

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSIÓN POR DETERIORO DEL ESTADO DE SALUD: LA MATERIALIZACIÓN DEL PRINCIPIO PROTECTOR EN EL CONTEXTO DE ESTADO SOCIAL DE DERECHO

Gloria Eugenia Arroyave Ríos, Leidy Juliana García Díaz

RESUMEN

El presente artículo se centra en el análisis de la estabilidad laboral reforzada en personas en situación de debilidad manifiesta o indefensión por deterioro del estado de salud y de la materialización del principio protector en el contexto del Estado Social de derecho. Se considera en el escrito el estudio jurisprudencial y los abusos ante esta protección constitucional ya que en la actualidad la estabilidad reforzada es usada como instrumento jurídico para mantenerse en sus empleos por medio de la protección que por mandato está establecida; pero se transgrede por los mismos empleados que incumplen con los requisitos y las obligaciones laborales por lo que incurren en ilegalidad y mala praxis, es así como surge la pregunta ¿Cómo funciona la estabilidad laboral reforzada en personas en situación de debilidad manifiesta o indefensión por deterioro en su estado de salud?, se hace necesario entonces profundizar sobre el tema, conceptualizar el principio protector en materia laboral y por último analizar la línea jurisprudencial referente a la estabilidad laboral reforzada.

Palabras claves: Estabilidad laboral reforzada, debilidad manifiesta, indefensión por deterioro

ABSTRACT

The present article centers on the analysis of the labor stability reinforced in persons in situation of clear weakness or defenselessness for deterioration of the state of health and of

the materialization of the protective beginning in the context of the social state of right. There is considered in the writing the jurisprudential study and the abuses before this constitutional protection since at present the reinforced stability is used like juridical instrument to be supported in its work places by means of the protection that by order is established, but it is transgressed by the same personnel who break with the requisites and the labor obligations for what they incur illegality and bad praxis, it is as well as the question arises: How does the labor stability reinforced in persons work in situation of clear weakness or defenselessness for deterioration in its state of health?, it becomes necessary of that time to enter on the topic, to conceptualize the protective beginning in labor matter and finally to analyze the jurisprudential line regarding the reinforced labor stability.

Keywords: Reinforced labor stability, clear weakness, defenselessness for deterioration

Introducción

A partir del año 1991 el Estado colombiano se proclamó constitucionalmente como un Estado Social de Derecho, lo que implicó necesariamente una constitucionalización del derecho, es decir el revestimiento de todas las áreas jurídicas con principios y garantías fundamentales encaminadas a la protección de los derechos establecidos en la Constitución colombiana, sus leyes, y por supuesto, los otorgados jurisprudencialmente por la Corte Constitucional.

Una de las garantías que corresponde al fenómeno constitucionalización del derecho en materia laboral es la de la estabilidad laboral reforzada que recae en las personas en situación de debilidad manifiesta o indefensión por deterioro del estado de salud, por lo que la ley 361 de 1997, en su artículo 26, establece tal estabilidad laboral reforzada para las

personas con limitaciones físicas, dejando como consecuencia la prohibición de despedir a una persona por razón de sus limitaciones. De igual manera, la autorización ante el Ministerio del Trabajo.

En ese orden de ideas, esta investigación pretende ahondar sobre dicha figura, desde el contexto de Estado Social de Derecho por lo que es menester: a) analizar la figura de la estabilidad laboral reforzada que recae sobre las personas en situación de debilidad manifiesta o indefensión por deterioro del estado de salud, de igual manera, y como consecuencia de lo anterior se requiere b) conceptualizar sobre el principio protector como materialización de tal figura y como principio fundamental en el ámbito jurídico-laboral, y por supuesto c) analizar jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana respecto a la estabilidad laboral reforzada con la finalidad de establecer criterios, limitaciones y precedente respecto a la figura y su relación con el principio protector.

Justificación

Es importante realizar esta investigación para sentar un precedente sobre la necesidad de estar informados en cuanto al tema de la estabilidad laboral reforzada siendo una de las problemáticas que más inciden en el ámbito laboral y se relacionan con malos procesos jurídicos, desconocimiento del empleado y aprovechamiento de los empleadores al no brindar las garantías de ley a todos sus colaboradores cuando se ven afectados por una debilidad manifiesta que los reduce física y cognitivamente en su quehaceres laborales.

Según línea jurisprudencial se tiene la protección de estabilidad laboral reforzada en disminuidos físicos, mujer embarazada o en periodo de lactancia, directivos que pertenecen al sindicato y los trabajadores en debilidad manifiesta considerándose esta como una

reducción de mejora en comparación con otro trabajador porque tienen un limitante físico, sensorial, psicológica, etc.

Aquellas personas que tengan esa condición tienen protección del estado por lo cual el empleador no puede terminar el contrato laboral del trabajador, si lo terminan puede exigir por medio derechos de petición o acciones de tutela que lo reintegren o asignen otro cargo sin desmejorar las condiciones, a su vez es necesario pagar el reintegro sino todos los salarios que dejó de recibir cuando estuvo por fuera de la empresa.

Un empleador puede negociar la terminación del contrato con el empleado cuando cumpla con el pago de la indemnización por despido injusto conforme al art 54 del CST, indemnización art 26 de la ley 361 de 1997 de 6 meses de salario y que se pida una autorización ante el ministerio de trabajo donde por medio de una resolución administrativa ellos autorizan la terminación del contrario estando bajo la protección de estabilidad laboral reforzada.

