas y los precedentes judiciales en diferentes grados y con distintos matices, pero en todos los casos apuntando a un mejoramiento gradual de las condiciones laborales de todas las personas.

Un importante instrumento normativo en este campo es la Declaración Universal de los Derechos Humanos promulgada en el año 1948 por la Organización Naciones Unidas (ONU) en la cual se reconoció en su artículo 23 el derecho al trabajo, además contempló el

derecho de formar sindicatos, y el respeto máximo por la dignidad humana en los entornos laborales. Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del año 1966, promulgado por la misma organización, ratificó en su artículo 6 como un derecho de segunda generación el derecho que tienen todas las personas al trabajo, la libre elección de oficios y la responsabilidad de los Estados como garantes de estos derechos.

Asimismo, el protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del año 1988, promulgada por la Organización de Estados Americanos (OEA) en la ciudad de San Salvador, en su artículo 6 reconoce el derecho humano al trabajo y también desarrolla importantes nociones sobre las condiciones igualitarias, justas y dignas para los trabajadores en sus entornos laborales.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) promulgó el Convenio 111 sobre discriminación empleo y ocupación para el año 1958. En este instrumento, el artículo primero desarrolla el concepto de discriminación como la "distinción, exclusión o preferencia (…) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación" (OIT, Convenio 111, 1958). Esta exclusión puede estar basada en el origen étnico, el género, las creencias religiosas, la nacionalidad, o las ideologías políticas de las personas, incluso la vulnerabilidad de las mujeres en estado de gestación o las trabajadores discapacitados, entre otros.

También es importante resaltar el Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo del año 1982, igualmente expedido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este instrumento hace unos apuntes sobre la limitación de los empleadores para terminar de forma unilateral y de forma injustificada los vínculos laborales con los trabajadores, sin mediar un debido proceso y derecho a la defensa por parte de éstos. Además, en su artículo sexto señala que: "la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo" (OIT, Conveniio 158, 1982). Este postulado se podría considerar como un antecedente para lo que hoy se denomina en la legislación colombiana la estabilidad laboral reforzada sobre trabajador incapacitado o con discapacidad temporal o permanente.

Por último, cabe mencionar el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) del año 1983, promulgado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El convenio busca fortalecer al interior de los Estados parte la formulación de políticas públicas de readaptación profesional y empleo para personas inválidas o con limitaciones físicas, a través de medidas pertinentes que permitan materializar la igualdad de oportunidades para los trabajadores inválidos o discapacitados.

Los derechos laborales son un tema muy amplio en la órbita internacional, pese a su vasta extensión se han señalado algunos tratados, protocolos y convenios clave por ser desarrollos normativos de gran importancia en cuanto a la protección efectiva de los derechos humanos y garantías esenciales de los trabajadores en todo el mundo y se considera fundamental su vinculación en los ordenamientos jurídicos internos de cada país.

En consecuencia, los instrumentos internacionales ratificados por Colombia ingresan al bloque de constitucionalidad y se convierten en normas de superior jerarquía a la par de la Constitución Política orientando la interpretación de los derechos fundamentales, con prevalencia en el orden interno.

Los instrumentos internacionales de los organismos señalados podrían considerarse como garantías esenciales que sirven de sustento y fundamentación a la creación del concepto de estabilidad laboral reforzada que cobra especial vigencia en la actualidad colombiana para la protección de trabajadores en ciertas situaciones particulares que requieren un amparo robustecido en la normatividad interna.

Son múltiples las normatividades, garantías, derechos, procedimientos de orden legal, constitucional y jurisprudencial que se han generado sobre el derecho al trabajo en Colombia, no obstante, pese a la extensión y rigurosidad del tema se realizarán algunos acercamientos esenciales a algunos conceptos y categorías relevantes de análisis.

La carta política colombiana establece en su artículo 25: “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución política de Colombia, 1991). El derecho al trabajo está ubicado dentro de la categoría de los derechos fundamentales de la Constitución colombiana, dándole una prevalencia en el

ordenamiento jurídico interno, obligando a los entes públicos a su obligatorio amparo y cumplimiento, y traduciéndose en acciones subjetivas para su exigibilidad por vía jurisdiccional.

Por otra parte, el artículo 53 de la carta política exhorta al congreso de la republica a expedir el estatuto del trabajo el cual debe contemplar unos principios mínimos fundamentales orientados a la protección efectiva de los trabajadores en los entornos laborales. Pese a la importancia significativa de tal estatuto, por falta de voluntad política de los legisladores no ha sido expedido después de casi tres décadas de la asamblea constituyente de 1991.

Según la Corte Constitucional colombiana el trabajo tiene una triple dimensión que debe ser analizada: "es valor fundante del Estado Social de Derecho (…) es un principio rector del ordenamiento jurídico, (…) es un derecho y un deber social. (Constitucional, Sentencia C-593, 2014)

Este amplio entendimiento del trabajo tiene importantes connotaciones en el ordenamiento jurídico, en primer lugar, su noción de valor fundante implica una estrecha relación con los fines esenciales del Estado que se erige sobre unas premisas, garantías, y elementos imprescindibles que cimientan la estructura y funcionamiento de los poderes públicos, en segundo lugar, su noción de principio orientador le da unas funciones de interpretación, integración y aplicación normativa y a su vez implica unas limitaciones al sector público y privado a través de unas garantías irrenunciables, y por último, tiene carácter de derecho subjetivo lo que implica la posibilidad de accionar un dispositivo procesal efectivo para su defensa inmediata.

El derecho al trabajo tiene una dimensión individual, puesto que implica la facultad de toda persona de elegir y ejercer una profesión, arte u oficio en circunstancias equitativas, justas y dignas, y por otra parte tiene una interpretación colectiva en cuanto es una obligación del Estado garantizar el acceso a todos los ciudadanos y ejecutar políticas públicas que fomenten el pleno empleo.

Según el Código Sustantivo del Trabajo, el concepto de trabajo ha sido definido en su artículo 5 como "toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o

transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, (…) siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo" (Decreto 2663, 1950)

Este concepto básico implica la interrelación de varias acepciones, por una parte, el trabajo es una actividad inherente a la existencia humana y la vida en sociedad, desde está visión el individuo dotado de conciencia y libertad decide ejecutar una acción al servicio de otra persona bajo una obligaciones y contraprestaciones específicas, en el marco de una relación contractual, para satisfacer unas necesidades individuales y colectivas.

El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo señala que deben existir tres elementos esenciales en el contrato de trabajo; "la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo (…) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador (…) Un salario como retribución del servicio." (Decreto 2663, 1950).

Con respecto al primer elemento, es menester señalar que la prestación del servicio sea ejecutado personalmente por el trabajador, sin que pueda ser sustituido por otra persona, con respecto a la subordinación se hace referencia al poder directivo que tiene el empleador sobre el trabajador para orientar su actividad laboral a través de órdenes, instrucciones, reglamentaciones, diseñadas para que se cumplan los directrices de la empresa u entidad, teniendo en cuenta que dicha dependencia está limitada por las garantías de la dignidad humana, por último, el salario es un elemento imprescindible en la relación contractual, acompañado de las prestaciones sociales y demás garantías establecidas en el ordenamiento jurídico.

