



**Aspectos procesales en la estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional
reforzada en Colombia**

Luis Miguel Espitia Hurtado

Trabajo de grado presentado para optar al título de Especialista en Derecho Procesal

Tutor

Carolina Rojas Flórez, Magíster (MSc)

Universidad de Antioquia
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Especialización en Derecho Procesal
Medellín, Antioquia, Colombia
2023

Cita	(Espitia Hurtado, 2023)
Referencia	Espitia Hurtado, L. M. (2023). <i>Aspectos procesales en la estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada en Colombia</i> [Trabajo de grado especialización]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
Estilo APA 7 (2020)	



Especialización en Derecho Procesal, Cohorte XVI.



Biblioteca Carlos Gaviria Díaz

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda Céspedes.

Decana: Ana Victoria Vasquez Cárdenas.

Coordinadora de Posgrados: Diana Paola Herrera Arroyave.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Resumen

En este artículo, se analizan los aspectos procesales en la estabilidad laboral reforzada y en la estabilidad ocupacional reforzada, dentro del sistema jurídico, en los aspectos procesales y jurisprudenciales, para poder determinar las garantías dentro del debido proceso y la igualdad; se considera que en las Altas Cortes, Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional existe poco análisis y aplicabilidad de estas normas, Se concluye que, en Colombia, existe una ambigüedad que no permite equiparar y garantizar la estabilidad y la aplicabilidad de estas normas en el marco de la ley y la Constitución Política.

Palabras Clave: (i) Debido proceso; (ii) Estabilidad laboral reforzada; (iii) Estabilidad ocupacional reforzada; (iv) Garantías procesales; (v) Interpretación de la norma.; (vi) Sistemas jurídicos.

Abstract

In this article, the procedural aspects of reinforced labor stability and reinforced occupational stability are analyzed, within the legal system, in procedural and jurisprudential aspects, in order to determine the guarantees within due process and equality; it is considered that in the high courts, the supreme court of justice and the constitutional court there is little analysis and applicability of these norms. It is concluded that, in Colombia, there is an ambiguity that does not allow equating and guaranteeing the stability and applicability of these norms in the framework of the law and the Political Constitution.

Keywords: (i) due process, (ii) reinforced job stability, (iii) reinforced occupational stability, (iv) procedural guarantees, (v) interpretation of the standard, (vi) legal systems

Sumario: 1. Introducción. 2. Existe en Colombia garantías en los procesos de estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada. 3. Existen diferencias entre estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada. 4. Los principios procesales estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada. 5. Conclusión. 6. Referencias bibliográficas.

1. Introducción

En nuestro ordenamiento jurídico se estructura un tema de suma importancia, el cual es el contexto socio-jurídico y los aspectos procesales dentro de la estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada. Colombia es un Estado social de derecho, por tanto, debe garantizar a todos sus ciudadanos unos principios de estabilidad laboral reforzada y una estabilidad ocupacional reforzada, teniendo como preferencia los derechos fundamentales y constitucionales que han ido evolucionando a través de los años.

En ese aspecto, los principios normativos fijan quién, cómo y dónde se práctica determinado poder en el marco del Estado constitucional y el Estado social de derecho. De ahí, su notabilidad a efectos de establecer los problemas jurídicamente relevantes.

Con asiento en lo manifestado anteriormente, el presente artículo pretende contextualizar los principios del derecho procesal colombiano que tradicionalmente se reglamentan de forma jurisprudencial y constitucional, a expensas de corroborar la transformación o la evolución a partir del fenómeno de la interpretación de las leyes, sentencias de la corte suprema de justicia y de la Corte Constitucional.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, las líneas jurisprudenciales, y procesales permiten constituir en el presente trabajo de artículo, se abrirán a partir de la siguiente estrategia:

En primera medida, se enfatiza en los principios procesales, doctrinales y constitucionales sobre las garantías que existen y el debido proceso de las personas que ostenta la calidad de debilidad manifiesta. Igualmente, se afrontan las fuentes formales del derecho que son susceptibles de aplicabilidad en el ámbito jurídico de la estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada.