Este principio es protegido por la ONU y la OIT buscando cubrir la seguridad social del trabajador que se encuentra en estado de debilidad manifiesta y porque es mucho más difícil poderse vincular por su estado de salud con otra empresa.

Planteamiento del problema de investigación

En Colombia la estabilidad laboral es un tema que siempre se encuentra en constante estudio, los actores dentro del conflicto relacionado con mejorar las condiciones laborales de toda la sociedad se encuentran con bloqueos representados en normas, decretos y leyes que les impiden bajo en constructo de ley poder ofrecer a los empleados mejores condiciones de trabajo.

Dentro de estas problemáticas se encuentran las terminaciones prontas de contrato, los despidos injustificados y aún peor, el despido por debilidad manifiesta, ocasionando temor en toda la comunidad a enfermarse, estar incapacitado, tener un accidente, quedar en embarazo, etc., pues ven en riesgo su trabajo por las mismas condiciones de este.

Con la presente investigación se pretende realizar un estudio sobre la estabilidad laboral reforzada con el fin de actualizar la información relacionada con la misma en base al estado de salud del empleado.

Estado del Arte

Los siguientes antecedentes soportan de manera teórica la importancia de reconocer este principio protector como una necesidad apriori para los trabajadores y empleadores en la actualidad.

Una revisión realizada Sanabria (2014) en Bogotá para la Universidad Católica de Colombia sobre la estabilidad laboral reforzada desde un estudio jurisprudencial y sobre los abusos a esta protección constitucional en donde buscan analizar su estado actual pero hallan que esta figura es transgredida de forma inescrupulosa por aquellas personas que gozan de protección, incumpliendo con sus obligaciones contractuales que han contraído con el empleador, sin que exista un método adecuado y eficaz para contrarrestar este fenómeno, pero por otro lado, que el empleador abusa de la figura para inducir abusos al trabajador e intentar causar la renuncia.

Esta investigación es relevante para la revisión actual ya que soporta la necesidad de continuar aclarando la figura de estabilidad reforzada debido al desconocimiento de los trabajadores en relación a su aplicabilidad, el momento y los procesos a seguir.

Por otro lado, en el 2018 en Bogotá, Sandra Carolina Cerquera realiza un estudio sobre el principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización. Cerquera (2018) aduce que el grado de protección del principio de estabilidad laboral en los fallos de la Corte Constitucional es muy variada, pues no solo depende de la calificación del sujeto y del vínculo laboral, sino en muchas ocasiones de la tensión que existe entre el Estado social de derecho y el modelo económico neoliberal. Esto ha generado que se analice el precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional frente al tema de estabilidad laboral de varios grupos de trabajadores (mujeres embarazadas y empleados o trabajadores del sector público y del sector privado que no presentan ninguna protección constitucional especial), con el fin de determinar si esta siempre mantiene una postura social o por el contrario se ha dejado tentar por las promesas ilusorias de la implantación de las políticas neoliberales de flexibilización laboral.

Planteamiento de la problemática:

A partir del año 1991 el estado colombiano se proclamó constitucionalmente como un *Estado Social de Derecho*, lo que implicó necesariamente una *constitucionalización del derecho*, es decir el revestimiento de todas las áreas jurídicas con principios y garantías fundamentales encaminadas a la protección de los derechos establecidos en la constitución colombiana, sus leyes, y por supuesto, los otorgados jurisprudencialmente por la Corte Constitucional.

Una de las garantías que corresponde al fenómeno constitucionalización del derecho en materia laboral es la de la *estabilidad laboral reforzada* que recae en las personas en situación de debilidad manifiesta o indefensión por deterioro del **estado de salud**, por lo

que la ley 361 de 1997, en su artículo 26, establece tal estabilidad laboral reforzada para las personas con limitaciones físicas, dejando como consecuencia la prohibición de despedir a una persona por razón de sus limitaciones. De igual manera, la autorización ante el Ministerio del Trabajo.

En ese orden de ideas, esta investigación pretende ahondar sobre dicha figura, desde el contexto de Estado Social de Derecho por lo que es menester: a) Comprender la figura de la estabilidad laboral reforzada que recae sobre las personas en situación de debilidad manifiesta o indefensión por deterioro del estado de salud, de igual manera, y como consecuencia de lo anterior se requiere b) conceptualizar sobre el principio protector como materialización de tal figura y como principio fundamental en el ámbito jurídico-laboral, y por supuesto c) Analizar jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana respecto a la estabilidad laboral reforzada con la finalidad de establecer criterios, limitaciones y precedente respecto a la figura y su relación con el principio protector.

Pregunta problematizadora:

¿Cuál es estado actual de la normatividad para la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta por deterioro del estado de salud?

Objetivo General

Conocer sobre la normatividad de la estabilidad laboral reforzadas de personas en situación de debilidad manifiesta en caso de deterioro del estado de salud

Objetivos Específicos

- Comprender la figura de la estabilidad laboral reforzada que recae sobre las personas en situación de debilidad manifiesta o indefensión por deterioro del estado de salud
- Conceptualizar sobre el principio protector como materialización de tal figura y como principio fundamental en el ámbito jurídico-laboral, y por supuesto
- Analizar jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana respecto a la estabilidad laboral reforzada con la finalidad de establecer criterios, limitaciones y precedente respecto a la figura y su relación con el principio protector.