El derecho al trabajo tiene conexidad con un conjunto de derechos que son indispensables, entre ellos, la igualdad, la dignidad, la seguridad social, la salud, el mínimo vital, el debido proceso, la asociación, el acceso a la justicia, la libertad sindical, entre otros principios y garantías, los cuales, deben comprenderse de forma integral dentro de la relación laboral.

Asimismo, la vinculación del derecho al trabajo en el bloque de constitucionalidad colombiano le brinda mayor fuerza interpretativa, de integración normativa y aplicación jurisdiccional en todo el territorio nacional, buscando fortalecer la igualdad de oportunidades, la reducción de inequidades, la máxima protección de las garantías laborales, fomentar el equilibrio social y el desarrollo económico.

## **2.2** LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SALUD EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO

La estabilidad laboral reforzada es un derecho y principio fundamental de orden constitucional que ha sido reconocido por vía legal y jurisprudencial, por lo que se considera una garantía esencial de los trabajadores en el Estado colombiano.

La estabilidad laboral reforzada ha sido desarrollada como un principio el cual consiste en de que "un trabajador que celebró un contrato laboral, sometido a protección especial del Estado, no puede ser despedido de su cargo, aún con justa causa, sin permiso previo del Inspector de trabajo" (Peñaranda, 2015, p. 12). En caso de generarse una desvinculación sin autorización de la autoridad competente la ley establece unas sanciones, sin perjuicio de la acción de reintegro.

La estabilidad laboral reforzada se constituye como un límite jurídico a la actuación de los empleadores que pueden llegar a tomar decisiones arbitrarias sobre la situación laboral de sus trabajadores, y por ende, se requiere la existencia de una figura legal para el amparo de posibles derechos vulnerados dentro del vínculo contractual.

Según la normatividad colombiana la garantía a la estabilidad laboral reforzada opera principalmente para tres grupos de trabajadores; i) mujeres en embarazo o lactancia; ii) directivos de sindicatos; iii) trabajadores en situación de discapacidad.

Según la jurisprudencia constitucional la estabilidad laboral reforzada comprende:

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

La ley protege especialmente a los trabajadores cuyos derechos se pueden ver afectados por una situación particular, sea en razón de su salud, o por el ejercicio sindical dentro de las empresas, razón por la cual, es menester la existencia de un fuero especial con el fin de proteger los intereses de los empleados que puedan verse desprotegidos en ciertos casos específicos.

Para comprender más a profundidad el derecho y principio a la estabilidad laboral reforzada es necesario relacionarlo con la categoría de sujetos de especial protección, según su definición jurisprudencial "se constituye por aquellas personas que debido a su condición física, psicológica o social particular merecen una acción positiva estatal para efectos de lograr una igualdad real y efectiva." (Constitucional, Sentencia T -167, 2011).

En ese orden de ideas, existen unos sujetos que tienen preeminencia en el ordenamiento jurídico colombiano en razón de su estado de vulnerabilidad, por lo que se debe procurar su protección efectiva a través de mecanismos idóneos. Para el caso concreto se hace referencia a los tres grupos de trabajadores mencionados anteriormente, los cuales, tienen especial protección constitucional de su estabilidad laboral.

Para efectos de referencia normativa y contextualización amplia del tema, se tiene que la estabilidad laboral reforzada por embarazo o período de lactancia, está sustentada en el artículo 53 de la carta política colombiana señalando la protección a la maternidad como un presupuesto esencial que busca la defensa efectiva de las mujeres en estado de embarazo o lactancia, y de los seres que están por nacer, los cuales también son sujetos de derechos, pese a no ser un derecho absoluto tiene una salvaguarda especial en el orden jurídico interno.

El Decreto 2663 de 1950 más conocido como Código Sustantivo del Trabajo consagra en su artículo 239 el fuero de maternidad, en el cual se establece que "ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa" (Decreto 2663, 1950), según las modificaciones introducidas por el artículo 2 de la ley 1822 de 2017. Además, el Código Sustantivo del Trabajo establece los montos de indemnización que deben ser pagados a favor de la mujer que sea despedida en esta situación sin la autorización de las autoridades pertinentes.

La finalidad de estos contenidos normativos más allá de buscar una indemnización hacia las mujeres despedidas, se orienta a desestimular a los empleadores a despedir a las mujeres en estado de embarazo o lactancia, situación frente a la cual existe la acción de reintegro mediante demanda ordinaria laboral.

En segundo lugar, se tiene que la estabilidad laboral reforzada por fuero sindical, según el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo establece que "se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa, previamente calificada por el ministerio de trabajo." (Decreto 2663, 1950)

Los trabajadores protegidos por fuero sindical, por ejemplo, los miembros de la junta directiva, entre otros, están protegidos contra tratos injustos o desiguales por parte de sus empleadores, sin embargo, este derecho no es absoluto, puesto que, si existe una justa causa, el trabajador puede ser despedido siempre y cuando exista autorización de la autoridad correspondiente.

Estos postulados tienen fundamento en el artículo 43 de la carta política el cual establece el derecho a la libertad sindical, en ese orden de ideas, si el empleador desmejora al aforado sindical en sus condiciones laborales, o si lo despide sin justa causa, sin mediar autorización de la autoridad correspondiente, éste puede acudir a la jurisdicción laboral para solicitar el reintegro.

Pese a que el fuero sindical y de maternidad no hacen parte directa del tema de análisis de la presente investigación, se hace alusión a estos conceptos para generar un panorama de comprensión amplio con relación al tema de estudio, no obstante, el foco de análisis principal se centra en el análisis de la estabilidad laboral reforzada por salud y sus mecanismos de protección.

Con respecto a la estabilidad laboral reforzada en trabajadores discapacitados o fuero por salud, se tiene como base lo señalado en el artículo 26 de la ley 361 de 1997;

> Ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su

discapacidad (…) tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario. (Ley 361, 1997)

Esta normatividad busca robustecer la protección de los trabajadores con algún tipo de menoscabo o imposibilidad en sus entornos laborales para que no sean despedidos con fundamento o en razón de su situación de salud, no obstante, también puede existir la situación de que algunas personas malintencionadas excusándose en su discapacidad no cumplan con sus obligaciones contractuales y se vean igualmente protegidos por la ley, razón por la cual, el empleador podrá realizar el despido bajo las justas causas contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, sin mediar autorización de la oficina del trabajo, teniendo como obligación demostrar que la causal que dio origen a la terminación del contrato es diferente a su estado de salud.

Este componente de la estabilidad laboral reforzada por discapacidad o fuero por salud requiere una especial profundización ya que apunta hacia el tema central de la investigación, por lo tanto, se relacionarán algunos conceptos, categorías y elementos importantes para su análisis.