En el primer capítulo, se abordan las garantías procesales que existen para las personas con estabilidad laboral y ocupacional reforzada, para analizar si efectivamente existen garantías y se está dando la debida aplicación a los principios constitucionales por los actores judiciales. En el segundo capítulo, se analiza si existe alguna diferencia entre la estabilidad laboral

y la estabilidad ocupacional, desde un enfoque jurídico-social y la aplicabilidad de la norma que permita brindar garantías.

De los precedentes judiciales y constitucionales, en el tercer capítulo, serán identificados los principios que se encuentran y que deben ser aplicados en estos aspectos. Se tienen en cuenta las garantías del debido proceso, el acceso a la administración de justicia, a fin de que la debida ejecución de las providencias garantice la efectividad de los derechos fundamentales de los ciudadanos involucrados en el caso.

A modo de conclusión, se determina si existen garantías procesales y se está dando aplicabilidad a los principios procesales, jurisprudenciales y constitucionales. Esto con el fin de determinar la protección jurídica-social de los intervinientes que se encuentran en una debilidad manifiesta.

Dicha conclusión que permite determinar los actores en principio para que puedan determinar las garantías procesales a las que tengan derechos, teniendo en cuenta que puede existir vulneración a ciertos actores. A los que no se les ofrecen todas las garantías del debido proceso o de la protección constitucional, lo que ha conllevado a un desgaste jurídico y procesal.

Esto ha permitido que, en su defecto, ir más allá en la interpretación y la aplicación de la norma, que garantice en principio la protección constitucional y la plena ejecución de la jurisprudencia y la ley.

Ejes conceptuales

Los conceptos en los que se basa este artículo se encuentran enmarcados en la constitución política de Colombia, la Ley 361 de 1997, la Sentencia SU 049 de 2017, Corte Suprema de Justicia Sala Laboral. Donde se contextualiza la evolución que ha tenido y los conceptos que se manejan dentro de la estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada. Estos son los ejes conceptuales para la identificación de las garantías procesales en la estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada.

2. ¿Existen en Colombia garantías en los procesos de estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada?

Puede afirmarse que, en Colombia, tanto en la normatividad como en la jurisprudencia, no es posible encontrar la definición del concepto propiamente dicho. Lo anterior atiende al carácter abierto que tienen las normas constitucionales, donde finalmente se refiere a la estabilidad laboral reforzada y a la estabilidad ocupacional reforzada, no como una definición en sí misma, si no como un derecho que se materializa a través de los servicios y la atención. (Gañan, 2013, p.10).

Esta premisa siempre ha estado en tela de juicio. Efectivamente existen las garantías en Colombia, teniendo en cuenta que es un Estado Social De Derecho, un Estado que debe garantizar a todas las personas del territorio nacional que se apliquen las normas y leyes existentes. Ahora bien, la ley 361 de 1997, más conocida como la ley de estabilidad laboral reforzada, donde se establecieron unos parámetros para la protección constitucional y procesal de las personas que tuvieran una limitación de debilidad manifiesta.

Ahora bien, la promulgación de la Constitución Política en 1991, ofrece un giro a lo que puede concebirse como trabajo, al consagrarlo como un derecho fundamental de especial protección por parte del Estado (Constitución Política, 1991, art. 25).

La Corte Constitucional, con el propósito de cumplir su función interpretativa de la ley bajo el marco de la Constitución Política, define el trabajo en el Estado Social de Derecho con un amplio espectro, que sobrepasa incluso la concepción del trabajo consagrada con el Código Sustantivo del Trabajo, ampliando la definición del mismo a la actividad independiente, constitucionalizando el trabajo.

