

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Rigoberto Echeverri Bueno

Magistrado de Sala de Casación Laboral



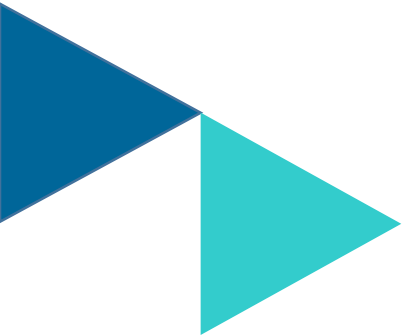


ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

- Figura jurídica de creación jurisprudencial de la C.C.
- Se funda directamente en la Constitución Política.
- Art.53 Derecho a la estabilidad en el empleo.
- Art. 13 y 93 Derechos de las personas en estado de debilidad manifiesta a protección especial y a buscar igualdad real y efectiva.
- Art. 25 Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.
- Art. 47 Deber del Estado. Política de integración social a favor disminuido físicos, sensoriales y síquicos
- Artículos. 1, 53,93 y 94 Derecho mínimo vital.
- Artículos. 1,48 y 95 Deber de obrar conforme al principio de solidaridad.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL
ART. 53 C.P.

- Rige todas las relaciones laborales.
- Se manifiesta en la conservación del cargo, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar una causal contemplada en la ley (T-449/2008,320/2016)
- Se refuerza cuando el trabajador se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta.
 1. Persona con discapacidad.
 2. Disminución física, psíquica o sensorial en grado relevante.
 3. Afectación grave en la salud que impida o dificulte su desempeño laboral.





PROTECCIÓN ESPECIAL

Se sustenta en estos principios:

1. Solidaridad (Artículos 1, 48 y 95 de la C.P)

Supone: asumir como propias, causas en principio ajenas, cuando el titular no puede ejercer su defensa y protección individualmente de forma integral (SU-049 de 2017).

Si no se asume voluntariamente, puede ser distribuida por el Estado entre individuos, grupos o entidades.

- **Familia del protegido:** asume cuidado personal
- **Instituciones de salud:** continuar prestando el servicio.
- **Empleador:** preservar el empleo

2. Integración Social

Quien contrata un servicio adquiere el deber de actuar con solidaridad. Trasciende el principio de utilidad.

SENTENCIA T-470/97

Conforme al Art.53 C.N. Todos los trabajadores tienen derecho a la estabilidad en el empleo.

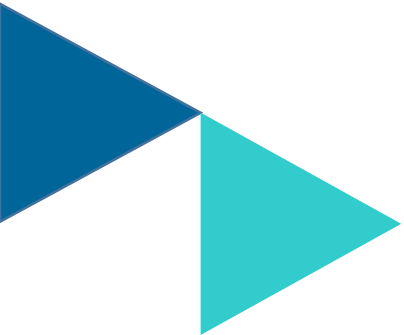
Existen casos en que este derecho es mas fuerte, por lo que cabe hablar de una estabilidad laboral reforzada.

SENTENCIA SU 049/17

Establece estabilidad ocupacional / reforzada. No solo para trabajo subordinado, si no además para quienes están insertos en relaciones ocupacionales divergentes, como contrato de prestación de servicio o de aprendizaje.

Extiende a todas las personas en estado de debilidad manifiesta.

Todas aquellas que experimentan afectación a la salud que impide o dificulta desempeño laboral.



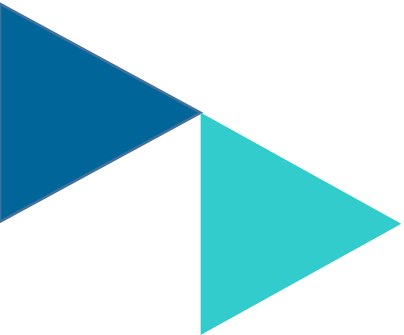


**CARACTERÍSTICAS DE LA
ESTABILIDAD OCUPACIONAL
REFORZADA**

1. Es un derecho fundamental derivado:
 - Artículos. 1,13,25,47,48,53 y 93 C.P.
 - Instrumentos internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad:
 - Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad- (Ley 762 de 2002)
 - Convenio 159 OIT de readaptación profesional y empleo de personas inválidas (Ley 82 de 1988).
 - Convención ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad (Ley 1346 de 2009).
2. Cobija a las personas que sufren de alguna afectación de salud, cuando dificulta su desempeño laboral.

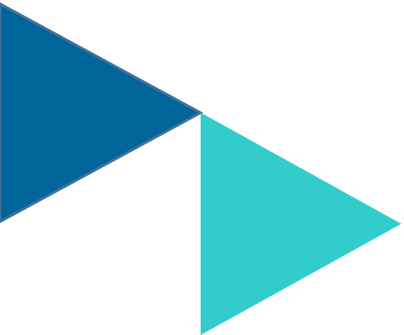
**CARACTERÍSTICAS
ESTABILIDAD OCUPACIONAL
REFORZADA**

3. No se limita a contratos de trabajo a término indefinido. Contrato a término fijo por obra o labor. El empleador debe mantener el contrato mientras subsistan las circunstancias que le dieron origen.
4. No se limita al trabajo subordinado, también incluye a los que están inmersos en relaciones ocupacionales divergentes. Prestación de servicios o contrato de aprendizaje.