Para comprender más a profundidad las situaciones en las que opera la estabilidad laboral reforzada por salud o fuero por salud, la jurisprudencia constitucional establece que dicha protección ampara las personas que sufren una disminución que obstaculiza o imposibilita el desempeño estándar de sus labores en los casos de "(i) deficiencia (…) (ii) discapacidad, o, (iii) minusvalidez" (Constitucional, Sentencia T 271, 2012). Cada uno de los conceptos mencionados se desarrollada con mayor profundidad en la jurisprudencia aludida.

La construcción del concepto de discapacidad no ha sido homogéneo dentro de la jurisprudencia constitucional, no obstante, se ha intentado abarcar la mayor cantidad de situaciones posibles dentro de ésta categoría, coincidiendo en el hecho de que los trabajadores en estas condiciones tienen especial protección por el ordenamiento jurídico colombiano, puesto que, es una situación que puede afectar sus derechos fundamentales en caso de verse despedidos en razón de en su salud.

Estos postulados tienen su cimiento en el principio la igualdad, desarrollado en el artículo 13 constitucional, en el cual se establece que "el Estado protegerá especialmente a aquellas

personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta" (Constitución política de Colombia, 1991). Estos dispositivos de discriminación positiva buscan posicionar políticas y mecanismos efectivos en la protección de los grupos humanos históricamente desprotegidos.

Estas premisas encuentran consonancia con los artículos 47 y 54 de la Constitución Política, con respecto a la integración social de los disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales y el deber de ubicación laboral para los minusválidos de acuerdo a su situación particular de salud.

Igualmente, es vital la noción del derecho a la salud, el cual según el artículo 49 de la carta política "se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud" (Constitución política de Colombia, 1991). Entendiéndose como un derecho autónomo, cuya obligación de garantizarlo recae en el Estado, y tiene una estrecha relación con las condiciones de salubridad en los entornos laborales como responsabilidad de los empleadores, también contempladas dichas obligaciones en los instrumentos internacionales.

Estas normas deben interpretarse teleológicamente de cara al principio de la solidaridad, el cual, es un cimiento del Estado social de derecho, y obliga a los entes públicos y la sociedad en general a comprender a la persona como un fin en sí mismo, procurando por el bienestar general de la población, así mismo, se configura como una pauta de comportamiento social, un criterio de interpretación de la ley y un límite a los derechos particulares.

Con base en los precedentes jurisprudenciales de la honorable Corte Constitucional la protección de la estabilidad laboral reforzada por salud no sólo opera frente a los trabajadores que han sido calificados en su estado de discapacidad, o con un detrimento de capacidad laboral según lo estipulado en la normatividad vigente, más allá estos escenarios, dicha garantía constitucional ha sido reconocida igualmente para aquellos empleados que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta generada por dificultades considerables en la salud, dicho de otra forma aquellos trabajadores que sufren un menoscabo que les impide desempeñar sus funciones normalmente también merecen una especial protección jurídica, en palabras de la Corte; "esta figura opera para cualquier

trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica". (Constitucional, Sentencia T - 320, 2016)

Este reconocimiento jurisprudencial de la Corte Constitucional da un paso adelante frente al tema de la discapacidad, o la invalidez declarada, puesto que, permite una amplia salvaguarda para todos los trabajadores que sufren un menoscabo en su estado de salud durante el contrato laboral, incluso, sin importar el origen de la enfermedad, siempre y cuando afecte su nivel de productividad, y se encuentren en un estado de vulnerabilidad. Según la Corte;

> Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el trascurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada. (Constitucional, Sentencia T - 198, 2006)

Todo este desarrollo de reconocimientos jurídicos desde la visión de la Corte Constitucional Colombiana es abiertamente garantista y defensor de los derechos humanos fundamentales y se considera un avance en materia de derechos laborales, no obstante, existen algunas tensiones debido a otras consideraciones realizadas por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral donde se manifiestan algunas diferencias conceptuales y jurídicas.

El recorrido normativo y jurisprudencial expuesto en el presente capitulo pone en evidencia el entramado conceptual, teórico, técnico, y categorial que se enmarca en el objeto de estudio y que deben ser comprendidos ampliamente para continuar con las reflexiones procesales que se van esbozar posteriormente.

Debido a la notable extensión de la producción normativa y dogmática objeto de estudio, los elementos y referencias de análisis abarcados en la presente monografía son elementos clave para la delimitación y comprensión de la investigación, sin embargo, es pertinente que los interesados profundicen y complementen sus análisis con la vasta jurisprudencia y las publicaciones académicas que versan sobre el tema.

# CAPÍTULO 3
# MECANISMOS JURÍDICOS DE PROTECCIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SALUD.

En este punto de la reflexión es necesario evidenciar una tensión jurídica y procesal existente entre las distintas concepciones que se tienen frente al amparo de los empleados que gozan de fuero por salud, puesto que por una parte la jurisprudencia de la Corte Constitucional en sede de tutela como organismo de cierre de la jurisdicción constitucional y máximo garante de la carta política colombiana defiende la procedencia de la tutela para solicitar la indemnización y el reintegro en las situaciones en que los trabajadores en estado de debilidad manifiesta sean despedidos por sus empleadores y por el otro lado la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral como órgano de cierre de la justicia ordinaria sostiene la postura de que éste es un procedimiento que debe adelantarse por la vía ordinaria para ser resuelto de fondo por el juez competente en materia laboral.

## **3.1** LA TUTELA COMO MECANISMO IDÓNEO PARA LA PROTECCIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SALUD EN LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

Según la cláusula general de procedimiento en materia laboral todo conflicto entre trabajadores y empleadores deberá tramitarse por la jurisdicción laboral, según el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social "la jurisdicción del trabajo está instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo." (Decreto Ley 2158, 1948).

Por regla general, todo tipo de conflicto, diferencia o situación problemática que se derive del contrato laboral deberá resolverse en la jurisdicción laboral, puesto que es el juez laboral, el funcionario competente para dar solución oportuna y de fondo a cualquier diferencia que pueda generarse en este contexto.

Por otra parte, señala el artículo 144 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social sobre las generalidades del procedimiento ordinario. "Las controversias que no tengan señalado un procedimiento especial, como las de disolución y liquidación de

asociaciones profesionales, etc., se tramitarán conforme al procedimiento ordinario señalado en este decreto.” (Decreto Ley 2158, 1948)

En ese orden de ideas, se comprende por regla general que todo conflicto jurídico surtido de la relación laboral es competencia de los jueces laborales incluyendo los casos donde está en discusión el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada por discapacidad o fuero por salud.

Sin embargo, la ilustre Corte Constitucional con el fin de proteger los derechos de personas en situación de vulnerabilidad y evitar los despidos de estas personas ha variado el precedente jurisdiccional generando otra orientación para ciertos casos específicos, por ende según el máximo órgano de salvaguarda de los derechos contenidos carta política se establece 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 mediare una indemnización.” (Constitucional, Sentencia T - 317, 2017)

Según este señalamiento de la Corte Constitucional la acción de tutela se considera procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando los derechos constitucionales del trabajador se encuentran en riesgo de ser vulnerados por parte del empleador a través de un despido que no cumpla con los requisitos legales, en cuyo caso la jurisdicción ordinaria no sería la más pertinente para solucionar este tipo de situaciones y se pueda acudir de forma directa a la jurisdicción constitucional por vía del mecanismo de la acción de tutela.