La sentencia SU-049 de 2017, plantea un concepto mucho más amplio sobre la estabilidad. Pero se ocupa de la estabilidad ocupacional no de la estabilidad laboral reforzada. Se ocupa, Es decir, sobre las limitaciones causadas por la actividad laboral realizada o sus derivaciones de la salud.

Para que existan las garantías procesales en materia de estabilidad laboral reforzada y estabilidad reforzada, se acoge el siguiente criterio de la Corte Constitucional.

Esta protección opera por el solo hecho de encontrarse la persona en condición de debilidad manifiesta. Por ello, es exigible la aplicación inmediata de las

acciones necesarias consagradas para la protección de esta población, entregando al juez de tutela un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o vulnerado. En materia laboral, la Corte Constitucional reitera la protección para aquellas personas cuya condición de salud, impida o dificulte el desarrollo regular de las actividades (Corte Constitucional, 2001, Sent T-1040).

La estabilidad laboral reforzada, es el derecho que tiene todo trabajador a no ser despedido por su condición de salud, en la Sentencia T-1040 de 2001, la Corte Constitucional aclara el alcance de dicha garantía como lo dispuso el legislador, dejando por sentado, que el despido de una persona con estabilidad laboral reforzada, debe estar mediado por la autorización del Ministerio del trabajo, De esta manera, se evita que el sistema jurídico avale de forma indiscriminada la desvinculación laboral de personas en debilidad manifiesta, limitando el desarrollo de las demás facultades mentales y físicas de esta población (Corte Constitucional, 2001, Sent T-1040).

Del siguiente criterio se establece lo siguiente.

Es así como la garantía a la estabilidad ocupacional reforzada, protege tanto a trabajadores subordinados como a trabajadores por prestación de servicios, El empleador o contratante; debe respetar y atender los mandatos que buscan la protección de este derecho fundamental basado en el derecho a la igualdad, al margen de la forma 22 de contratación y centrado en la condición de salud del trabajador o de quien presta el servicio (Herrera, Jaramillo, & Sánchez, 2018, p.10).

Si bien la cobertura con la estabilidad ocupacional reforzada protege todas las formas de empleo, incluso, la prestación de servicios, la misma la misma tiene limitaciones para la persona que goza del fuero de salud, ya que de no existir o no quedar probado el componente de discriminación negativa en el desarrollo o terminación de la relación laboral, no operaría la estabilidad laboral en este tipo de eventos (Corte Constitucional, Sala Plena, SU-049, 2017).

Dadas las consecuencias para el contratante que no atiende a los requisitos establecidos por la norma para la finalización del contrato de prestación de servicios, de una persona que goza del fuero de salud, y los límites para que el trabajador sea considerado aforado, es apropiado con el fin de identificar esta garantía para el prestador

de servicios, por esto es necesario analizar, entre otras las obligaciones referidas de igual relevancia; como el deber de reubicación, sobre la cual se realiza un análisis más detallado en el siguiente capítulo.

3. ¿Existen diferencias entre estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada?

En nuestro ordenamiento jurídico existen diferentes criterios y conceptos al momento de determinar situaciones jurídicamente relevantes.

Si bien es cierto, tenemos la Ley 361 de 1997 que trae los parámetros establecidos sobre la estabilidad ocupacional reforzada y los criterios que la componen, de cuando se trata de una lesión, leve, grave y gravísima.

La otra es la sentencia SU-049 de 2017, que trata la estabilidad ocupacional reforzada que presenta criterios diferentes a los establecidos en la Ley 361 de 1997.

Al igual, diferentes autores determinan criterios frente a la posición de la estabilidad laboral reforzada y a la estabilidad ocupacional reforzada; Si bien es cierto todos estos criterios tienen una misma finalidad y es garantizar a la persona que se encuentre con una debilidad manifiesta un debido proceso al momento de encontrarse.

