

Estabilidad Laboral Reforzada en Colombia

Stability established in Colombian labor legislation

Sandra Orozco¹,

Jessica Martínez²

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Programa Especialización Derecho Laboral

2024

Resumen

¹ Sandra Liliana Orozco Montes, estudiante segundo semestre de especialización de derecho laboral, Profesional en Salud Ocupacional de la Universidad del Tolima. Programa especialización derecho laboral, facultad de ciencias jurídicas y políticas Universidad Uniremington, Sandra.orozco.7462@miremington.edu.co

² Jessica Julieth Martinez Machuca, estudiante segundo semestre de especialización de derecho laboral, Administradora en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fundación Universitaria Minuto de Dios, Programa especialización derecho laboral, facultad de ciencias jurídicas y políticas Universidad Uniremington, Jessica.martinez.9682@miremington.edu.co

La estabilidad laboral reforzada en Colombia es un principio constitucional y mecanismo legal diseñado para proteger a los trabajadores de despidos arbitrarios, cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad, el cual es aplicado en las empresas y entidades del sector público y privado; ambos sectores tienen regulaciones específicas que buscan equilibrar la necesidad de proteger a los trabajadores en situaciones vulnerables para la administración efectiva de los recursos humanos en las organizaciones. La estabilidad laboral reforzada es un aspecto clave en la legislación laboral colombiana, reflejando un compromiso con la equidad y la protección de derechos en el entorno laboral. El objetivo de este artículo es describir los tipos de estabilidad laboral reforzada que contempla el ordenamiento jurídico en Colombia, debido a que en algunas empresas existe una tendencia a no reconocer adecuadamente en qué situaciones se aplica esta protección. Esto puede llevar a que trabajadores que deberían beneficiarse de la estabilidad laboral reforzada enfrenten despidos injustificados, lo que puede agravar su situación.

Palabras clave: estabilidad laboral reforzada, fuero, despidos injustificados

Abstract

Reinforced job stability in Colombia is a constitutional principle and legal mechanism designed to protect workers from arbitrary dismissals when they are in vulnerable situations. It applies to companies and entities in both the public and private sectors, each of which has specific regulations aimed at balancing the need to protect workers in vulnerable situations with the effective management of human resources within organizations. Reinforced job stability is a key aspect of Colombian labor legislation, reflecting a commitment to equity and the protection of rights in the workplace. The objective of this article is to describe the types of reinforced job stability recognized by the legal framework in Colombia, as there is a tendency in some companies not to adequately recognize the situations in which this protection applies. This can lead to workers who should benefit from reinforced job stability facing unjustified dismissals, which can worsen their situation.

Keywords: Reinforced job stability, unjustified dismissals, job protection

Introducción

La estabilidad laboral reforzada en Colombia es un concepto jurídico que busca proteger a los trabajadores en situación de vulnerabilidad; Sin embargo, Colombia enfrenta diversos desafíos que impactan su efectividad y aplicación en el momento de conservar el empleo; en consecuencia, el presente artículo busca describir los tipos de estabilidad laboral reforzada consagrados en la legislación laboral colombiana, para lo cual se toma como guía la Ley 361 de 1997, Ley 797 de 2003 y la Constitución Política de Colombia en su artículo 53 el cual establece principios mínimos en materia laboral,

incluyendo la protección de trabajadores en condiciones especiales. A partir de ahí se despliega un análisis, trayendo a colación los aspectos legales y jurisprudenciales de la estabilidad laboral reforzada en Colombia, en vista de que es un principio constitucional y cuya intención es proteger los derechos de los trabajadores que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Adicionalmente, busca aclarar la incógnita: ¿cómo se aplica y qué diferencias tiene la estabilidad laboral reforzada para trabajadores del sector público y el sector privado en Colombia? Donde allí se revisará el Decreto 1083 de 2015, en el cual se contemplan los cargos de provisionalidad donde gozan de una estabilidad laboral relativa. En el cual se describe las prácticas legales y los mecanismos de protección que garantizan la estabilidad laboral reforzada en los dos sectores económicos.

Tipos de estabilidad laboral reforzada en Colombia

Fuero sindical (laboral colectivo)

El fuero sindical en Colombia es un amparo legal que se otorga a los trabajadores que conforman un sindicato o que están en proceso de formar uno, con una duración de 3 meses antes de la formación del sindicato y hasta 3 meses después de la elección de la junta directiva del sindicato. Durante este tiempo, los trabajadores con fuero sindical tienen protección contra despidos, traslados y sanciones injustas, sin el cumplimiento de un procedimiento administrativo y sin la autorización del Ministerio del Trabajo. Este amparo busca garantizar la libertad sindical y evitar represalias contra

los trabajadores que ejercen su derecho a la asociación sindical. El cual se encuentra regulado a través del artículo 39° de la Constitución Política; así mismo, el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo y el Decreto 1072 de 2015.

