

# DESPIDOS ILEGALES EN COLOMBIA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID 19 SOBRE TRABAJADORES CON ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

*Julio Cesar Cruz Cruz<sup>1</sup>*

## **Resumen**

El presente artículo examina dos casos concretos, en los cuales tiene aplicación la **Ley 361 de 1997**, mediante la cual se precisan una serie componentes sociales hacia las **personas con limitación** y se dictan otras disposiciones junto con la defensa de los derechos catalogados como fundamentales dentro de la Constitución Política a fin de poder identificar las principales dificultades a las que se vieron sometidos aquellos trabajadores en estado de discapacidad o de debilidad manifiesta víctimas de despidos ilegales en nuestro país durante la pandemia del COVID 19 y con lo cual se afectó no solamente el bienestar propio de estos trabajadores, sino también su ambiente psicosocial, familiar y económico que se entrelaza alrededor de estas personas.

## **Abstract**

This article examines three specific cases in which Law 361 of 1997 applies, which establishes mechanisms for the social integration of persons with disabilities and other provisions are issued along with the defense of the fundamental rights established in the Political Constitution in order to identify the main difficulties to which those workers with disabilities or manifest weaknesses who were victims of illegal dismissals in our country during the COVID 19 pandemic were subjected, affecting not only the welfare of these workers, but also their psychosocial, family and economic environment that is intertwined around these people, but also their psychosocial, family and economic environment that is intertwined around these people.

## **Palabras clave**

Ley 361 de 1997, despido ilegal, personas con limitación, discapacidad y debilidad manifiesta.

---

<sup>1</sup> Abogado. Estudiantes Postgrado en la Especialización Derecho laboral y seguridad social.

## Keywords

Law 361 of 1997, illegal dismissal, persons with limitations, disability and manifest weakness.

## Introducción

Dentro del artículo veintiséis de la Ley 361 del 1997, se manifiesta a manera de prohibición que ninguna persona que se encuentre limitada, puede ser despedida y/o su contrato de trabajo terminado por su limitación física y/o corporal; lo anterior salvo que exista antepuesta autorización escrita por parte del Ministerio del Trabajo que le permita proceder a terminar el vínculo laboral y donde la ley que se menciona inicialmente busca salvaguardar a grosso modo la protección sobre todos aquellos trabajadores que padecen alguna **disminución física, sensorial o síquica** a fin de evitar que los empleadores terminen el vínculo laboral para este tipo de personas sin que medie una causal objetiva al igual que se analice el nivel y la categoría de la disminución física que presenta el trabajador antes de tomar una decisión de terminar el vínculo laboral.

Situación por demás que aparentemente fue vulnerada por un gran número de empleadores colombianos, quienes al momento de decretarse la emergencia sanitaria desde el mes de marzo de 2020 debido a la enfermedad del Covid 19 y donde tomaron muchos la decisión de terminar contratos laborales sin realizar un análisis minucioso sobre aquellos casos que presentaban alguna **disminución física, sensorial o síquica y que los ubicaban dentro de la figura de la estabilidad laboral como lo menciona la Ley análisis de estudio que correspondería a la 361 del 2007** y la cual aparentemente también era desconocido por parte de los trabajadores a quienes se les terminó sus contratos sin que existiera una causal objetiva y convirtiéndose por ende en despidos ilegales junto con las consecuencias que esto trae para el empleador que procedió de manera irregular en estos casos y viéndose expuesto a que les ordenaran el reintegro del trabajador, el reconocimiento y pago de acreencias laborales dejados de percibir y seguridad social junto con una multa a título de sanción hasta por el valor de 180 días de salario del trabajador que fue retirado de manera ilegal al encontrarse protegido por la figura de la estabilidad laboral reforzada.

El presente trabajo de investigación parte de la hipótesis referente a si durante la contingencia sanitaria en Colombia debido a la pandemia señalada, existieron empleadores que hubiesen aplicado despidos de manera ilegal sobre trabajadores que gozaban de estabilidad laboral reforzada y por lo cual se hace necesario precisar y tener en cuenta para esto las cifras del DANE que señalan que en nuestro país a corte de diciembre del año 2021, existían aproximadamente tres (03) millones de personas que manifiestan tener alguna discapacidad que equivaldría a un 7,1 % de la población del país y según el censo nacional de 2018.