Metodología

Diseño de Investigación

El presente artículo, se deriva de una investigación propuesta por el área de derecho laboral de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Manizales, cuyo tipo investigación es cualitativa - descriptiva, que busca comprender los fenómenos objeto de estudio mediante una relación que supera el estudio de los datos estadísticos propios de las investigaciones tradicionales, para pasar a la construcción de sentido; “se enfoca en comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto” (Hernández, R. y otros (2010, p.364).

Particularmente las investigaciones de orden descriptivo, pretenden presentar panorama general de los hechos describiéndolos como son observados, es decir la realidad será descrita en todos sus componentes principales. En este caso, se trata de la descripción minuciosa y detallada del estado de la estabilidad laboral reforzada por salud.

Esta investigación se construyó a partir de tres momentos: descriptivo, interpretativo y de construcción de sentido. En el primero, se describe la figura de la estabilidad laboral reforzada que recae sobre las personas en situación de debilidad manifiesta o indefensión por deterioro del estado de salud, de igual manera; en el segundo se conceptualizó sobre el principio protector como materialización de tal figura y como principio fundamental en el ámbito jurídico-laboral, y por supuesto; y finalmente, se procedió a la construcción de sentido mediante el análisis jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana respecto a la estabilidad laboral reforzada con la finalidad de establecer criterios, limitaciones y precedente respecto a la figura y su relación con el principio protector

La técnica empleada fue la de análisis de contenido, mediante la revisión de antecedentes doctrinales y jurisprudenciales respecto a la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta o indefensión por deterioro del estado de salud: la materialización del principio protector en el contexto del estado social de derecho.

Marco Teórico

En el siguiente marco teórico se conceptualizan los temas trabajados en el escrito y a través de los cuales se comprenderán todas las problemáticas que emergen del mismo por medio de las leyes que protegen al trabajador y las situaciones a los cuales se ven expuestos.

Estabilidad laboral reforzada

La estabilidad laboral reforzada es una institución ampliamente definida y establecida por la Corte Constitucional, la cual ampara sujetos de especial protección, que

debido a su particular situación presentan mayor grado de vulnerabilidad frente a sus compañeros y superiores.

Si bien es cierto que la estabilidad laboral reforzada con es un derecho contenido en alguna norma, es un principio de desarrollo jurisprudencial protegido por el derecho fundamental al trabajo que si está consagrado en la Constitución.

Por otro lado, el principio de estabilidad laboral reforzada busca garantizar a las personas el derecho al trabajo bajo condiciones de vulnerabilidad manifiesta, lo cual obliga al empleador a permitir la continuidad del empleado en su cargo.

Los principios de la estabilidad laboral reforzada

Estabilidad laboral por fuero de maternidad

En donde se postula que una mujer en estado de embarazo y en periodo de lactancia en base a lo establecido en el artículo 239 del código sustantivo del trabajo, para su despido es necesaria una autorización del ministerio de trabajo con justa causa.

«En la búsqueda de una armonía entre la libertad contractual y la protección de la maternidad en las relaciones laborales subordinadas, esta Sala en la sentencia SL3535-2015, rad. 38239, estableció la modalidad de protección intermedia, consistente en garantizar la vigencia del contrato de trabajo a término fijo durante el período de embarazo y por el término de la licencia de maternidad. Esta fórmula no desconoce la configuración del contrato de trabajo a término definido, pero en cambio, sí establece un estándar de protección similar al que les otorga la ley en las modalidades de contratos a término indefinido.»

Es decir, que en base a lo anterior se comprende que el empleador está en la obligación de continuar el contrato con la mujer en estado de embarazo hasta culminar su licencia de maternidad.

Madre adoptante

La estabilidad laboral reforzada también beneficia a las madres que adoptan, siendo soportado esto por el numeral 4 del artículo 236 del código sustantivo del trabajo:

«Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.».

Es decir, que la estabilidad laboral reforzada para las madres adoptantes empieza cuando el niño es entregado oficialmente a la madre adoptiva.

Fuero Sindical

Son aquellos que gozan de estabilidad laboral reforzada por pertenecer al sindicato de la empresa según artículo 405 del código sustantivo del trabajo y respecto a lo señalado por el art. 406 del mismo código.

Trabajadores discapacitados

Los trabajadores con discapacidad en base al artículo 26 de la ley 361 de 1997 cuentan con el aval para gozar de la estabilidad laboral reforzada que impide que sea despedido sin previa autorización del ministerio de trabajo, aplicando esto para trabajadores con discapacidad de por mínimo 15%.

Lo anterior es una conceptualización base de los temas a abordar en este escrito.

Resultados

Capítulo I

“La estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta o indefensión por deterioro del estado de salud: Concepto y vicisitudes”

La estabilidad laboral reforzada es indudablemente una de las figuras más representativas del Derecho laboral, bajo el entendido de que se cataloga como la materialización del principio protectorio, siendo el mismo una consecuencia directa del fenómeno de constitucionalización del derecho laboral.

En el presente capítulo se pretende realizar una aproximación al concepto de la figura de la estabilidad laboral reforzada, no sin antes partir de una conceptualización general del término, por lo que es preciso, con la finalidad de contextualizar, citar a Román, Castaño y Villamizar (2016):

La estabilidad laboral tradicionalmente se ha defendido como un objetivo deseable por cuanto fomenta la seguridad económica de las personas y les permite reducir la incertidumbre para trazar sus planes de vida. Sin embargo, según un estudio de la OIT, los países con regulaciones estrictas para proteger la estabilidad en el empleo no necesariamente son aquellos donde se presenta el mayor nivel de seguridad económica.