2. Fuero circunstancial

El Fuero circunstancial en Colombia, ampara a los trabajadores que se encuentran en medio de una negociación colectiva, protegiendo el conflicto colectivo el cual está establecido en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965. De igual manera, protege a los trabajadores que presentan al empleador pliegos de peticiones para que no puedan ser despedidos sin justa causa comprobada, desde el momento que se presenta el pliego y durante los términos que la ley señala para desarrollar las etapas que conlleven a la solución del conflicto.

3. Fuero de salud

El fuero de salud en Colombia es un amparo legal que se concede a los trabajadores que padecen enfermedades graves o crónicas, o que están en situación de discapacidad. Esta protección busca garantizar la estabilidad laboral y evitar el despido injusto de los trabajadores que requieren atención médica o tienen limitaciones para realizar ciertas tareas y se encuentra reglamentado en el artículo 27 de la Ley 361 de 1997 y el Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo). Básicamente, establece que los trabajadores con fuero de salud no pueden ser despedidos sin justa causa, sin la inspección y autorización del Ministerio del Trabajo.

4. Fuero de maternidad

En el Código Sustantivo del Trabajo en el numeral 1 artículo 239 indica que ninguna trabajadora podrá ser despedida en estado de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa, adicional el empleador debe garantizar el puesto de trabajo y las condiciones laborales de la trabajadora con fuero de maternidad durante el período de licencia y después del parto.

5. Fuero de paternidad

La Ley 2141 de 2021 regula que un trabajador no podrá ser despedido cuando su cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto si esta no tiene un empleo formal; de igual forma a la trabajadora que se encuentre en embarazo hasta la finalización del período de licencia de maternidad.

6. Fuero de acoso laboral

En el artículo 11 de la Ley 1010 del 2006, prevé una garantía para evitar posibles actitudes represalias en contra de aquellos trabajadores que decidan interponer una queja de acoso laboral. Tiene como finalidad evitar que se presenten actos de despido en contra de los trabajadores que hayan iniciado peticiones, quejas o denuncias de acoso laboral dentro de los tres (3) años siguientes a la presentación de

la queja por parte del trabajador siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento del posible acoso laboral.

7. Fuero de prepensionado o prejubilado (laboral individual)

El fuero prepensionado o prejubilado se encuentra regulado en el artículo 12 del decreto 190 de 2003 la ley 790 de 2002 donde se ampara a todo trabajador que está a tres años o menos de cumplir los requisitos de pensión (edad y semanas de cotización) el trabajador podrá permanecer en el puesto de trabajo hasta que le sea reconocida la pensión y sea incluida en la nómina.

Aspectos legales y jurisprudenciales, para el caso de la estabilidad laboral reforzada en Colombia

La Corte Constitucional a través de la Sentencia T-320 de 2016, ha indicado que la estabilidad laboral reforzada en Colombia, es un derecho que tienen todos los trabajadores que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta y tienen el derecho a conservar el empleo y no podrán ser despedido por una razón de vulnerabilidad. Adicionalmente, en la Sentencia SL-526 de 2014: La Corte Suprema de Justicia destacó que el despido de trabajadores en estado

de embarazo o con discapacidad debe seguir procedimientos especiales y ser autorizado por el Ministerio de Trabajo y que cualquier despido de trabajadores con estabilidad laboral reforzada debe estar bien justificado y cumplir con todos los requisitos legales, para finalizar en la Sentencia STC-147 de 2017 la Corte Constitucional reafirma que la estabilidad laboral reforzada no solo se aplica durante el embarazo, sino también durante el período de licencia de maternidad.

Estabilidad laboral reforzada en el sector público

El Decreto 1083 de 2015, establece que los servidores públicos que ocupan provisionalmente cargos de carrera administrativa, poseen una estabilidad laboral relativa. Esto significa que solo pueden ser removidos por causa legales objetiva, expresadas claramente en el acto de desvinculación, como la provisión del cargo con una persona seleccionada mediante un concurso de méritos, en este caso la estabilidad laboral relativa de los provisionalmente vinculados cede ante el derecho preferente de quienes superaron el concurso, garantizando así la primicia del mérito en la selección de personal además de la transparencia y objetividad en la selección de personal, cuyos méritos han sido previamente evaluados. Esta desvinculación debe llevarse a cabo mediante un acto administrativo debidamente motivado, con el fin de que el empleado pueda conocer las razones de su desvinculación y ejercer su derecho a la contradicción (artículo 2.2.5.3.5)

A pesar de la facultad de desvincular a los funcionarios públicos designados provisionalmente en un cargo de carrera, es fundamental respetar los derechos fundamentales de aquellos que se encuentran en condiciones especiales. Para ello, deben cumplirse los requisitos específicos correspondientes a la estabilidad relativa o intermedia de la que gozan, entre los cuales se incluyen, la implementación de medidas dirigidas a proteger a las personas vinculadas en provisionalidad, así como la adecuada motivación del acto administrativo de desvinculación.