Así mismo es importante indicar que el derecho al trabajo de individuos que presentan algún tipo de incapacidad se encuentra defendido dentro de los artículos 13, 25, 47, 53 y 54 de la Constitución del 1991, al igual que el derecho de igualdad mencionado en el artículo 13 de la Constitución y con el cual se busca garantizar el principio de no discriminación en el empleo para personas que presentan algún tipo de discapacidad y de esta forma garantizando el Estado Social de Derecho junto con el compromiso de cumplimiento frente a las políticas públicas de nuestro país.

Dentro del aspecto laboral y respecto de la ley denominada clopatofsky, esta logra establecer instrumentos de integración sobre aquellos trabajadores que presentan limitaciones junto con otras disposiciones que buscan proteger la actividad laboral al conceder una serie de beneficios tributarios para aquellos empleadores que vinculen a personas que presenten una discapacidad y/o limitación que le impida la realización de sus labores de forma habitual y ante lo cual la corte constitucional también se ha dado a la gran tarea de definir y establecer cuáles son esos trabajadores que merecen ser protegidos y garantizarles sus derechos para que cuenten con una estabilidad laboral reforzada que no los discrimine y/o se les castigue con la pérdida del empleo aparentemente por motivos de su discapacidad u disminución en su capacidad física.

Así las cosas, con el presente escrito se busca que de una manera sencilla se pueda examinar y determinar de manera concienzuda algunas situaciones laborales donde individuos con discapacidad y/o con algún tipo de disminución corporal perdieron su trabajo durante la pandemia del Covid 19 pese a la vigencia de ley 361 de 1997 y demás normatividad que regula este tipo de situaciones junto con jurisprudencias nacionales de suma importancia que precisen de manera detallada la ilegalidad de este tipo de despidos por parte de los empleadores y pese a que estos gozan de protección especial y fuero de estabilidad reforzada.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar si durante el tiempo que lleva decretada la emergencia sanitaria en Colombia por el tema de la pandemia del COVID 19, se han aplicado despidos de manera ilegal por parte de algunos empleadores sobre trabajadores que gozan de una protección especial bajo el precepto de la estabilidad laboral reforzada que se encuentra mencionada dentro de la Ley 361 de 1997.

### **Objetivos específicos**

- Definir el significado y consecuencias de un despido ilegal cuando un trabajador se encuentra bajo una estabilidad laboral reforzada.
- Describir las situaciones de carácter transitorio para contrarrestar los problemas empresariales en el marco de la pandemia.
- Analizar si durante lo que va corrido de la pandemia en Colombia, existen casos en donde empleadores hayan procedido con despidos de manera ilegal sobre trabajadores con estabilidad reforzada.

## **Metodología**

La presente investigación se basara en el método de análisis de texto jurídico y método deductivo a fin el poder establecer si durante la pandemia en nuestro país, se realizaron en determinado momento por parte de empleadores despidos de manera ilegal respecto de trabajadores que gozaban de estabilidad laboral reforzada y de ser así también se logre determinar si este tipo de situaciones se han dado por un desconocimiento de la ley de ambas partes o si por el contrario existió la intención por parte de determinados empleadores de realizar este tipo de despidos ilegales, asumiendo las consecuencias que esto puede traer y las cuales están establecidas taxativamente en la Ley 361 de 1997 que preserva de manera especial a aquellos que se encuentran inmersa en una estabilidad laboral reforzada.

Por lo anteriormente mencionado, también es importante poder realizar un análisis jurisprudencial durante lo que lleva la pandemia respecto si se han dado despidos que se hayan realizado de manera ilegal sobre trabajadores que ostenten una estabilidad laboral reforzada y de cómo ha procedido la justicia para dar efectividad a las leyes al igual que garantizar los derechos en donde se le brinda una protección especial a trabajadores por sus condiciones han padecido una disminución física, sensorial o síquicas y poder determinar a ciencia cierta hasta qué punto se han ordenado que se vinculen nuevamente y/o pago de la sanción económica a título de multa para empleadores que han procedido de manera ilegal a retirar trabajadores con estabilidad laboral reforzada sin cumplir los requisitos.

De igual forma se tendrá presente lo estipulado en el artículo 26 de la Ley clopatofsky, donde claramente no se impide el despido de aquellos trabajador que se encuentran en situación de discapacidad y lo que se busca castigar es que tal acto “esté antecedido de un razonamiento discriminatorio hacia el trabajador, toda vez que ninguna persona que se encuentre limitada podrá ser despedida o su contrato de trabajo terminado por razón de su situación, lo que a contrario sensu, significa que, si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico. Esto significa que la simple mención de una justa causa legal excluye que la ruptura del vínculo laboral se encuentra fundada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador y determinar si en todo caso es obligatorio acudir a los sujetos y/o entidades que designa la ley como lo puede ser entre otros el inspector de trabajo.”