Por su parte la carta política en su artículo 86 consagra el mecanismo de la acción de tutela y según lo analizado en el primer capítulo éste instrumento se orienta a proteger los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, de forma preferente y sumaria, cuando estos se vean vulnerados o en peligro por las actuaciones de autoridades públicas o particulares.

Para comprender más a profundidad la posición de la Corte Constitucional frente a este tema en particular se procederá a exponer otro elemento de su jurisprudencia respecto a la posibilidad de accionar el mecanismo de tutela cuando se comprueba que el empleador;

> (a) Despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores (…) (b) sin la autorización de la oficina del trabajo, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud (…) (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio. (Constitucional, Sentencia T - 317, 2017)

En efecto, siempre que el trabajador pueda acreditar la existencia de estos cuatro elementos esenciales podrá acceder al mecanismo de la acción de tutela para exigir el reintegro y la indemnización pertinente en caso de un despido injustificado o que no cumple los requisitos legales por parte del empleador.

Otro de los argumentos centrales esbozados por la Corte Constitucional para sostener la postura permisiva con respecto la procedencia de la tutela como mecanismo de protección constitucional en los casos de estabilidad laboral reforzada por salud es la vigencia en la posibilidad de evitar un menoscabo irreparable que puedan sufrir los trabajadores en sus derechos fundamentales con ocasión del despido en cabeza de los empleadores. Para comprender a profundidad el concepto de perjuicio irremediable se hace necesario traer a colación los elementos determinados en la sentencia T-641 del 2014 que fueron estudiados en el capítulo anterior; inminencia gravedad, necesidad e impostergabilidad de la protección.

En efecto, es imprescindible que el trabajador demuestre que por la gravedad de la situación la vía ordinaria no es el mecanismo más idóneo y eficiente para la protección de sus derechos fundamentales verbigracia la salud, la dignidad humana, el trabajo, entre muchos otros derechos constitucionales.

Por ende, se hace procedente y pertinente el mecanismo de la acción de tutela para proteger a los trabajadores en situación de debilidad manifiesta por salud, incluso aquellos no han sido declarados en situación de discapacidad o invalidez, siempre y cuando demuestren que su menoscabo en la salud no les permite realizar sus actividades productivas cotidianas.

> En aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la

acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal. (Constitucional, Sentencia T- 052, 2020)

Este desarrollo jurisprudencial se ha considerado como una victoria procesal de los trabajadores sobre los empleadores, puesto que el mecanismo de la tutela es mucho más rápido que los procedimientos ordinarios laborales, y se resuelven en clave de derechos fundamentales lo cual implica una perspectiva más amplia, incluso a la luz del derecho internacional.

Sin embargo, esta situación tiene una problemática, ya que las decisiones de tutela en estos casos de estabilidad laboral reforzada son transitorias y obligatoriamente deben acudir posteriormente a la jurisdicción ordinaria para que sean resueltas de fondo por el juez laboral que es el competente en la materia y en muchos casos las decisiones en sede ordinaria, con fundamento en el material probatorio son disimiles a las decisiones que se toman por los jueces investidos de funciones constitucionales, por lo que lo que se pone en riesgo la seguridad jurídica.

Un sector de la doctrina ha puesto de manifiesto las problemáticas que lleva consigo el uso excesivo de la acción de tutela en Colombia, evidenciándose una grave situación de congestión judicial que entorpece el acceso a la justicia y la resolución de conflictos de fondo, puesto que, es notorio el desgaste jurisdiccional que genera la interposición masiva de acciones de tutela que posteriormente van a ser resueltas o validadas por la jurisdicción ordinaria, generándose una saturación permanente al ejercicio del aparato de justicia.

Por ende, tal permisión de la Corte Constitucional frente al uso indiscriminado de la acción de tutela representa un problema complicado para el sistema judicial que está generando tensiones frente a la seguridad jurídica, la efectividad de las decisiones judiciales, el derecho a recibir una resolución de fondo a los problemas y conflictos sociales, entre otros.

Pese a las diferentes críticas esbozadas por diversos sectores académicos y empresariales frente a los precedentes judiciales aludidos del órgano de cierre en el ámbito constitucional, dicha postura permisiva  ha permitido salvaguardar los derechos de muchas personas en el campo del trabajo en Colombia.

## **3.2** PROTECCIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SALUD EN LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL.

La Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral como máximo órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria se aparta en cierta medida de la posición de la Corte Constitucional y traza otra orientación en la interpretación normativa de la estabilidad laboral reforzada por salud, en su jurisprudencia establece que no es suficiente un mero deterioro en la salud, puesto que es menester demostrar que "el asalariado al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, esto es, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%". (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 10538, 2016)

La Corte Suprema de Justicia se acoge a la legalidad de lo estipulado en la ley 361 de 1997, y por lo tanto establece que solo tendrán los beneficios legales aquellos trabajadores que sufran una situación de discapacidad superior a la moderada, puesto que no se puede entender esta figura de forma ilimitada o absoluta.

Para complementar el postulado anterior en otra sentencia de la Corte Suprema de Justicia sala de Casación Laboral se establece en una de sus sentencias, para que un trabajador pueda acceder a la indemnización económica contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere que el trabajador se encuentren una de la siguientes situaciones;

> a) Con una limitación "moderada", que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) "severa", mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) "profunda" cuando el grado de minusvalía supera el 50% (Corte Suprema de Jusitica, Sentencia SL 11411,2017).

Además, agrega los requisitos de que el empleador debe conocer el estado de salud del trabajador, que el despido sea en razón de su estado de salud y que se haya omitido la autorización de la autoridad correspondiente.

El argumento de la Corte Suprema se centra en que la protección a la estabilidad laboral debe ser una protección especial en el ordenamiento jurídico, puesto que cualquier persona

que haya perdido por lo menos un 1% de su capacidad se vería protegido por un instrumento que se direcciona a materializar los principios de igualdad frente a un grupo humano realmente vulnerable.

Para la Corte Suprema de Justicia es necesario que el trabajador pueda acreditar que se encuentra calificado dentro de una de las modalidades de limitación física o sensorial establecidas en la ley 361 de 1997 las cuales fueron mencionadas anteriormente y solo en aquellos casos se le deberá reconocer a los trabajadores el amparo por estabilidad laboral reforzada por discapacidad o fuero por salud, puesto que si no existe certeza de que el individuo se encuentra calificado según la ley, o si no alcanza el porcentaje establecido el despido justificado o injustificado procederá sin permiso de la autoridad pertinente.