**CARACTERÍSTICAS
ESTABILIDAD OCUPACIONAL
REFORZADA**

5. Se activa la garantía una vez el empleador conoce las afectaciones de salud del trabajador (T-521 de 2016).
6. En todos los casos el despido de un trabajador con afectaciones a la salud sin autorización de la oficina del trabajo, se presume que es discriminatoria.
7. Si no se cumple con los requisitos legales y constitucionales para despedir a un trabajador incapacitado o en situación de discapacidad, hay obligación de reintegrar.





**CARACTERÍSTICAS DE LA
ESTABILIDAD OCUPACIONAL
REFORZADA**

8. Si no es posible la prestación personal del servicio por parte del trabajador, la reintegración laboral no es obligatoria (T-1040 de 2001).
9. Si se produce el despido sin cumplir las obligaciones previstas, se dan las siguientes consecuencias:
 - A. Ineficacia del despido
 - B. Pago de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir.
 - C. Reintegro a cargo igual o mejor, en el que no corra riesgo de empeorar.
 - D. Derecho a recibir capacitación para cumplir con el nuevo cargo.
 - E. Indemnización de 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones.

**SENTENCIAS
CONSULTADAS CORTE
CONSTITUCIONAL**

- C-531 de 2000: Exequibilidad Art.26 Ley 361 de 1997.
- C-824 de 2011: Exequibilidad Art.1 Ley 361 de 1997
- C-606 de 2012: Exequibilidad Art.5 Ley 361 de 1997
- C-744 de 2012: Inexequibilidad Art.137 Decreto 19 de 2012 – Reglamentario Art. 26 Ley 361 del 1997.
- C-200 de 2019: Exequibilidad #15, literal A, Art.62 Código Sustantivo del Trabajo.
- Sentencia SU-049 de 2017
- Sentencia SU-040 de 2018
- Sentencia T-305 de 2018
- Sentencia T-041 de 2019



**JURISPRUDENCIA SALA DE
CASACIÓN LABORAL
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.
ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

Se ha desarrollado con base en:

- Art. 26 de la Ley 361 de 1997.
- Art. 62, numeral 15, literal A del Código Sustantivo del trabajo.



**ART.26 LEY 361 DE
1997**

En ningún caso la “discapacidad” (Sentencia C-458 de 2015) de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha “discapacidad” (Sentencia C-458 de 2015) sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.

Así mismo, ninguna persona “ en situación de discapacidad” (Sentencia C-458 de 2015) podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de sus “discapacidad” (Sentencia C-458 de 2015), salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su “discapacidad” (Sentencia C-458 de 2015), sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas



**SENTENCIA C-531 DE 2000 CORTE
CONSTITUCIONAL. DECLARÓ
EXEQUIBILIDAD CONDICIONADA
DEL INCISO SEGUNDO DEL ART.26
DE LA LEY 361 DE 1997**

Bajo el entendido de que:

“...carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación, sin que exista autorización previa de la Oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.”



**SENTENCIA C-824 DE 2011 DECLARÓ
EXEQUIBLES LAS EXPRESIONES
“SEVERAS Y PROFUNDAS” DEL ART.1
DE LA LEY 361 DE 1997**



“...estos calificativos no restringen la protección constitucional a todas las personas con alguna limitación, si no que constituyen expresiones que hacen explícito las características propias de cualquier limitación...”

Es a la reglamentación de la materia a la que corresponde determinar el tipo de acción afirmativa que corresponde según la clase, el grado o el nivel de la limitación o discapacidad de que se trate, de conformidad con los requerimientos de cada caso y cada persona en concreto.

**PRONUNCIAMIENTOS DE LA CS de J.
RESPECTO AL ART.26 DE LA LEY 361
DE 1997**

1. Sentencia 32532 del 15 de julio del 2008. Ley 361 de 1997 protege a personas con limitaciones severas y profundas con los grados establecidos en el Art.7 del decreto 2463 de 2001
 - Moderada: 15% y 25%.
 - Severa: mayor de 25% y menor de 50%.
 - Profunda: igual o superior a 50%.

2. Sentencia 35606 del 25 de marzo de 2009. Amparo procede frente a personas:
 - Que se encuentren en alguno de los grados de discapacidad del Art.5.
 - Que el empleador conozca la discapacidad.
 - Y que se produzca el despido por discapacidad y sin previa autorización de la oficina de trabajo.



**PRONUNCIAMIENTOS DE LA CS de J.
RESPECTO AL ART.26 DE LA LEY 361
DE 1997**

3. Sentencia SL-6865 de 2016, radicación 42306 del 25 mayo de 2016.
El empleador no puede acudir a despido unilateral y sin justa causa, sin cumplir los presupuestos del Art. 26 de la Ley 361 de 1997.
4. Sentencia SL-10538 de 2016, radicación 42451 del 29 de junio del 2016. No es suficiente el quebrantamiento de la salud del trabajador o el encontrarse en incapacidad medica para merecer protección del Art.26. Debe acreditar limitación física, psíquica o sensorial, de al menos el 15%. Hay libertad probatoria.