## **I. DESPIDO ILEGAL DE TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD Y ANTECEDENTE JURIDICO.**

### **1.1. Definición**

Para poder abortar el tema de análisis, es importante definir inicialmente la palabra despido ilegal y la cual hace referencia a aquellas situaciones en donde el trabajador es despedido por parte del empleador sin que para esto se surta el procedimiento que la ley ha fijado para ello, así mismo es de suma importancia lograr diferenciar que no tiene nada que ver este tipo de situaciones con los

despidos injustos o justos que se encuentran reglamentados bajo otros preceptos jurídicos. De igual modo mediante la ley denominada clopatofsky, se instituyó una serie de mecanismos de integración social sobre aquellos individuos con discapacidad y en el ámbito laboral con fundamento en el principio de la no discriminación y respeto a la dignidad humana la situó entre otras de manera específica que el artículo 26 de la ley clopatofsky, convirtiéndose de este modo en una protección especial en favor de trabajadores en estado de discapacidad.

Ahora bien, la ley 361 del año 1997 dentro de su Artículo 26, señala que ningún individuo que tenga una limitación será despedido o su vínculo laboral terminado por razón de su estado salvo que medie por escrito una autorización emitida por la autoridad como el MINTRABAJO o quien delegue y lo cual se enmarca como un fuero de discapacidad que impide terminar la relación contractual sin esta autorización y por lo tanto siendo esta ineficaz si falta algo, lo anterior también implica que la persona discapacitada tendrán derecho a un reintegro al puesto de trabajo que estaba efectuando cuando sucedieron los hechos junto con el pago de los sueldos y prestaciones causadas desde desvinculación hasta su reintegro y una indemnización a título de sanción por el valor de ciento ochenta días de sueldo.

La terminación unilateral de un contrato de trabajo no requiere en ningún momento de la aprobación del trabajador a diferencia de una terminación por mutuo acuerdo o renuncia y donde si se manifiesta la voluntad de terminar la relación contractual. Así mismo cabe hacer mención que la Corte Constitucional en Sentencia T-217 - 2014, específico entre otros que siempre debe existir la autorización del Inspector del Trabajo para poder terminar el contrato por mutuo acuerdo mediante conciliación, pero únicamente respecto de derechos inciertos y discutibles ya que este deberá verificar siempre que no se quebranten los derechos considerados como irrenunciables de los trabajadores.

Cabe adicionar que la gestión que se efectúa ante el órgano competente, no es simplemente buscar la autorización para despedir al trabajador que tenga algún fuero sino de tratar de hacer una conciliación en la cual se terminará el contrato de trabajo de una persona con debilidad manifiesta y para lo cual la Corte señala en estos casos que el empleador deberá obligatoriamente solicitar el permiso a la autoridad competente e indicarle directamente al trabajador que se encuentra en esta condición con un fuero y una vez se cumplan estos elementos se decida si se autoriza o no la terminación del vínculo contractual.

Así mismo se debe precisar que se puede desconocer la conciliación que dio origen a la terminación de un contrato laboral cuando en esta contiene algún vicio de consentimiento y para

este caso hablaríamos de un despido de forma ilegal y por lo cual siempre se recomienda acudir al MINTRABAJO para que este analice los casos en específico y decida si es procedente retirar al trabajador que como se mencionó goza de especial protección por parte del estado así exista una conciliación que anteceda el despido o terminación de la relación.

## **1.2. Realidad de los trabajadores colombianos durante la pandemia del COVID 19**

Las Leyes Colombianas junto con la jurisprudencia, tal como se mencionó anteriormente, son protectoras de los derechos y bienestar de los trabajadores, pero siendo aquí donde se encuentra una gran incoherencia, toda vez que a pesar de existir normatividad vigente que proteja a aquellas personas que se encuentran bajo la figura de estabilidad laboral reforzada tal como lo precisa la Ley 361 de 1997, durante la pandemia en Colombia se dieron numerosos despidos de manera indiscriminada y donde posiblemente muchas personas fueron desvinculados sin que se tuviera en cuenta su estado de salud por motivos de la situación que se está viviendo.

El Código Sustantivo del Trabajo colombiano junto con sus normas y medidas complementarias que profirió el Gobierno Nacional para ese momento a fin de equilibrar y sobrellevar la difícil situación laboral que se está presentando y las cuales a concepto propio fueron insuficientes para afrontar el tema de la pandemia; puesto que como es de conocimiento general para ese momento numerosas personas de manera masiva fueron retirados de sus empleos abonado a esto que nuestro país ni en el resto del mundo estaban preparados para afrontar esta tamaña crisis.