En ese orden de ideas, la temática específica a desarrollar en este capítulo es el correspondiente a la estabilidad laboral reforzada bajo el criterio de la situación de debilidad manifiesta o indefensión por deterioro del estado de salud y en la búsqueda de cumplir con el objetivo, dichas entrelineas se subdividirán en 02 partes: A) *Concepto de estabilidad laboral reforzada y criterios* y, B) *Estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta o indefensión por deterioro del estado de salud*.

- **Concepto de estabilidad laboral reforzada y criterios**

La estabilidad laboral reforzada ha sido una de las figuras más estudiadas del derecho laboral, desde estudiantes e investigadores con fines académicos, hasta litigantes y operarios judiciales en ámbitos reales y prácticos. Sería utópico afirmar la existencia de una definición universal de la estabilidad laboral reforzada, pues como se ha mencionado, la misma ha sido objeto de estudio en diversos campos, generando como consecuencia la producción de la literatura jurídica.

Las dos corporaciones colombianas que más han ahondado sobre el tema, y han tratado de dar un mayor aproximativo a su definición, han sido indudablemente la Corte Constitucional y la Corte Suprema de justicia en sede tutela:

La Corte Constitucional ha enfatizado qué:

“(…) Aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros,

personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo`

Por otra parte, la Corte Suprema De Justicia ha precisado qué: (...) “La estabilidad laboral reforzada no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro (...)”.

En principio las dos definiciones dadas por estas dos corporaciones parecen ser excluyentes entre sí, sin embargo, ambas buscan la misma finalidad: -protección al trabajador-, por lo que es además un derecho, es dable entonces preguntarse: *¿Existe legitimidad para la titularidad del derecho?* Lo cual también ha sido resuelto por la jurisprudencia

Son titulares las personas en situación de discapacidad y las personas que, en el ámbito de las relaciones laborales se encuentren en situación de debilidad manifiesta originada en una afectación significativa de su salud, que les cause limitaciones de cualquier índole, pese a que no estén calificados.

De igual manera lo son, a través del desarrollo jurisprudencial también se ha mencionado que la la institución de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a:

- mujeres embarazadas;
- (2) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud;
- (3) aforados sindicales y
- (4) madres cabeza de familia. (...)

- Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad (...).
- En conclusión, es importante advertir que la estabilidad laboral reforzada no se encuentra en estricto sentido regulado en la legislación colombiana, sino que la misma es consecuencia del desarrollo de la jurisprudencia en el contexto de la protección del derecho contenido en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia 1991 –derecho al trabajo-, y constituye en sí una garantía del trabajador a seguir devengando los salarios y demás prestaciones sociales (sin depender de la modalidad contractual en la que se encuentre) inclusive en contra la voluntad del empleador, ya que no medía una causa justa para derivar algún despido.

Después de definir la estabilidad laboral reforzada como un derecho y como una garantía para algunos trabajadores (depende de condiciones para su legitimidad), es importante resaltar el desarrollo jurisprudencial de la figura frente a los criterios, que permiten un mejor desarrollo del concepto, por lo que se ha decantado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada reporta los siguientes criterios:

- Derecho a conservar el empleo
- Derecho a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad
- Derecho 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,

- Derecho 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.
- **Definición de la estabilidad laboral reforzada, de personas en situación de debilidad manifiesta o indefensión por deterioro del estado de salud.**

Ahora bien, de conformidad con las conclusiones del anterior ítem, uno de los criterios para ejercer la legitimidad del derecho de la estabilidad laboral reforzada es la situación de debilidad manifiesta o indefensión por deterioro del estado de salud, lo que alude indiscutiblemente que la legitimación por activa o titular para el ejercicio del derecho es el trabajador que se encuentre en tales condiciones nombradas en la sentencia T – 320 del 2016:

La estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que, por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.

De acuerdo con los argumentos emanados por la jurisprudencia y la doctrina, el criterio de la situación de indefensión o deterioro del estado de salud del trabajador debe ser PROBADO, esto con la finalidad de acceder al derecho de la estabilidad laboral, sin embargo, los fallos del altas Cortes como el Ministerio de Trabajo ha dado un giro pragmático, bajo el entendido de las exigencias legales, siendo la valoración médica en

algunas ocasiones, requisito *sine qua non* para la declaratoria del mismo, lo cual se extenderá con mayor rigor en el capítulo tres del artículo, junto con los límites que ha desarrollado la jurisprudencia.

En conclusión, de este primer capítulo podría decirse que cuando un trabajador sufre de una enfermedad o problema de salud que le genere o impida realizar sus compromisos contractuales, la Corte Constitucional reitera a través de la jurisprudencia que esto es llamado debilidad manifiesta y que tienen derecho a continuar con su trabajo sin problema alguno por parte del empleador.

Se acota que la ley 361 de 1997 establece mecanismos de integración para las personas que tienen limitaciones sociales y crea la protección especial en materia laboral relacionada con acceso igual en condiciones de empleo, ilegalidad del despido del trabajador por su condición, desvinculación únicamente con causa justificada.