La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en todo tipo de contratos, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, Incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

En este contexto, el objetivo del presente escrito será abordar la protección que ha dispuesto la jurisprudencia constitucional, en su rol de actor, y cómo ésta ha generado segregación inversa, desincentivando la contratación de trabajadores en similares condiciones, como consecuencia del desbordado grado de protección de los trabajadores en condición de discapacidad que gozan de un empleo formal. Para este fin, con el presente

análisis de contenido, se pretende realizar una revisión analítica detallada de textos jurídicos, escritos académicos, estudio de leyes, análisis de las sentencias de las Cortes, Este análisis incluye la evolución de la igualdad de trato, la igualdad de oportunidades, continuando con la presentación de la evolución histórica del manejo laboral del enfermo, restringido y/o en condición de discapacidad en la legislación laboral colombiana.

En consecuencia, debe aceptarse que ciertas diferencias de la condición humana merecen tratamientos diferenciados por parte de los sistemas normativos que pretenden impartir justicia, entendida ésta en el elemental sentido de garantizar a cada cual lo que merece desde la perspectiva laboral y de la protección constitucional.

A respecto, la Corte Constitucional Colombiana, mediante Sentencia C-1125 de 2008 con ponencia del Dr. Humberto Sierra Porto, ha indicado que:

[...] El Estado tiene la obligación de preservar, a través de abstenciones o de acciones positivas, la igualdad entre clases de individuos, consideradas las circunstancias decisivas en que se encuentren. La igualdad no es equivalente a uniformidad o igualación matemática, que conllevaría, de forma contraproducente, a una homogeneización inadmisibles desde el punto de vista de la autonomía personal. Comporta, en cambio, una equiparación de, únicamente, aquellos elementos que se traducen en la generación de cargas u obligaciones y de limitación de derechos para los individuos.

La estabilidad laboral reforzada ha sido discutida ampliamente por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, pero recientemente la estabilidad ocupacional reforzada fue tema de debate frente a la protección del derecho fundamental a la salud y derecho laboral, toda vez que se valoró que las personas inmersas en actividades ocupacionales adquieren el mismo derecho. A criterio de la Corte Constitucional la estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a todas las modalidades y tipos de contratos inmersos en nuestra legislación laboral. Motivo por el cual se indicó que “Más que hablar de un Principio de Estabilidad Laboral Reforzada, que remite nominalmente por regla a las

relaciones de trabajo dependiente, debe hablarse del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, por ser una denominación más amplia y comprehensiva1.”

Iniciando con la línea jurisprudencial, existen varios pronunciamientos del Alto tribunal constitucional, en torno a la estabilidad laboral reforzada, como lo son las sentencias: C – 237 de 1997, C– 531 de 2000, T – 996 de 2010, T– 881 de 2012, T –217 de 2014, T – 434 de 2020. Sentencias que aplicaron los principios constitucionales relacionados con el derecho laboral contractual, pero que le sirvieron al juez constitucional para la construcción conceptual de la estabilidad ocupacional reforzada y su implicación legal y constitucional. Es así como, a partir de la sentencia SU – 049 de 2017 se logró apreciar de cerca la protección al derecho a la salud de manera incluyente a todo tipo de oficio y no únicamente su implicación netamente laboral. En esta sentencia hito, existió un tránsito de la estabilidad laboral reforzada a la estabilidad ocupacional reforzada en materia constitucional, y como resultado de la aplicación de este último instituto se amplió el marco de protección en los contratos. La Sentencia SU – 049 de 2017 demostró que el principio de estabilidad laboral reforzada es una figura que remite a las relaciones de trabajo dependiente e independiente, pero recalca que debe existir una estabilidad ocupacional reforzada por ser una denominación más amplia y comprehensiva frente aquellas relaciones contractuales donde en estricto sentido no existe una relación laboral.