Cabe resaltar que la responsabilidad de realizar el procedimiento de calificación de pérdida de capacidad laboral en la primera oportunidad en el grado de invalidez y el origen del accidente o enfermedad, según el artículo 142 le corresponde "al Instituto de Seguros Sociales, Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES-, a las Administradoras de Riesgos Profesionales ARP-, a las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, y a las Entidades Promotoras de Salud EPS". (Decreto 019, 2012)

En esa misma línea jurisprudencial, el Magistrado ponente Gerardo Botero Zuluaga manifiesta en sentencia de casación, reafirmando la postura de que el fuero por estabilidad laboral reforzada por salud, aplica para aquellos trabajadores que han sido debidamente calificados de acuerdo al procedimiento establecido en el decreto 1507 de 2014, en todos los casos debe ser necesariamente superior al 15% de pérdida de capacidad laboral, por ende expresa la Corte Suprema de Justicia que "la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada (…) requiere la acreditación de una minusvalía significativa, esto es, la establecida por el legislador en los grados de moderada, severa y profunda". (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 711, 2021)

Bajo estas premisas se sostiene la postura de que el fuero de estabilidad laboral reforzada no es un asunto absoluto, ni implica que los trabajadores con afectaciones en la salud deben conservar su lugar de trabajo de forma indefinida, por el contrario, si existe una causal objetiva de terminación del contrato, como el cumplimiento del término del contrato

laboral, los empleadores tienen la potestad de culminar dicha contratación sin que medie autorización del Ministerio del Trabajo, en los casos en los que dichos trabajadores no tienen limitaciones físicas o sensoriales calificadas por encima del 15% de pérdida de capacidad laboral.

En síntesis, bajo está línea jurisprudencial solo serán amparados por estabilidad laboral reforzada aquellos trabajadores que cuenten con la debida certificación de limitación o discapacidad moderada, severa o profunda según los procedimientos establecidos, que exista pleno conocimiento por parte del empleador de la situación, y que el trabajador será retirado de su cargo o función de manera unilateral, sin autorización de la autoridad correspondiente.

Consecuentemente, la posición de la Corte Suprema de Justicia tiende a ser más legalista, y sus fundamentos esenciales se basan en las estipulaciones normativas de orden legal, dándole preeminencia a la ley 361 de 1997, incluso por encima de la abstracción de los derechos fundamentales.

En síntesis, atendiendo a la cláusula general de competencia del artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y el artículo 144 de la misma norma, el trámite correspondiente para la exigencia de la estabilidad laboral reforzada por salud y la solicitud de la indemnización, reintegro, pago de salarios y las prestaciones sociales correspondientes deberán adelantarse a través de la jurisdicción ordinaria ante el juez laboral como funcionario competente, atendiendo a los requisitos de forma, fondo, competencia, instancias, y recursos respectivos dictaminados en la normatividad laboral.

## **3.3** PARALELO ENTRE LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL EN EL TEMA DE PROTECCIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SALUD.

Es evidente que las tesis analizadas encuentran puntos de divergencia en sus fundamentos jurídicos y facticos, por lo que se está en presencia de dos teorías distintas, según la doctrina “es claro que la posición de ambas Cortes es completamente diferente pues la Corte Suprema de Justicia se ajusta a la norma y la Corte Constitucional se aparta de ella extendiendo su protección.” (Velasquez, 2015, p. 16).

La Corte Constitucional ha hecho un análisis de cara a los fines esenciales del Estado como la solidaridad, y la dignidad humana, el principio de la igualdad, y los derechos al trabajo y la salud mientras que la Corte Suprema de Justicia se ciñe a lo contemplado en la ley 361 de 1997, y el decreto 1352 de 2013 en una postura legalista.

Por otra parte, la Corte Constitucional ha manifestado en sus precedentes jurisprudenciales que estos casos se resuelven por vía constitucional de tutela, entrando en conflicto de orden procesal con la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral puesto que ésta establece que debe ser resuelto a través de la vía ordinaria laboral las situaciones, conflictos o exigencias que se presentan en el escenario fáctico y jurídico de reconocimiento a la estabilidad laboral reforzada.

La posición de la Corte Constitucional ha sido fuertemente criticada por sectores empresariales y doctrinarios, con el fundamento de que, aporta a la inseguridad jurídica en Colombia, puesto que, es muy subjetivo determinar hasta qué punto la afectación de un trabajador en su salud limita el normal cumplimiento de sus funciones contractuales, sin que exista la debida calificación laboral para cada caso pertinente, que pueda ser corroborada por el empleador, las autoridades administrativas competentes y los jueces.

Esta posición excesivamente garantista del órgano de cierre constitucional indirectamente puede generar congestión judicial, en la medida de que cualquier despido a un trabajador afectado en un porcentaje mínimo de su capacidad física, sensorial o psicológica podría ser interpretado como una vulneración a la garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada por salud, descargando un exceso de funciones sobre los jueces en sede de tutela que en principio es constitucional, frente a los jueces laborales los cuales se supondría que son los más idóneos y calificados para resolver este tipo de conflictos de fondo.

En la actualidad las diversas tesis en cuanto a la protección de estabilidad laboral reforzada por salud en el campo jurídico y procesal son un terreno en disputa, desde la posición teórica de la presente investigación se acoge con importancia los postulados de la Corte Suprema de Justicia, en cuanto sustenta la situación de que esta figura pretende ser una excepción para un grupo de trabajadores muy específicos, que se encuentra en una situación real de vulnerabilidad y por lo tanto, el exceso de uso de los mecanismos constitucionales orientados a su protección, en este caso la acción de tutela genera indiscutiblemente mayor

congestión judicial, inseguridad jurídica y limita el normal funcionamiento y el desarrollo económico de los diversos sectores empresariales, sin embargo, es pertinente mencionar que los derechos y garantías constitucionales como la dignidad humana, el trabajo, la salud, la igualdad, y los instrumentos internacionales en materia laboral están en la cúspide normativa y tampoco puede existir una inobservancia de los mismos en el ámbito jurisdiccional.

Es muy importante que los académicos, funcionarios judiciales, investigadores, litigantes, y en general todos los profesionales del derecho comprendan hondamente las diferentes posturas de las altas cortes colombianas en el tema de estabilidad laboral reforzada por salud, puesto que su análisis concienzudo permitirá seguir delimitando con claridad el alcance de los mecanismos jurídicos para su protección y la pertinencia de los mismos en cada situación particular.

Este choque de trenes generado por las altas cortes colombianas pone en tensión diversos conceptos jurídicos y procesales del ordenamiento normativo, asunto que enriquece el debate democrático y también impulsa la generación de investigaciones, estudios comparados, análisis jurisprudenciales, exploración de instrumentos internacionales, y multiples acciones que enaltecen el quehacer de los académicos, abogados, juristas, y operarios jurídicos en la praxis profesional.