La ley establece también una ruta de atención en relación con los procedimientos que se deben llevar a cabo cuando a un empleado en debilidad manifiesta se encuentra afectado por su empleador siendo muy explícito en que quien está cubierto por dicha protección bajo ninguna circunstancia puede ser despedido.

Capítulo II

2. “El Principio Protector En Materia Laboral Y Su Relación Con La Estabilidad Laboral Reforzada”

El derecho laboral o *derecho social* como la doctrina lo ha definido, se ha encargado de marcar una clara tendencia y vocación por la protección del más débil, quien indudablemente en este contexto es el trabajador. En ese sentido, como bien se ha

manifestado en los acápite anteriores, el sistema normativo ha tenido un giro pragmático tendiente a regular, permear y armonizar preceptos constitucionales a sus reglas sustanciales y de procedimiento, sugiriendo lo anterior un fenómeno de – *Constitucionalización del derecho laboral*- y siendo precisamente *la estabilidad laboral reforzada* una consecuencia de este.

Respecto a la –*Constitucionalización del derecho laboral*- es importante citar al profesor Betancourt (2010) quien ha precisado qué:

La Constitución Política de 1991, declara desde su artículo 1 que Colombia “es un Estado social de derecho”, por tal razón, el Estado tiene un papel de promotor del desarrollo y la justicia sociales, para combatir las desigualdades humanas con sus mecanismos políticos y económicos. En esta órbita de aspiraciones políticas y sociales se encuentran en un plano prevalente los principios del derecho laboral, que resultan primordiales en razón de que posibilitan los medios de subsistencia, y la calidad de ésta, para el mayor número de la población; en razón de que son un factor económico del cual dependen de manera general el crecimiento y desarrollo económico; y en razón de que de ellos se desprenden variadas y complejas relaciones sociales concurrentes y divergentes en punto a los intereses que en ellas se traban. (pág. 252)

Ahora bien, *¿Qué relación guarda el principio protector con la estabilidad laboral reforzada?* Siendo está precisamente la incógnita a resolver en este segundo capítulo, por lo que es menester explicarlo desde 04 orbitas a saber: *i) Principio protector su definición y su relación con la estabilidad laboral reforzada; ii) Principio de favorabilidad e In dubio pro-operario iii) Condición más beneficiosa y, iv) irrenunciabilidad de los derechos.*

- **El principio protector, su definición y su relación con la estabilidad laboral reforzada.**

En las entrelineas anteriores hemos afirmado que *la estabilidad laboral reforzada* es en buena medida la materialización del principio protector, sin embargo, no hemos definido el mismo, por lo que es preciso enfatizar lo decantado por la jurisprudencia citando a Podetti (2015):

El principio protectorio, consistente en una tutela preferencial a favor del trabajador (Simi), tiende 'a nivelar desigualdades' (Plá Rodríguez), desigualdades de carácter social, económico y cultural, entre el trabajador y el empleador, lo que se traduce en menor poder de negociación en el primero de ellos. (pág. 146)

De igual manera se relaciona una noción de estabilidad laboral dada por la OIT, que enfatiza que la misma tiene como objetivo fomentar la seguridad económica de las personas y les permite reducir la incertidumbre para trazar sus planes de vida. En esa línea argumentativa, se resalta la relación de ambas figuras en el sentido de que la *estabilidad laboral reforzada* incorpora una especial **protección** a ciertos trabajadores que tienen características propias de vulnerabilidad y requieren trato diferenciado por lo que se catalogan sujetos de especial protección constitucional, razón por la cual, la Corte Constitucional ha defendido y establecido cuales son las circunstancias de conformidad del caso en concreto para establecer o conceder la estabilidad laboral reforzada, analizando que dicho criterio surge como mecanismo para amparar situaciones en donde sujetos se ven expuestos con un mayor grado de probabilidad a ser marginados debido a sus condiciones particulares y crea fueros que pretenden proteger bienes jurídicos o derechos de trascendente importancia no solo para el titular del derecho sino para la comunidad.

En conclusión, el principio protectorio lleva implícita la protección del trabajador, este principio se llena de contenido y encuentra su aplicación a través de los principios: *i) pro-operario, ii) de favorabilidad, iii) la condición más beneficiosa y iv) irrenunciabilidad de los derechos.*

- **Principio de favorabilidad e in dubio pro-operario.**

A continuación, se realiza un comparativo entre el principio de favorabilidad e in dubio pro-operario siendo pertinente dentro del escrito debido a la importancia en la decisión del juez laboral de permitir un despido o llevar a cabo procesos relacionados con la figura de estabilidad laboral reforzada que se vean afectados negativamente para el empleado o el empleador.

Además, como dice Vergara (2015), el orden constitucional colombiano (Constitución Política, 1991, art. 53) registra como uno de los principios mínimos fundamentales del trabajo la “situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho”, fórmula en la que se condensan dos principios o reglas, según la consideración que se tenga al respecto: por un lado, la de la favorabilidad propiamente dicha, que opera en el momento de la aplicación del derecho y en escenarios de concurrencia normativa, y que ordena la selección de la norma que resulte más beneficiosa a la situación del trabajador para la resolución del caso concreto (Vásquez, 1982, p. 199). Por el otro, el in dubio pro operario, que opera en el plano de la interpretación del derecho, y prescribe que en los eventos de que una norma admita varias interpretaciones, debe optarse por aquella que resulte más favorable para el trabajador.