Cabe mencionar a manera importante la **Circular 021 de marzo de 2020** pronunciada por el **MINTRABAJO** que hace especial énfasis sobre el artículo 25 de la Carta Política y donde se manifiesta que el **trabajo es un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado**. Mencionando para ese momento términos y/o soluciones como son la del trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales anticipadas y colectivas, permisos remunerados y salario sin prestación de servicios, como figuras para ser utilizadas a fin de preservar empleos y actividad productiva golpeada durante la pandemia tanto a nivel nacional como el resto del mundo en donde no estábamos preparados para afrontar este tipo de situaciones.

De igual modo la Circular 0022 del mes de marzo de 2020 emitida por el **MINTRABAJO** en donde se informa que esta entidad ha tomado la postura de fiscalización en los temas laborales con la cual ejercerá funciones de estrictas medidas de inspección, vigilancia y control sobre las

decisiones que adopten los empleadores frente a sus trabajadores durante la emergencia al igual que precisando que no se ha emitido autorización por parte del Gobierno para hacer despidos colectivo ni de suspensión de contratos laborales.

Desde el momento mismo del inicio de la pandemia en nuestro país, el Gobierno Nacional intento que se preserve la gran mayoría de contratos laborales, pero sabemos que no fue posible por distintos temas en donde se vieron afectados de igual modo los empleadores debido a las dificultades laborales y económicas por las cuales se estaba pasando y siendo allí importante que muchos de estos despidos recayeron sobre individuos que tenían algún tipo de discapacidad y/o disminución física que los colocaba dentro de un fuero pero que por desconocimiento de la ley 361 del año 1997 y demás normativa, nunca reclamaron bien sea por desconocimiento de sus derechos o tal vez algunos empleadores vieron la oportunidad de realizar este tipo despidos de manera ilegal a fin de poder retirar a aquellos trabajadores que se encontraban con estabilidad laboral reforzada.

A raíz de las distintas situaciones que se dieron durante la pandemia del COVID 19 en nuestro País, es dio origen a numerosas sentencias por parte de la Corte Constitucional y donde se dejó como precedente ampliando el concepto de sujetos de especial protección y donde incluyo los que padecieran alguna discapacidad o invalidez, pero también a los que presentan alguna afectación o desmejora en su salud para que estos también gocen de una estabilidad laboral reforzada al igual que cualquier tipo de despido que se les aplicara seria de forma ilegal al no cumplir las exigencias de la ley y demás disposiciones que los protege haciendo énfasis en que ningún momento este tipo de personas pueden ser discriminadas o marginadas por su situación de salud.

Para establecer en contexto la problemática que surge a los trabajadores con estabilidad laboral reforzada que fueron despedidos de manera ilegal durante la pandemia del COVID 19 y quienes por un aparente desconocimiento de la ley junto con la normatividad que los protege jamás reclamaron y/o hicieron valer sus derechos laborales y por lo cual se tomaran dos ejemplos en los que se observara de manera analítica toda la problemática que soporta este tipo trabajadores, para hacer valer sus derechos, que, además, tienen dos elementos sensitivos para nuestra sociedad, como lo son la discriminación y marginalidad que puede llegar a ser considerada entre otros como un acoso laboral y el cual no será objeto de investigación en el presente documento.



### **1.3. La huella de la pandemia del Covid 19 en el campo laboral colombiano.**

La pandemia en Colombia para marzo de 2020, origino en su momento una crisis sin precedentes en temas económicos para el sector del empleo y donde se vivieron momentos críticos cuando la tasa de desempleo comenzó a desbordarse debido a las numerosas terminaciones de contratos junto con el cierre de empresas y que, pese a las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional, no fue posible disminuir estas cifras y que en general afectaron a todos los demás sectores de la economía.

Situación por demás que se hizo más gravosa debido al confinamiento obligatorio al que nos vimos obligados y donde no era posible salir de nuestras casas y mucho menos la búsqueda de empleo ya que la gran mayoría de empresas y/o empleadores estaban disminuyendo sus plantas de personal y solamente hasta el mes de septiembre de 2020 se modificó este encierro por un aislamiento selectivo pero que de igual manera al estar frente una economía golpeada y disminuida por la pandemia seguir siendo difícil la consecución de empleos.