Para profundizar las reflexiones en cuanto a las posturas, conceptos, y alcances jurídicos en cuanto a la estabilidad laboral reforzada por salud, en los diferentes precedentes judiciales de la Corte Suprema de Justicia sala de casación laboral y la Corte Constitucional se expondrá el siguiente cuadro comparativo que ha sido producto del análisis y la recopilación documental de la presente investigación con la finalidad de ampliar la perspectiva en el tema objeto de estudio:

## CUADRO COMPARATIVO

| **Estabilidad laboral reforzada por salud** | **Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral** | **Corte Constitucional** |
|---|---|---|
| **Concepto** | "Es una acción afirmativa que tiene como fin garantizar la igualdad de oportunidades de los trabajadores en estado de discapacidad relevante en la consecución, conservación y ascenso en el empleo.". (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 2841,2020) | "Es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta." (Constitucional, Sentencia T - 320, 2016)<br>Revisar concepto en la página 32 del presente texto |
| **Alcance** | "Con la estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del trabajador discapacitado". (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL71, 2021.)<br><br>Las decisiones por vía ordinaria que llegan a segunda instancia o excepcionalmente a sede de casación son de fondo y definitivas bajo el principio de la cosa juzgada. | Según la Sentencia T-320 del 2016 de la Corte Constitucional, la estabilidad laboral reforzada comprende cinco garantías esenciales. Revisar página 28 del presente texto.<br><br>Las decisiones de la Corte Constitucional en este ámbito son transitorias y deben remitirse y validarse en la jurisdicción laboral para una decisión de fondo definitiva. |
| **Requisitos de procedencia** | "Debe acreditarse que el asalariado al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada" (Corte Suprema de Justicia, Sentencia, SL10538, 2016.)<br>Revisar páginas 37,38 y 39 del presente texto.<br><br>En síntesis, son beneficiarios de la garantía a la estabilidad laboral reforzada las personas con pérdida de capacidad laboral debidamente probada por encima del 15% mediante los mecanismos que prevé la ley, en los grados de moderada, severa y profunda.<br>Por regla general debe acudirse a la jurisdicción ordinaria laboral. | Desde la perspectiva de la Corte Constitucional "procede de manera excepcional, en una situación de debilidad, amenaza, o indefensión." (Constitucional, Sentencia T-320, 2016)<br>Revisar páginas 34,35 y 36 del presente texto<br><br>En síntesis, es viable recurrir a la jurisdicción constitucional para evitar un perjuicio irremediable del trabajador en los casos donde logre probarse debilidad manifiesta por su estado de salud. |

| | | |
|---|---|---|
| **Fundamentos Normativos** | Decreto 1507 de 2014<br>Decreto 019 de 2012<br>Ley Estatutaria 1618 de 2013<br>Decreto 1352 de 2013<br>Ley 361 de 1997<br>Decreto 2463 DE 2001<br>Decreto 2663 de 1950<br>Decreto Ley 2158 de 1948 | Decreto 2195 de 1991<br>Decreto 1983 de 2017 |
| **Fundamentos Constitucionales** | Constitución Política de Colombia.<br><br>Artículo 47. Política de previsión, rehabilitación e integración social.<br><br>Artículo 54. Garantía al trabajo para los minusválidos. | Constitución Política de Colombia<br><br>Artículo 1: Dignidad humana<br>Artículo 13: Derecho a la Igualdad<br>Artículo 25: Derecho al trabajo<br>Artículo 48: Seguridad social.<br>Artículo 86: Acción de tutela.<br>Artículo 95: Solidaridad social |
| **Referencias jurisprudenciales** | Corte Suprema de Justicia – Sala casación laboral<br><br>Sentencia SL10538-2016<br>Sentencia SL11411-2017<br>Sentencia SL 711-2021<br>Sentencia SL2841-2020 | Corte Constitucional<br><br>Sentencia T- 052, 2020<br>Sentencia T - 317, 2017<br>Sentencia T – 320 / 2016<br>Sentencia T - 271, 2012 |
| **Conceptos Claves** | -Personas en situación de discapacidad, en los términos de la Ley Estatutaria 1618 del 2013<br><br>-Acciones afirmativas, según la ley Estatutaria 1618 del 2013<br><br>-Minusvalía, con fundamento en el Decreto 1507, 2014<br><br>-Discapacidad relevante.<br>"pérdida sustancial de la capacidad laboral, ya sea física o mental) (…) esa discapacidad relevante se considera a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral."<br>(Corte Suprema de Justicia, Sentencia, Sentencia SL2841,2020) | -Debilidad manifiesta, en los términos de la Sentencia T – 198 del 2006 de la Corte Constitucional.<br><br>-Perjuicio irremediable. Según lo establecido en la Sentencia T -641 del 2014 de la Corte Constitucional.<br><br>Vulnerabilidad<br>"es un proceso multidimensional que confluye en el riesgo o probabilidad del individuo, hogar o comunidad de ser herido, lesionado o dañado ante cambios o permanencia de situaciones externas o internas."<br>(Constitucional, Sentencia T 701, 2017) |

Fuente: (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 2841,2020), (Constitucional, Sentencia T - 320, 2016), (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL71, 2021.), (Constitucional, Sentencia T-320/16), (Corte Suprema de Justicia, Sentencia, SL10538, 2016.), (Constitucional, Sentencia T 320, 2016), (Constitución Política de Colombia, 1991), Ley (Estatutaria 1618, 2013), (Constitucional, Sentencia T – 198 , 2006.), (Constitucional, Sentencia T -641, 2014), (Decreto 1507, 2014), (Constitucional, Sentencia T 701, 2017)

El anterior cuadro permite generar importantes reflexiones académicas frente a las diversas conceptualizaciones que se vienen generando alrededor del tema objeto de estudio y sus categorías teóricas conexas, evidenciando que es un campo jurídico de gran amplitud en la actualidad que requiere notables ejercicios de análisis conceptual para seguir delimitando su alcance, contenidos, selección de procedimientos idóneos para cada caso concreto, la identificación de similitudes y divergencias jurídico-procesales.

En ese mismo orden de ideas, el ejercicio del cuadro sintético puede ser una herramienta útil para los abogados litigantes en su labor profesional, puesto que se configura como un marco de referencia jurídico para tener muy en cuenta al momento de buscar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores en el marco de las discusiones sustanciales y procesales objeto de estudio en el campo socio-jurídico colombiano.

Por ende, el cuadro comparativo representa un ejercicio documental que implica el rastreo, análisis, ordenamiento y clasificación de información sobre el tema seleccionado, lo que se considera un contenido de gran aporte en el campo investigativo del derecho y las actuales discusiones metodológicas en cuanto al tratamiento de los datos y la generación de reflexiones pertinentes en el campo laboral.

Las referencias normativas, los aportes dogmáticos, la exploración jurisprudencial, el análisis de categorías conceptuales y sus reflexiones comparativas deben leerse en su conjunto con las dinámicas, fenómenos y particularidades que se presentan en el campo de los conflictos y litigios laborales, puesto que el propósito del texto es alimentar las discusiones, propuestas y alternativas a las problemáticas que se presentan en la realidad jurídica del país.

## CONCLUSIONES

El derecho a la estabilidad laboral reforzada por salud es una garantía para los trabajadores en el marco del Estado social de derecho colombiano, su implementación efectiva implica la materialización de instrumentos internacionales en materia laboral, e igualmente involucra garantía de las normas constitucionales y legales de orden interno que son imprescindibles para el bienestar de los trabajadores en los entornos de trabajo en el marco de una democracia donde debe primar la dignidad humana y los derechos fundamentales en todos los ámbitos de la sociedad.