Es decir, para explicar de manera más general este principio y su relación con la estabilidad laboral reforzada se podría decir que es aquella que incide en la decisión del juez dependiendo de la situación más favorable para el trabajador, lo anterior, cuando existe una sola interpretación para la misma y no cabe duda de la decisión a tomar, pero si por el contrario la situación del trabajador para la resolución de su requerimiento posee varias perspectivas, el principio in dubio pro operario exige que debe tomar la decisión que más convenga con el trabajador, que en este caso tendrá que ver con el principio de estabilidad laboral reforzada y sus exigencias ante los empleadores y el ministerio de trabajo.

Principio de Favorabilidad	Principio In Dubio Pro Operario
<p>Suele suceder en el ámbito judicial que el juez, al momento de resolver un asunto de carácter laboral, se encuentra con que existen dos o más normas laborales vigentes susceptibles de aplicarse al caso, pero le asalta la duda sobre cuál de ellas debe aplicar.</p> <p>Puesto en esa circunstancia, el juez debe escoger la norma que resulte más favorable al trabajador, la cual deberá aplicar completa.</p> <p>Entonces, para que opere el principio de favorabilidad deben darse los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Que existan varias normas de carácter laboral susceptibles de aplicarse al caso concreto, es decir que regulen la misma situación fáctica. Que todas esas normas estén vigentes. Que el juez tenga duda sobre cuál de ellas debe aplicar Que la norma que escoja la aplique en su totalidad, o sea, que no puede aplicar solo una parte de ella, sino que la debe aplicar íntegra y como un cuerpo normativo. 	<p>A diferencia de la situación anterior, en este caso el juez no se encuentra ante varias normas del trabajo susceptibles de aplicarse al caso por resolver, sino ante una sola norma que admite varias interpretaciones, y lo acompaña la duda sobre cuál de todas esas interpretaciones debe escoger. O sea, que aquí ya no se trata de pluralidad de normas sino de pluralidad de interpretaciones. En este caso el juez debe escoger la interpretación que sea más favorable al trabajador</p> <p>Así las cosas, para que pueda aplicarse el principio in dubio pro operario se deben dar las siguientes situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Que el juez se encuentre con que la norma que regula el caso le sugiere varias interpretaciones, y Que el juez tenga duda sobre cuál de esas interpretaciones debe escoger. <p>Esto es así porque si el juez no tiene duda no aplica el principio así la norma admite otras interpretaciones. Es conveniente anotar que los jueces no están obligados a escoger como correctas las interpretaciones (de las normas) que le propongan las partes del proceso.</p>

Fuente:

El carácter tuitivo del Derecho del trabajo implica que la balanza en la relación laboral no es absolutamente equilibrada como quizá lo es en otros campos del derecho como el civil, por ejemplo, en donde la relación es equivalente, mientras que en el contexto laboral se enfoca en la defensa por la parte débil (el trabajador). (Meza Yances, 2017)

*¿Qué pasaría si en un proceso judicial existen varias normas aplicables al caso?,
¿Cuál es la interpretación que debe hacer el fallador?* El artículo 20 del Código Sustantivo del Trabajo enfatiza:

“En caso de conflicto entre las leyes del trabajo y cualesquiera otras, prefieren aquéllas.”

Es decir, acudiendo al principio de especialidad, para problemas laborales, normas laborales, en caso o cuestión de conflicto las mismas deben prevalecer sobre cualquier otra. (Ministerio de Protección Social, 2011)

De igual modo, el artículo precedente enmarca el principio de “favorabilidad” o el in dubio pro-operario: El principio se encuentra consagrado en el art 21 del ordenamiento laboral y tiene que ver mucho con otro postulado laboral que se le denomina inescindibilidad de la norma laboral, que no es más la aplicación integral más favorable a un trabajador en caso de duda o aplicación.

El artículo que la consagra es el 21 del código sustantivo de trabajo, que reza lo siguiente: “Art. 21.- Normas más favorables. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad”. (pág. 3)

Es así como la Corte Constitucional en la **sentencia T-730 de 2014** ha definido:

“El principio in dubio pro operario (favorabilidad en sentido amplio), “implica que una o varias disposiciones jurídicas aplicables a un caso, permiten la adscripción de diversas interpretaciones razonables dentro de su contenido normativo, generando duda en el operador jurídico sobre cuál hermenéutica escoger. En esta hipótesis el intérprete debe elegir la interpretación que mayor amparo otorgue al trabajador. Mientras el principio de

favorabilidad en sentido estricto recae sobre la selección de una determinada disposición jurídica, el principio *in dubio pro operario* lo hace sobre el ejercicio interpretativo efectuado por el juzgador al identificar el contenido normativo de una disposición jurídica. (Corte Constitucional, 2014)

De acuerdo con las leyes procedimentales el Juez es el director del proceso, pero también debe tenerse en cuenta que el mismo está sometido al imperio de la ley, tal como lo establece el artículo 230 de la Constitución. En ese sentido, el conflicto entre leyes no solo se resuelve o armoniza con el hecho de preferencia de las normas constitucionales, sino también con la normatividad especial del derecho laboral y más aún cuando la duda persiste es menester una interpretación al caso, incluyendo entonces el ingrediente de favorabilidad para la parte más débil en la balanza del derecho laboral: el trabajador.