La Corte Constitucional en la sentencia SU – 049 de 2017 unificó la interpretación constitucional sobre el concepto "*estabilidad ocupacional reforzada*" y decidió que para otorgar la protección por vía de tutela se deben tener en cuenta los siguientes aspectos: La estabilidad ocupacional reforzada no solo se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. El derecho a tener una estabilidad ocupacional reforzada aplica para personas en las cuales su condición de "debilidad manifiesta" ocurre por sus problemas de salud.

Contratar una persona implica el despliegue de un actuar solidario en caso de que se requiera. En consecuencia, es dable reforzar las garantías de estabilidad ocupacional,

incluso en los casos donde la relación no implica subordinación. El trabajador tiene el deber de informar al empleador sobre su situación de salud; además debe demostrarse el nexo causal entre el despido o retiro y el estado de salud del actor.

En principio, se considera que la estabilidad ocupacional reforzada es un principio actual que fue descubierto de la interpretación y aplicación de los principios generales que tiene la protección y estabilidad en el trabajo. No obstante, existieron previamente pronunciamientos que, pese a no ser un precedente constitucional directo, sí evidenció su necesaria aplicación. En la Sentencia T – 1210 – 20089. La Corte Constitucional desarrolló la actualización del derecho a la estabilidad reforzada, expresando que:

“Aún en el seno del contrato de prestación de servicios, puede predicarse ciertas garantías de las que gozan las relaciones laborales, al cobrar importancia los principios de estabilidad laboral a ciertos sujetos y de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes del contrato laboral”.

De manera análoga, para la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia frente a la estabilidad laboral reforzada se sostiene a la interpretación normativa establecida en la Ley 361 de 1997 donde constató que únicamente se protegen a las personas con limitaciones calificadas como moderadas, severas y profundas, interpretando de forma restrictiva la sentencia C – 531 de 2000.

Ahora bien, algunos de los planteamientos esbozados por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia frente a la estabilidad laboral, se han fundamentado en postulados internacionales como lo son los convenios y recomendaciones de la OIT. Análisis que han demostrado a la interpretación jurídica, la protección de la persona en condición de discapacidad de forma integral. Postulados que han hecho énfasis de que la importancia radica en asegurar en todo el territorio la igualdad de oportunidades de trato de todas las categorías de personas invalidas tanto en materia de empleo. Dentro del campo de su aplicación, definieron como persona inválida como *“aquella persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”.*

Este postulado indica que de la conservación del empleo adecuado es necesario la protección reforzada en el mismo cuando quien desempeña la labor es una persona en situación de discapacidad. De esta síntesis se arguye que, la condición de discapacidad ha presentado distintos alcances por ello se logra determinar que no existe diferencia entre la estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada y que su finalidad es una sola y es garantizar el debido proceso.

4. Los principios procesales estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada.

El panorama actual de la estabilidad laboral en Colombia, tenemos que La Carta Política consagra la estabilidad como uno de aquellos principios mínimos que deben integrar los derechos irrenunciables de los trabajadores, lo cual supone que, por encima de dicha máxima normativa, considerando su jerarquía se encuentra el trabajo como un valor que, a todas luces, resulta ser fundamento del Estado.

Sin embargo, en la práctica, parece únicamente tener vistos de idealismos, como quiera que, resulta contradictorio, que aun dentro del mismo Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social que señala las bases normativas que enmarcan el derecho laboral, se contemple incluso, la posibilidad que tiene el empleador, para terminar de manera unilateral una relación laboral.

Hecho que ha generado, que, con el devenir de los conflictos jurídicos, se haya requerido implementar conceptos adicionales a través de jurisprudencia o incluso a través de nuevas normas, tales como la estabilidad laboral reforzada, de la que gozan ciertas personas que cumplen los requisitos que los enmarcan dentro de una categoría de protección especial, que ha entendido la Corte Constitucional, como una situación de debilidad manifiesta.

Lo que representa en un incremento a su protección constitucional, que asociado al universo laboral, les resulta como un valor agregado, como quiera que confiere para ellos una estabilidad laboral reforzada.