No obstante, los conceptos clave, el entendimiento de la estabilidad laboral reforzada por salud, sus mecanismos de protección, el alcance jurídico de los mismos, los requisitos de procedencia, los fundamentos normativos y constitucionales son disímiles en los precedentes jurisprudenciales de la Corte Suprema de Justicia sala de casación laboral y la Corte Constitucional como órganos de cierre de la jurisdicción ordinaria y constitucional, por ende no existe una aplicación pacífica y unificada de la estabilidad reforzada por salud en Colombia.

Por un lado, la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral aboga por una postura legalista, en la que se plantea que es oportuno incoar el mecanismo de protección de la estabilidad laboral reforzada por salud por la vía ordinaria, ante el juez laboral competente, comprobando que existe una situación de discapacidad relevante en la cual se pueda evidenciar que el accionante tiene certificación sobre una pérdida de capacidad en los porcentajes determinados por la ley para garantizar una protección especial del trabajador según las estipulaciones normativas vigentes para dar una solución de fondo y efectiva con respecto a las peticiones de reintegro de los trabajadores en los casos de despido injustificado y sin autorización del Ministerio del Trabajo, la solicitud de las indemnizaciones correspondientes y las demás peticiones oportunas. Esta posición podría considerarse muy limitada en cuanto a la protección de los derechos y garantías de los trabajadores

Por su parte, la Corte Constitucional tiene otra postura distinta, en la cual establece en vía de salvaguardar los derechos de rango constitucional del trabajador, como el trabajo, la salud y la dignidad humana se considere procedente incoar la acción de tutela en la

jurisdicción constitucional para evitar un menoscabo irreparable en materia de derechos, siempre y cuando sea posible evidenciar una situación de debilidad manifiesta del trabajador que no le permita desarrollar normalmente sus funciones en su lugar de trabajo, con el fin de solicitar el reintegro y las indemnizaciones a que haya lugar en los casos de despido de los trabajadores sin justificación alguna en situación evidente de vulnerabilidad, sin que sea necesaria u obligatoria una previa calificación de detrimento de capacidad laboral para los trabajadores.

Esta postura envuelve una situación problemática en la medida de que dichas decisiones judiciales en sede de tutela tendrán un carácter transitorio, por lo que es necesario remitirse a la jurisdicción ordinaria posteriormente para validar dichos fallos teniendo en cuenta el material probatorio correspondiente que conduzca a una decisión de fondo.

Por un lado, se evidencia una postura legalista en la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral fuertemente apegada a las leyes, de carácter formalista, con cierto grado de inflexibilidad con respecto a los procedimientos estipulados en la ley para la calificación de disminución de capacidad laboral de los trabajadores como un asunto imprescindible e ineludible para otorgar una protección especial por salud en materia laboral y por el otro lado se vislumbra una visión garantista de la Corte Constitucional con base en la salvaguarda de los derechos fundamentales, las disposiciones de organismos internacionales, los principios y garantías laborales contemplados en el bloque de constitucionalidad como máximo garante de la Constitución Política de Colombia.

Estas tensiones entre las altas cortes colombianas representan una gran complejidad jurídico-procesal en la actualidad, puesto que, ponen en riesgo la seguridad jurídica, el acceso a la justicia y el derecho a recibir decisiones de fondo que solucionen los problemas y conflictos laborales. Dicha disparidad en los precedentes judiciales puede generar confusión en los jueces de primera instancia en la jurisdicción ordinaria y constitucional por no existir un criterio unificado que pueda orientar el accionar de los funcionarios de la rama judicial para solucionar los casos en donde se alegue la protección de la estabilidad laboral reforzada por salud en diferentes circunstancias de tiempo, modo y lugar.

En consecuencia, los mecanismos jurídicos de protección para la estabilidad laboral reforzada por salud y el alcance de los mismos, representan un campo en disputa en los

ámbitos jurídicos, procesales, epistémicos y laborales en la actualidad, los cuales, están en constante tránsito y evolución normativa de acuerdo a las transformaciones sociales y legales que se viven actualmente, asunto que requiere constantes interpretaciones, reflexiones y aportes desde el campo académico e investigativo para propiciar su desarrollo doctrinario y jurisprudencial.

Por otra parte, es pertinente plantear una reflexión en torno a la ampliación de la protección de los derechos fundamentales y el acceso a la justicia a través de mecanismos constitucionales como la acción de tutela, puesto que, ello requiere un sistema judicial muy fuerte con amplia capacidad de recepción de acciones jurídico-procesales sin que ello pueda afectar la capacidad real de los operarios jurídicos en sus obligaciones primarias de proferir decisiones de fondo de la jurisdicción ordinaria. Por lo tanto, esta doble obligación de los jueces en los ámbitos constitucionales y ordinarios pueden implicar una excesiva carga para los funcionarios judiciales en su labor de administrar justicia, por ende, este fenómeno creciente de la constitucionalización de todas las áreas del derecho se puede reflejar en la congestión judicial.

En esa misma línea, la consagración de la acción de tutela y su amplio garantismo jurídico orientado a la protección efectiva de los derechos fundamentales obliga a todos los jueces de la república que ejercen funciones jurisdiccionales a través de los fallos de tutela a conocer de las especificidades y la profundidad sustancial y procesal de todas las áreas del derecho desde la visión constitucional, es un asunto que implica una responsabilidad desbordante en los operarios jurídicos y pone en riesgo la garantía de todas las personas para acceder a la justicia y el derecho de tener una decisión de fondo de los problemas jurídicos.

Estas reflexiones planteadas se presentan como una actualización al estado del arte en el tema de estabilidad laboral reforzada por salud en Colombia, sus mecanismos de protección, el alcance jurídico de los mismos, la jurisprudencia vigente en el tema, los conceptos, categorías y definiciones en disputa en este campo y las discusiones acerca de la protección de derechos contemplados en la carta política como el trabajo, la salud, la igualdad y la dignidad humana a través de las vías ordinarias y constitucionales.