Pero, ¿Cómo debe hacerse esa interpretación?, es decir, ¿Cómo el juez establece, en caso de duda la norma más favorable en contraposición con otra también –ley- ¿La discrecionalidad judicial opera en este sentido?, ¿podría catalogarse como prevaricato? Se debe tener en cuenta no solo las reglas de la sana crítica, sino también las reglas de la hermenéutica, puesto que no generaría seguridad jurídica que un juez éste escudándose en la duda para la aplicabilidad de una ley que en ámbitos subjetivos cree ser la mejor para cada caso en concreto.

Para la Corte Constitucional “la “duda” que da lugar a la aplicación de los principios de favorabilidad e *in dubio pro-operario*:

“debe revestir un carácter de seriedad y objetividad, pues no sería dable que, ante una posición jurídicamente débil, deba ceder la más sólida bajo el argumento que la

primera es la más favorable al trabajador. En ese orden, la seriedad y la objetividad de la duda dependen a su vez de la razonabilidad de las interpretaciones”. (Corte Constitucional, 2014)

De igual manera, debe estar la interpretación debe estar conforme a la constitución, cumpliendo así una función integradora:

“El principio de supremacía constitucional cumple una función integradora del orden jurídico. La Constitución fija el modelo de Estado como democrático y social de Derecho, determina los valores fundantes de dicho modelo, propugna por la primacía de la dignidad humana, la justicia y la eficacia de los derechos fundamentales, así como garantiza el pluralismo, la participación, el aseguramiento de la igualdad de oportunidades para todas las personas y el reconocimiento de la diversidad étnica y cultural. Estos principios esenciales, junto con otros, cumplen una función central frente al sistema de fuentes: otorgan unidad de sentido a las diferentes normas jurídicas, las cuales se tornan en instrumentos para la garantía concreta de los principios fundantes del Estado Constitucional. De lo que se trata, en últimas, es que la interpretación de las normas responda a una suerte de coherencia interna del orden jurídico en su conjunto, vinculado a la realización de los principios centrales del Estado Social y Democrático de Derecho.”. (Corte Constitucional , 2016)

En conclusión, para la aplicación de esta institución y principio jurídico-laboral, que tiene un aspecto tanto legal como constitucional se debe tener al menos: *i) Dos normas para aplicar en el caso, ii) una duda seria y objetiva, iii) una interpretación que implique integración, es decir una interpretación prevalente a los preceptos constitucionales de acuerdo con el contexto de Estado Social de Derecho.*

Así pues, se está ante el fenómeno de la constitucionalización del derecho, una figura que pretende la protección de los trabajadores en el ámbito laboral, una materialización del Derecho laboral con carácter tuitivo, un predominio de preceptos constitucionales sobre los legales, una figura netamente constitucional.

- **Condición Más Beneficiosa**

El artículo 53 de la Constitución Política De Colombia enfatiza qué: (...)” La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores (...)”

El principio de la condición más beneficiosa, como bien se ha decantado en el desarrollo de este acápite corresponde al carácter tuitivo y protector del derecho social, bajo el entendido de que se reconoce y respeta una situación dada en un determinado sistema normativo, pese al cambio que posteriormente pueda realizarse.

En ese sentido, la Corte Suprema De Justicia, ha enfatizado que “(...) si la constitución instituye especial protección al trabajo por parte del Estado (art. 17), si consagra la intervención estatal en el proceso económico para mejorar a los trabajadores (art. 32) y si expresamente prohíbe desmejorar sus derechos sociales reconocidos en leyes anteriores aún en época de emergencia económica (art. 122) (...) por lo que no resulta congruente que otros actos que integren el ordenamiento jurídico autorice el detrimento y desmejora de las condiciones laborales las cuales ya habían sido consolidadas, pues dichas disposiciones se reputarían inconstitucionales”.

En síntesis, el principio de la condición más beneficiosa no quiere decir que la ley laborar no pueda estar sujeta a cambios, lo que implica realmente, dado el espíritu del

legislador, es que mediante ese cambio normativo no se desmejoren ni menoscaben los derechos de los trabajadores que se encontraban protegidos y consagrados en leyes anteriores.

En conclusión, la condición más beneficiosa es aquella que permite analizar de acuerdo al estado del caso, lo que es más pertinente para el empleador y el empleado.

Capítulo III.

Jurisprudencia de la corte constitucional en relación con la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta o indefensión por deterioro del estado de salud: ¿Exigencias mínimas para reconocer el derecho?

El estado colombiano es considerado un Estado Social de Derecho regido por principios como la protección especial de los derechos fundamentales de las personas, por ende, este capítulo hace relación al derecho al trabajo en donde se deben cumplir con requisitos de cumplimiento y para el cual se creó una protección especial llamada "estabilidad laboral reforzada" en el caso de personas que están en debilidad manifiesta y que son más susceptibles de los abusos de los empleadores y requieren de especial atención.

Corte Constitucional

Con base a lo dicho por la Constitución, se hace referencia al artículo 86 relacionado con la acción de tutela cuando el trabajador siente vulnerado sus derechos en relación al tema:

“Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando

quiera que éstos resulten vulnerados por la acción o la omisión de cualquier autoridad o de los particulares en los casos que señale este Decreto. Todos los días y horas son hábiles para interponer la acción de tutela. La acción de tutela procederá aún bajo los estados de excepción. Cuando la medida excepcional se refiere a derechos, la tutela se podrá ejercer por lo menos para defender su contenido esencial, sin perjuicio de las limitaciones que la Constitución autorice y de lo que establezca la correspondiente ley estatutaria de los estados de excepción”.