El Estado colombiano integró al ordenamiento jurídico los pactos, convenciones y tratados internacionales contra la discriminación en todas sus formas, debido a que son congruentes con la finalidad del estado y en su forma como Estado social de derecho. Es por ello que contempla en su carta política (Constitución Política de la República de Colombia, 1991).

La función de garantizar el cumplimiento de derechos y principios en los cuales se encuentra fundado., en el caso de la estabilidad laboral reforzada tenemos que referir al artículo 1 donde se plasman los 7 principios del Estado y se hace especial mención a la solidaridad, igualdad y a la dignidad humana, principios los cuales tienen conexidad con los elementos de derecho internacional acogidos.

El Estado colombiano se encargó de llevar dichos principios constitucionales al aspecto laboral por medio de la ley 361 del 1997.

Sin embargo, en su afán de buscar la integración e igualdad, generó exclusión a personas que, sin sufrir una discapacidad, eran discriminadas por su situación o condición debido a que esta ley solo se desarrolla en énfasis a personas que se encuentra en situación de “discapacidad” sin tener en cuenta otras situaciones de debilidad manifiesta.

En síntesis, el Estado colombiano se ha comprometido nacional e internacionalmente a la protección de los derechos fundamentales y en el caso específico a garantizar la igualdad y dignidad en el trabajo sin lugar a algún tipo de discriminación debido a las condiciones del trabajador (Constitución Política de Colombia, 1991; Ley 631, 1997; Sentencia T-320, 2016).

Los principios básicos que deben regir en las relaciones laborales dentro del Estado social de derecho colombiano, entre las cuales establece que el Congreso deberá expedir el estatuto del trabajo; además, deja sentado que la ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los principios mínimos fundamentales de la legislación laboral, entre los que destaca la estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada.

Se cree que fue a partir de la Sentencia C-470 de 1997, con ponencia del Dr. Alejandro Martínez Caballero, que por primera vez en Colombia se abordó el tema del principio a la estabilidad laboral reforzada, planteada desde la acción de inconstitucionalidad.

través de los diferentes fallos de constitucionalidad y otros en sede de revisión de tutela, la Corte Constitucional de Colombia, en desarrollo del principios y derecho a la igualdad material y el principio de solidaridad (consagrados en el artículo 13 inc. 2-4), amplía la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada a aquellos trabajadores que sufren de alguna discapacidad, o se encuentren en condiciones que los coloque en desventaja frente a otros trabajadores.

El legislador, consciente de la necesidad de avanzar en la protección de este grupo vulnerable, expidió la Ley 361 de 1997, en la que se consagran mecanismos de integración social para personas en condición de discapacidad, incluidas algunas normas de protección laboral.

En el inciso segundo del artículo 26 de la referida ley, el legislador estableció la prohibición de dar por terminado el contrato de trabajo a una persona en condición de discapacidad, en tanto que en el inciso segundo de la misma disposición estableció que el despido llevado a cabo sin tal autorización genera para el empleador la obligación de cancelar una indemnización equivalente a 180 días de trabajo.

La Corte decidió integrar en el ordenamiento legal las disposiciones constitucionales relativas al derecho al trabajo, la estabilidad laboral y la eficacia de los derechos constitucionales, por lo que condicionó la constitucionalidad del inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1996, señalando que este se ajusta a la Constitución, por lo que la indemnización establecida en tal disposición tiene un carácter estrictamente sancionatorio.

El principio de estabilidad laboral no equivale a un derecho fundamental a permanecer indefinidamente en un cargo o puesto de trabajo determinado, debido a las limitaciones fácticas y a los intereses legítimos de los empleadores privados y del servicio público, que deben armonizarse con la expectativa de continuidad en las relaciones laborales.