Los contratistas de prestación de servicios, que son personas que trabajan de manera independiente para una empresa mediante un contrato específico, no tienen derecho a esta estabilidad laboral reforzada. Es decir, las reglas que protegen a los funcionarios en situaciones de vulnerabilidad no se aplican de la misma manera a ellos.

Aunque la sentencia SU-040 de 2018, dictada por la Corte Constitucional, aclara que todas las personas que están en una situación de debilidad o vulnerabilidad, ya sea por problemas de salud o discapacidad, deben recibir protección, esta protección no se extiende a los contratistas de prestación de servicios de la misma manera que, a los funcionarios, se debe garantizar que no sean discriminados y que reciban una protección básica en el entorno laboral. Ante cualquier situación de incumplimiento a este derecho, se debe utilizar un mecanismo de reclamación ante el Juzgado contencioso administrativo a través de tutela.

Estabilidad laboral reforzada en el sector privado

La estabilidad laboral reforzada en Colombia también tiene una aplicación importante en el sector privado, aunque las características y el alcance pueden diferir respecto al sector público. Esta estabilidad está diseñada para proteger a los trabajadores que se encuentran en situaciones vulnerables, y su aplicación busca garantizar que estos trabajadores no sean despedidos injustamente.

La protección de la estabilidad laboral reforzada en el sector privado está regulada principalmente por el Código Sustantivo del Trabajo y por normas específicas relacionadas con el bienestar laboral. La Ley 361 de 1997, la Ley 1429 de 2010, y el Decreto 2591 de 1991 son ejemplos de normativas que establecen principios para la protección de ciertos trabajadores.

En el sector privado, el despido de trabajadores con estabilidad laboral reforzada debe seguir procedimientos específicos. El empleador debe tener una justificación válida y debe cumplir con los requisitos legales establecidos. Cualquier despido que no cumpla con estos requisitos puede ser considerado arbitrario y, por tanto, sujeto a revisión y sanciones.

La empresa debe demostrar que el despido se basa en causas objetivas y que no está relacionado con la condición de vulnerabilidad del trabajador.

Es importante tener en cuenta que, para obtener el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada en Colombia, se deben cumplir ciertos requisitos y seguir mecanismos establecidos tanto por la ley como por la jurisprudencia.

Ante cualquier situación de incumplimiento a este derecho, se debe utilizar un mecanismo de reclamación ante el Juzgado laboral a través de tutela.

Requisitos

TIPO DE FUERO	REQUISITOS
Fuero por condiciones de salud, por maternidad y de lactancia:	<p>Certificación: El trabajador debe contar con la certificación correspondiente que acredite su estado de embarazo, enfermedad grave, discapacidad, o situación de lactancia.</p> <p>Comunicación: El trabajador debe informar formalmente a su empleador sobre su situación y proporcionar la documentación necesaria.</p>
Fuero sindical	<p>Afiliación Sindical: El trabajador debe estar afiliado a un sindicato registrado y reconocido legalmente en Colombia. Esta afiliación debe estar debidamente documentada y registrada.</p> <p>Actividad Sindical: La protección se extiende a aquellos trabajadores que ocupan cargos de representación sindical, como directivos de sindicatos o comités de empresa, así como a aquellos que participan activamente en actividades sindicales. Esto incluye la participación en reuniones, asambleas y actividades relacionadas con la defensa de los derechos de los trabajadores.</p> <p>Comunicación Formal: El trabajador debe informar formalmente a su empleador sobre su condición de afiliado o su participación en actividades sindicales. Esto suele implicar la presentación de una carta o notificación que indique su situación.</p>
Fuero pre pensionado	<p>Edad y Tiempo de Servicio: El trabajador debe estar cerca de cumplir los requisitos para acceder a una pensión de vejez. Específicamente, debe estar a punto de cumplir la edad de jubilación establecida por la ley o haber alcanzado el tiempo de servicio requerido para la pensión.</p> <p>Certificación: El trabajador debe haber solicitado a la entidad pensional el reconocimiento de la pensión o estar en proceso de cumplimiento de los</p>