Es importante destacar que la acción de tutela de los últimos mecanismos que se abordan cuando se vulneran los derechos que en este caso tiene más fuerza cuando el cargo que ocupa el empleado es de carácter público.

Línea jurisprudencial

La línea jurisprudencial permite analizar los cambios en los procesos jurídicos por lo cual esta permite analizar si ha habido cambios drásticos por parte de la corte y básicamente se busca analizar cómo proteger legamente la estabilidad laboral reforzada para personas en estado de indefensión.

Por lo cual se analizan las siguientes sentencias para tener más claridad al respecto:

Documentos para Acción de Tutela: Estabilidad Laboral Reforzada		
Año	Sentencia	Contenido
2015	Sentencia T-310 de 2015 Corte Constitucional	En el presente caso la acción de tutela es el medio idóneo y preferente, en razón a la protección laboral reforzada que consagra explícitamente el texto constitucional a favor de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Lo anterior no significa que siempre que las personas se encuentren en situación de vulnerabilidad, deben permanecer en su cargo, sino que su desvinculación laboral o la terminación unilateral de su contrato de prestación de servicios solo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio de Trabajo.

2016	Sentencia T-256 de 2016 Corte Constitucional	La acción de tutela se encuentra concebida como un mecanismo ágil y sumario para la protección judicial de los derechos fundamentales, la cual sólo está llamada a proceder cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, analizado tanto desde la perspectiva formal de su existencia, como desde la órbita material de su idoneidad y celeridad para brindar un amparo efectivo. En el caso concreto, la accionante no fue desvinculada de su cargo encontrándose protegida por el fuero de maternidad y, en consecuencia, no cabe otorgar la protección que se reclama respecto de los derechos al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada. Así mismo, se advierte que se invocó una causal objetiva para el despido relacionado con la terminación de la obra o labor, lo cual también ocurrió con el retiro de otros trabajadores encargados de la misma misión.
2016	Sentencia T-357 de 2016 Corte Constitucional	En relación con las personas protegidas constitucionalmente con estabilidad laboral reforzada, la jurisprudencia constitucional ha considerado tradicionalmente que estas son los menores de edad, los adultos mayores, las mujeres en estado de embarazo y los trabajadores discapacitados. No obstante, se ha establecido que las personas próximas a pensionarse pueden ser sujetos de especial protección constitucional cuando en los hechos presentados al juez de tutela se hace evidente que estas están en riesgo de sufrir una afectación a su mínimo vital.
2016	Sentencia T-595 de 2016 Corte Constitucional	Tanto los servidores públicos próximos a pensionarse como cualquier otro servidor público, en principio, no pueden acudir a la acción de tutela para discutir los actos administrativos de desvinculación. Sin embargo, de evidenciarse que con tal decisión la administración genera la ocurrencia de un perjuicio irremediable, se activa la competencia del juez constitucional de manera transitoria.
2018	Sentencia T-483 de 2018 Corte Constitucional	La Corte Constitucional ha reiterado su postura entre muchas otras sentencias en las que han concluido que la estabilidad laboral reforzada (i) protege a aquellos trabajadores que padezcan algún tipo de limitación física o psicológica que no les permita realizar su trabajo regularmente, para que su relación laboral no sea terminada en razón a esa limitación.

2019	Sentencia T-014 de 2019 Corte Constitucional	El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación, particularmente, por tratarse de escenarios contractuales asimétricos. De igual manera, la Corte ha reconocido el derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo y que se materializa con medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales.
------	--	--

Fuente:

En conclusión, las sentencias anteriormente mencionadas permiten tener un panorama más amplio sobre los procesos llevados a cabo en relación con la estabilidad laboral reforzada y permiten reconocer rutas establecidas para solicitar procesos jurídicos relacionados con la figura mencionada.

Conclusiones

La estabilidad laboral reforzada de personas en debilidad manifiesta por deterioro de la salud es una de las figuras más representativas del derecho laboral, catalogada como uno de los fenómenos de constitucionalización del derecho laboral en la actualidad, entendiendo las personas que se encuentran en esta situación, tienen todos los recursos de ley necesarios para poder proteger sus derechos cuando han sido cubiertos. Por ese ha sido caracterizada como uno de los principios pilares del derecho laboral, pues es menester protectorio.

La estabilidad laboral reforzada busca por medio del principio protector cubrir al trabajador y así mismo nivelar las desigualdades de manera integral entre el empleador y el empleado buscando como primera medida un proceso de conciliación.

La estabilidad laboral reforzada es tan importante en el contexto laboral que está protegida por la Organización Internacional del Trabajo ya que busca siempre por encima de todo la seguridad social y laboral de individuo.

Referencias

- Barona Betancourt, R. (2010). *Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano*. Bogotá.
- Corte Constitucional . (2016). *Sentencia C-054* . Bogotá.
- Corte Constitucional. (2014). *Sentencia T-730* . Bogotá.
- Corte Constitucional. (2014). *Sentencia T-730*. Bogotá.
- Meza Yances, L. (2017). *Favorabilidad en el derecho procesal del trabajo: aplicación estricta o ilimitada*. Bogotá.
- Ministerio de Protección Social. (2011). *Código Sustantivo del Trabajo* . Bogotá.
- Podetti, H. (2015). *Los Principios del Derecho de Trabajo*. Bogotá.