Sin embargo, cuando uno de los extremos de la relación laboral está compuesto por un sujeto que se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, el derecho a la estabilidad laboral adquiere el carácter de fundamental, en virtud de diversas razones de carácter constitucional, así: la existencia de mandatos de protección especial vinculantes para todos los actores sociales y el Estado; el principio de solidaridad social y de eficacia de los derechos fundamentales; y el principio y derecho a la igualdad material, que comporta la adopción de medidas afirmativas en favor de grupos desfavorecidos, o de personas en condición de debilidad manifiesta (art. 13, incisos 2 a 4).

Principio constitucional de solidaridad, como una forma de concretar la protección reforzada del artículo 43 Superior; se han presentado razones de orden constitucional para sustentar dicha carga cuando no procede el reintegro o la renovación, y ni la relación laboral ni el contrato de prestación están vigentes.

Al respecto, la Ley 361 de 1997, modificado por el Artículo 137 del Decreto 19 de 2012, prevé la

En ningún caso la de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Tales normas han llevado a la Corte a considerar que un despido que tiene como motivación explícita o velada la condición física del empleado constituye una acción discriminatoria o un abuso de la facultad legal de dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo.

Muchas veces se ha observado que personas en situación de discapacidad han acudido a la estabilidad laboral reforzada sin merecerla, es por ello que el estado por medio de su herramienta jurisdiccional busca que haya seguridad jurídica e imperen los principios del derecho (Jacome, 2018).

5. Conclusión

En el desarrollo de este artículo, se abordaron los elementos de los principios y características procesales de la estabilidad laboral reforzada y al estabilidad ocupacional reforzada, el cual se fundamenta en la ocurrencia de un hecho anormal, extraordinario, imprevisto, inimputable por parte de la persona que lo padece, y no contemplado en la matriz de riesgos del estudio previo, y como actor principal el Estado que a través de sus diferentes instituciones, deben implementar políticas un poco más agresivas para el cumplimiento y garantías procesales de las personas que padecen este tipo de situación y más aún en un Estado Social de derecho como lo es Colombia.

Así mismo, se analizaron las causas o teorías en las cuales se enmarca el desequilibrio, esto es, los diferentes conceptos que se tiene sobre la estabilidad ocupacional reforzada y en la estabilidad ocupacional.

Entonces, ¿existe algún tipo de diferencia?; pues en esta conclusión sobre si existen diferencias, la respuesta es no, en qué sentido, en que ambas teorías o ambos conceptos van encaminados hacia la protección de personas en estado de una debilidad

manifiesta, que se encuentra en un momento que no se encuentra en un 100 por cientos de sus capacidades.

Si bien es cierto la estabilidad laboral reforzada se encuentra plasmada a través de la ley 367 de 1991 y la estabilidad ocupacional reforzada se encuentra regida a través de la sentencia SU-049 de 2017.

Finalmente, se expusieron los elementos que deben valorarse al momento de solicitar un amparo constitucional, los estándares que permiten que se pueda garantizar una mejoría a esa persona que se encuentra en una debilidad manifiesta, todo ello enfocado desde los principios constitucionales y legales que amparan estas situaciones de carácter legal y humanitario, dando aplicabilidad a los estándares internacionales obtenidos a través del bloque de constitucionalidad del Estado.

Como, por regla general, el garantizarle una estabilidad laboral reforzada o una estabilidad laboral ocupacional reforzada constituye sus derechos más importantes. Por lo mismo, se considera pertinente que la jurisprudencia revalúe el alcance de este derecho, por cuanto debe ampliarlo y hacerlo operante, en lugar reducirlo. No puede olvidarse del sentido humano y de que se tratan de personas, que son, en esencia, personas que el estado debe garantizarle la protección de sus principios legales y constitucionales, es decir, es un fin esencial del Estado.

6. Referencias bibliográficas

Adalberto Carvajal Salcedo. Educadores frente a la ley laboral. 3.a edición. Rodríguez Quito Editores. (1985).

Antonio Vásquez Vialard. Derecho del trabajo y de la seguridad social. Astrea. (1999).