	<p>requisitos necesarios para acceder a ella. Esto implica tener documentos que demuestren su tiempo de servicio y su situación respecto a la pensión.</p> <p>Notificación al Empleador: El trabajador debe informar formalmente al empleador sobre su situación de fuero pensional. Esto suele hacerse mediante una comunicación escrita donde se notifica la solicitud o el proceso para la pensión y la solicitud de estabilidad laboral reforzada. La protección del fuero pensional es temporal (faltan 3 años o menos) y se extiende hasta que el trabajador obtenga el derecho a la pensión.</p>
Fuero por acoso laboral	<p>Denuncia Formal de Acoso Laboral: El trabajador debe haber presentado una denuncia formal sobre acoso laboral ante la empresa, el Ministerio de Trabajo, o ante cualquier otra autoridad competente. La denuncia debe estar documentada y debe seguir el procedimiento establecido por la ley para reportar el acoso laboral.</p> <p>Evidencia de Acoso Laboral: Para que se reconozca el fuero de acoso laboral, el trabajador debe presentar evidencia que respalde la denuncia. Esto puede incluir testimonios, correos electrónicos, mensajes, informes médicos o cualquier otro documento que demuestre la existencia de acoso laboral.</p> <p>Proceso de Investigación: El trabajador debe haber iniciado o estar en medio de un proceso de investigación o de resolución del conflicto relacionado con el acoso laboral. Esto puede involucrar la intervención de la empresa, el Ministerio de Trabajo, o la judicatura laboral.</p> <p>Notificación al Empleador: Es fundamental que el trabajador informe formalmente a su empleador sobre la situación de acoso laboral y la denuncia realizada. Esto se hace generalmente mediante una comunicación escrita, adjuntando la documentación relevante. La estabilidad laboral reforzada por acoso laboral protege al trabajador mientras se encuentra en el proceso de denuncia y resolución del conflicto. La protección se mantiene mientras el trabajador está involucrado en el proceso y no se le puede despedir sin una justificación válida.</p>

<p>Fuero por paternidad</p>	<p>Solicitud de Licencia de Paternidad: El trabajador debe haber solicitado y estar en proceso de ejercer su derecho a la licencia de paternidad, de acuerdo con la Ley. En Colombia, la licencia de paternidad es un derecho que permite a los padres disfrutar de un período de licencia tras el nacimiento de su hijo. A partir de la Ley 2114 de 2021, los padres tienen derecho a 8 días hábiles de licencia de paternidad.</p> <p>Notificación Formal al Empleador: El trabajador debe informar formalmente al empleador sobre el ejercicio de su derecho a la licencia de paternidad. Esto debe hacerse con la antelación requerida por la ley y debe incluir la documentación necesaria, como el certificado de nacimiento del hijo. La estabilidad laboral reforzada se aplica durante el período de licencia de paternidad. El empleador no puede despedir al trabajador sin una causa justificada durante este tiempo.</p>
<p>Fuero circunstancia laboral colectivo</p>	<p>Participación en Actividades Colectivas:</p> <p>El trabajador debe estar involucrado en actividades colectivas relacionadas con la defensa de los derechos laborales, como negociaciones de convenios colectivos, huelgas, asambleas sindicales, o cualquier otra actividad sindical organizada.</p> <p>Esto también incluye participación en procesos de diálogo social o en la organización de movimientos colectivos que tienen un impacto en la empresa.</p> <p>La participación en estas actividades debe estar documentada, y el trabajador debe notificar formalmente al empleador sobre su participación. Esto puede incluir actas de asambleas, comunicaciones sindicales, y cualquier otro documento que evidencie su involucramiento en las actividades colectivas. El fuero circunstancial laboral colectivo protege al trabajador mientras está involucrado en el proceso colectivo o en las actividades sindicales. La estabilidad laboral reforzada se aplica durante todo el tiempo en que el trabajador participa en actividades que se consideran como parte del proceso colectivo.</p>

Conclusiones

A través de los diferentes tipos de fuero establecidos en la normatividad colombiana, se resaltan los aspectos más importantes de la estabilidad laboral reforzada como estado social de derecho por el bienestar del trabajador, Por lo cual, se puede afirmar que la afectación de la salud o la situación especial presentada en cada fuero no es una responsabilidad exclusiva del trabajador sino un factor social que requiere de la intervención directa por parte del empleador, con la intención de respetar y acatar este derecho.

En caso de materializarse tal desvinculación, el empleador deberá reconocer las sanciones, entre ellas, la indemnización correspondiente a 180 días de salarios.

Para finalizar se concluye que, en la realidad es necesario fortalecer el seguimiento y control en las empresas por parte del estado, a fin de hacer cumplir y garantizar este derecho constitucional, sin dejar a un lado la obligación y responsabilidad del estado dado que son los que determinan el cumplimiento frente a los empleadores.

Además, la falta de capacitación al personal de talento humano y de seguridad y salud en el trabajo frente a la interpretación de la normatividad y del cómo aplicarla hace más vulnerable a los empleadores.

Referencias

Corte constitucional. (2016). Sentencia T-320 de febrero 21. M. P. Rojas Ríos, A.

Congreso de la República. (1997) Ley 361 7 de febrero por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

Presidencia de la República. (2015) Decreto 1083 26 de mayo por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.