**PRONUNCIAMIENTOS DE LA CS de J.
RESPECTO AL ART.26 DE LA LEY 361
DE 1997**



5. Sentencia SL-5168 de 2017, radicado 45314 del 25 de enero de 2017. El hecho de que el trabajador presente una pérdida igual o superior al 50% no impide el reintegro.
6. Sentencia SL-5163 de 2017, radicación 46846 del 22 de febrero del 2017. Protección del Art.26 no es aplicable a quien padezca una afectación inferior al 15%. En igual sentido, sentencia SL-11411 de 2017, radicación 67595 del 2 agosto del 2017.

**PRONUNCIAMIENTOS DE LA CS de J.
RESPECTO AL ART.26 DE LA LEY 361
DE 1997**

7. Sentencia SL-1360 de 2018, radicación 53394 del 11 de abril de 2018. Art. 26 no prohíbe despido de trabajador en situación de discapacidad, si no que haya discriminación. La invocación de justa causa hace innecesario acudir ante el inspector del trabajo. Autorización del inspector del trabajo se circunscribe al caso de despido por discapacidad
8. Sentencia SL-3520 de 2018, radicación 69399 del 15 de agosto del 2018. En los contratos por duración de la obra o labor contratada, el cumplimiento del objeto supone causa objetiva, por lo que desaparece la materia del contrato y no se predica estabilidad laboral.
9. Sentencia SL-2548 de 2019, radicación 69150 del 10 de julio de 2019. Art. 26 no pretende evitar despido de trabajador discapacitado, si no que se haga por motivo discriminatorio.



**ELEMENTOS
ESTRUCTURALES DE LA
JUSRISPRUDENCIA DE LA
SALA DE CASACIÓN LABORAL
DE LA CSJ**

1. La protección del Art. 26 está encaminada a proteger únicamente a las personas en situación de discapacidad que, de acuerdo con el Art. 7 del decreto 2463 de 2001, presentan una pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%.
2. Para que surja la protección es necesario que el empleador conozca la incapacidad al momento del despido.
3. La terminación del contrato debe darse por la limitación física del trabajador, sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.
4. Las solas incapacidades no generan la protección del Art. 26, ni demuestran la discapacidad.



**ELEMENTOS
ESTRUCTURALES DE LA
JURISPRUDENCIA DE LA
SALA DE CASACIÓN LABORAL
DE LA CSJ**

5. No se puede despedir unilateralmente y sin justa causa al trabajador en situación de discapacidad con el 15% o más de pérdida de la capacidad laboral, sin autorización previa del inspector de trabajo.
6. El carné a que se refiere el Art. 5 de la Ley 361 de 1997, es apenas un medio de prueba del estado y grado de la discapacidad y el dictamen de las juntas de calificación de invalidez no son prueba *ad substantiam actus*.
7. El hecho que el trabajador tenga una pérdida superior al 50% no impide su reintegro.



**ELEMENTOS
ESTRUCTURALES DE LA
JUSRISPRUDENCIA DE LA
SALA DE CASACIÓN LABORAL
DE LA CSJ**

8. El Art. 26 no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, sino que sanciona que se haga con discriminación.
9. Cuando se aduce justa causa de despido no es necesaria la autorización previa del inspector del trabajo, pero si en juicio el empleador no demuestra la justa causa, se presume que este es discriminatorio.
10. Solo se requiere autorización previa del inspector del trabajo cuando el despido se produce por incompatibilidad entre la labor y la discapacidad.



ELEMENTOS ESTRUCTURALES DE LA JUSRISPRUDENCIA DE LA SALA DE CASACIÓN LABORAL DE LA CSJ



11. La intervención del inspector de trabajo se limita a verificar que el empleador aplicó diligentemente todos los ajustes razonables orientados a preservar en el empleo al trabajador (Art. 8 de la Ley 776 del 2002).
12. En los contratos por duración de la obra o labor contratada, el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de desvinculación laboral.

**NUMERAL 15, LITERAL A), ART. 62 DEL
CST**

Art. 62. Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A. Por parte del empleador:

(...)

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días.

El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.



**SENTENCIA C-200 DEL 15 DE MAYO DEL
2019. CORTE CONSTITUCIONAL**

Declaró la exequibilidad del numeral 15, literal A, del Art. 62 del CST, bajo el entendido de que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona por razón de su situación de salud cuando no exista autorización previa.



SENTENCIAS CSJ RESPECTO AL NUMERAL15, LITERAL A ART. 62 CST

- Sentencia SL-12998 de 2017, radicación 49321 del 29 de noviembre de 2017.
- Sentencia SL-3772 de 2018, radicación 46498 del 5 de septiembre del 2018.



GRACIAS