[Aristizabal-Tejeiro, J. F.](https://hdl.handle.net/10983/25767) (2020) Estabilidad laboral reforzada, Universidad Católica de Colombia Recuperado de: <https://hdl.handle.net/10983/25767>.

Ballesteros, A. (2015). Vigencia de los principios del derecho laboral en un mundo globalizado. Aplicación al caso colombiano. Opinión Jurídica, 1(1), 109-130.

Calderón Ortega, M. A. (2014). Estado de cosas inconstitucional por omisión en la expedición del estatuto del trabajo en Colombia. Revista Academia & Derecho, 5(8), 71-97.

Congreso de la República de Colombia. (24 de junio de 1948). decreto ley 1948 código procesal del trabajo y de la seguridad social, arts. 113 al 118 diario oficial no 52.379 arts. 113 al 118 recuperado de:

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_procedimental_1_aboral.html.

Congreso de la República de Colombia. (24 de junio de 1948). decreto ley 1948 código procesal del trabajo y de la seguridad social, arts. 239, 405, 406 y 407 diario oficial no 52.379 arts. 113 al 118 recuperado de:

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_procedimental_1_aboral.html.

Constitución Política de Colombia arts. 1, 13, 39, 43, 48, 53, 93, 94, 95.

Congreso de la República de Colombia. (23 de diciembre de 1993). Ley.100. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones, Diario Oficial No. 52192. Recuperado de:

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html.

Congreso de la República de Colombia. (11 de febrero de 1997). Ley 361. Mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad, Diario Oficial No. 52143. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html.

Corte Constitucional, Sala Quinta. (13 de febrero de 2020). Sentencia T-052 (C.P.: Antonio José Lizarazo Ocampo).

Corte Constitucional, Sala Plena. (02 de febrero de 2017). Sentencia SU 049 (C.P.: María Victoria Calle Correa).

Corte Constitucional, Séptima. (14 de enero de 2010). Sentencia T-003 (C.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub).

Cuervo Díaz, C.A. (2020) El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada: de la protección a la segregación inversa. Maestría en derecho Laboral y de la Seguridad Social [66]. Recuperado de:

[DOI: https://doi.org/10.11144/Javeriana.10554.50569](https://doi.org/10.11144/Javeriana.10554.50569).

Delgado Mota, B. (2019) el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada: alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia. Recuperado de:

[DOI: https://doi.org/10.16925/2357-5891.2019.02.06](https://doi.org/10.16925/2357-5891.2019.02.06)

Garro Vélez, D. (2022) De la garantía a la estabilidad ocupacional reforzada. Reflexiones desde la sentencia SU-049 de 2017. Tesis de especialización, maestría y doctorado [1502] recuperado de:

<http://hdl.handle.net/20.500.11912/10612>.

Gómez Calderón, L. H., Rojas Lozano, D. C. (2022) ¿Es la estabilidad laboral reforzada una vía para garantizar el derecho a la salud consagrada en la ley 1751 de 2015? Maestría en derecho Laboral y de la Seguridad Social [66]. Recuperado de:
[DOI https://doi.org/10.11144/Javeriana.10554.59406](https://doi.org/10.11144/Javeriana.10554.59406).

Goyes, I., y Hidalgo, M. (2012). ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia? *Entramado*, 8(2), 168-183.

Jacome, J. A. (2018). *Estabilidad laboral reforzada* [Trabajo de grado]. Bogotá, D.C.: Universidad Católica de Colombia.

Jácome Sánchez, S. J. (2013). Algunas reflexiones presentes para el futuro del derecho del trabajo. *Revista Academia & Derecho*, 4(6), 59-74.

Solano Bent, D.E (2019) *Estabilidad ocupacional reforzada en Colombia: una mirada crítica desde la jurisprudencia*. Jurídicas CUC. Recuperado de:
DOI: [10.17981/juridcuc.15.1.2019.02](https://doi.org/10.17981/juridcuc.15.1.2019.02)