## REFERENCIAS.


Colombia. Presidencia de la república. Decreto Ley 2158. (24 de Junio de 1948). Sobre procedimientos en los juicios de trabajo. DIARIO OFICIAL. AÑO LXX. N. 26773. 21. P. 8. Bogotá D.C. Recuperado de: http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1871227

Colombia. Presidencia de la república. Decreto 2663. (5 de Agosto de 1950). Sobre código sustantivo del trabajo. DIARIO OFICIAL. AÑO LXXXIV. N. 26900. P.7. Bogotá D.C. Recuperado de: http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1624011

Colombia. Presidencia de la república. Decreto 2591. (19 de Noviembre de 1991). Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política. DIARIO OFICIAL. AÑO CXXVII. N. 40165. P.1. Bogotá D.C. Recuperado de: http://suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1470723

Colombia. Congreso de la república. Ley 361 (7 de febrero de 1997) por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. DIARIO OFICIAL. AÑO CXXXII. N. 42978. P.34. Bogotá D.C. Recuperado de: http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1658774

Colombia. Congreso de la república. Ley estatutaria 1618. (27 de febrero de 2013). Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. DIARIO OFICIAL. AÑO CXLVIII. N. 48717. P.1. Bogotá D.C. Recuperado de: http://www.suin juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1685302

Colombia. Presidencia de la república. Decreto 1507. (12 de agosto 2014). Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. DIARIO OFICIAL. AÑO CL. N. 49241.P.9. Bogotá D.C. Recuperado: http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30030556

Colombia. Presidencia de la república. Decreto 019. (10 de enero de 2012). Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. DIARIO OFICIAL. AÑO CXLVII. N. 48308. P 22. Bogotá D.C. Recuperado de: https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1004430

Colombia. Presidencia de la república. Decreto 1983. (30 de Noviembre de 2017). por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 79, 80, 81 y 82 de la Ley 1955 de 2019 y se adiciona un Capítulo al Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1170 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Administrativo de Información Estadística. DIARIO OFICIAL. AÑO CLV. N. 51123.P.7. Recuperado de: http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30038289

Constitución política de Colombia. (1991). 2da Ed. Legis.

Corte Constitucional. (21 de Agosto de 1992). Bogotá. Sentencia T - 501/ 1992. Magistrado Ponente: Fabio Moron Días. Recuperado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-501-92.htm

Corte Constitucional. (14 de Marzo de 2001). Bogotá. Auto 087/1991. Magistrado Sustanciador:Manuel José Cepeda Espinosa. Recuperado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/Autos/2001/A087-01.htm

Corte Constitucional. (16 de Marzo de 2006). Bogotá. Sentencia T - 198/2006. Magistrado Ponente:Marco Gerardo Monroy Cabra. Recuperado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-198-06.htm

Corte Constitucional. (7 de Mayo de 2009). Bogotá Sentencia T-317/2009.Magistrado Ponente:Luis Ernesto Vargas Silva. Recuperado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-317-09.htm

Corte Constitucional. (11 de Marzo de 2011). Bogotá Sentencia T -167/2011. Magistrado Ponente:Juan Carlos Henao Perez. Recuperado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-167-11.htm

Corte Constitucional. (8 de Junio de 2012). Bogotá. Sentencia T - 428/2012. Magistrado Ponente:Maria Victoria Calle Correa. Recuperado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/t-428-12.htm

Constitucional Constitucional. (30 de Marzo de 2012). Bogotá. Sentencia T 271/2012. Magistrado Ponente:Nilson Pinilla Pinilla. Recuperado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-271-12.htm

Corte Constitucional. (13 de Septiembre de 2013). Bogotá. Sentencia T-634/2013 . Magistrado Ponente: Maria Victoria Calle Correa. Recuperado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/t-634-13.htm

Corte Constitucional. (20 de Agosto de 2014). Bogotá. Sentencia C-593/2014. Magistrado Ponente:Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Recuperado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-593-14.htm

Corte Constitucional. (4 de septiembre de 2014) Bogotá. Sentencia T-641/2014.Magistrado Ponente: Martha Victoria Sáchica Méndez. Recuperado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-641-14.htm

Corte Constitucional. (26 de Enero de 2015). Bogotá. Sentencia T - 030/2015. Magistrado Ponente:Martha Victoria Sáchica Méndez.Recuperado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/T-030-15.htm

Corte Constitucional. (21 de Junio de 2016). Bogotá.Sentencia T - 320/2016. Magistrado Ponente:Alberto Rojas Rios. Recuperado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2016/T-320-16.htm

Corte Constitucional. (12 de Mayo de 2017). Bogotá. Sentencia T - 317/2017. Magistrado Ponente:Antonio José Lizarazo Ocampo. Recuperado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-317-17.htm

Corte Constitucional. (28 de Noviembre 2017). Bogotá. Sentencia T 701/2017. Magistrado Ponente: Alberto Rojas Rios. Recuperado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-701-17.htm

Corte Constitucional. (11 de Julio de 2017). Bogotá. Sentencia T-430/2017. Magistrado Ponente:Alejandro Linares Cantillo. Recuperado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-430-17.htm

Corte Constitucional. (9 de Marzo de 2018). Bogotá. Sentencia T-091/2018. Magistrado Ponente:Carlos Bernal Pulido. Recuperado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/t-091-18.htm

Corte Constitucional. (13 de febrero de 2020). Bogotá. Sentencia T- 052/2020. Magistrado Ponente: Antonio José Lizarazo Campo: Recuperado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-052-20.htm

Corte Suprema de Justicia,Sala de casación laboral. (29 de Junio de 2016). Bogotá. Sentencia SL 10538/2016. Magistrado Ponente: Fernando Castillo Cadena. Recuperado de: https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bsep2016/SL10538-2016.pdf

Corte Suprema de Jusitica, Sala de casación laboral. (2 de Agosto de 2017). Bogotá. Sentencia SL11411-2017. Magistrado Ponente: Rigoberto Echeverri Bueno. Recuperado de: https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bdic2017/SL11411-2017.pdf

Corte Suprema de Justicia, Sala de casación laboral. (22 de Julio de 2020). Bogotá. Sentencia SL 2841-2020. Magistrado Ponente: Omar Ángel Mejía Amador. Recuperado de: https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bnov2020/SL2841-2020.pdf

Corte Suprema de Justicia, Sala de casación laboral. (24 de Febrero de 2021). Bogotá Sentencia SL 711-2021. Magistrado Ponente:Gerardo Botero Zuluaga. Recuperado de: https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2021/03/SL711-2021.pdf

Muñoz, E. C. (1997). La acción de tutela en Colombia. Ius et Praxis, p.p 164-174. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19730115

OIT, Organización Internacional del Trabajo, (1958). sobre la discriminación empleo y ocupación. Ginebra. Convenio 111

OIT, Organización Internacional del Trabajo. (1985). sobre la terminación de la relación de trabajo. Ginebra. Convenio 158.

Peñaranda, N. C. (2015). De la estabilidad laboral reforzada: Un estudio jurisprudencial sobre esta institución juridica y los mecanismos para garantizar este derecho. Bogotá D.C: Universidad Católica de Colombia. Recuperado de: https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2217/1/De-la-estabilidad-laboral-reforzada_final%20%281%29.pdf

Ramírez, M. F. (2017). La acción de tutela el amparo en Colombia. Bogotá D.C. Temis.Recuperado de: https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/30033

Toro, A. M. (2018). La acción de tutela: mirada desde la perspectiva de la empresa privada (caso concreto Evon Colombia). Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana. Recuperado de: https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/3936/LA%20ACCI%c3%93N%20DE%20TUTELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velasquez, C. W. (2015). El impacto de la estabilidad laboral reforzada en el derecho laboral colombiano. Medellín: EAFIT. Recuperado de: https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/8094/Camila_WolffVelasquez_2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y

.