Además, buena parte de la recuperación del empleo se dio debido a actividades informales emprendidas por trabajadores por cuenta propia ya que las medidas del Gobierno no fueron lo suficientes y para poder subsistir muchas personas decidieron experimentar en actividades informales sin tener mayor experiencia al igual que generando con esto la informalidad en los trabajos debido a que muchos de los derechos adquiridos no son tenidos en cuenta y de este modo perdiendo todas aquellas luchas que se han sostenido por mejorar condiciones laborales.

También es importante hacer un examen tanto de los efectos positivos y negativos de los decretos y el aislamiento obligatorio y demás medidas que se dieron en su momento por causa del COVID-19 sobre los empleados en Colombia y que de igual modo se examine la efectividad de los mismo para reactivar nuevamente los empleos con condiciones dignas al igual que con aquellas que protege la normatividad actual y en especial se siga protegiendo a aquellos trabajadores que gozan de una estabilidad laboral reforzada para que no sean discriminados y se les respeten todos y cada uno de sus derechos sin que ningún empleador se aproveche y/o que el acceso a la justicia sea certero y eficiente para resolver este tipo de situaciones.

En Colombia el desempleo e inestabilidad laboral que se ha presentado a lo largo de toda su historia y agravado durante la pandemia, ha generado un impacto social y económico en los

trabajadores debido a que muchas empresas han quebrado junto con la ausencia del gobierno para proteger y/o crear nuevos empleos.

## **II. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL**

### **2.1. Sentencia T-459 /21**

Esta sentencia se escogió para análisis, toda vez que en ella se ve reflejada para el año 2020, la vulneración de varios derechos laborales sobre una persona que se vinculó mediante contrato verba y que posteriormente sufrió un accidente al estar ejerciendo sus funciones, pero que estando incapacitado su empleador decidió terminar la relación y lo cual tuvo origen por su estado de salud contrariando de este modo lo dispuesto en la ley 361 del año 1997 junto con los decretos que para ese momento había expedido el Gobierno por motivo de la pandemia.

La Corte Constitucional accedió a las pretensiones del trabajador afectado, amparando sus derechos laborales, toda vez que, en primera y segunda instancia de la tutela que instauró, no fueron tenidos en cuenta sus argumentos y donde esta persona señala que debido a la emergencia se encontraba restringida la utilización de los medios judiciales para instaurar una demanda ordinaria y que el junto con su familia no contaba con los recursos económicos para subsistir más aun su estado de salud que claramente lo ponían como un sujeto de protección especial por motivo de sus condiciones médicas y de cómo había sido despedido de manera discriminatoria por parte de su empleador.

#### **a. Tramite de Tutela y solicitudes**

El 01 de junio del 2020, Carlos Arturo Valeta Villadiego instauró una tutela en contra de José Daniel Camacho Cruz, debido a que este le vulneró sus derechos al mínimo vital, seguridad social, dignidad humana y estabilidad laboral reforzada, toda vez que su empleador violó sus derechos al despedirlo de manera discriminatoria al momento de encontrarse en condición de indefensión y tratamiento médico y por ende desconociendo lo dispuesto en la ley 361 del año 1997 que dispone que la discapacidad nunca podrá ser motivo para entorpecer una vinculación laboral y que constitucionalmente lo ampara numerosas sentencias sobre el derecho a la estabilidad reforzada y donde se prohíbe que el empleador termine una relación laboral en razón a la afectación de su salud.

Así mismo esta persona también solicito dentro de sus pretensiones para ser reintegrado a su trabajo sin solución de continuidad, otorgar compensaciones económicas por los gastos médicos como los permisos que fueran necesarios para atender el tratamiento médico y pagar la indemnización que se encuentra implícita en la ley 361 del año 1997 y que corresponde al valor de 180 días de salario a título de sanción y a lo cual se opone en la respuesta dada por el accionado en su calidad de empleador dentro de la mencionada tutela.

La sentencia de primera instancia que fue emitida el 11 de junio del año 2020 por parte del Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Cimitarra quien señalo improcedente esta tutela debido a que encontró que el requisito de subsidiaridad no se encontraba soportado debido a que existían otros medios como acudir a la autoridad de trabajo y/o juez laboral, siendo allí importante mencionar que por motivos de la situación que se estaba viviendo, el acceso a la justicia era limitado y lo cual hacia gravosa la condición de aquellos trabajadores que posiblemente estuvieran atravesando por situaciones similares y/o donde fueron discriminados por sus condiciones de salud que claramente los ubica con una estabilidad reforzada.

En actuación judicial en sede de revisión, el 31 de mayo del año 2021 en donde por demás la magistrada considera entre otros pertinente la tutela como mecanismo transitorio para reclamar en estos casos y amparar le denominada estabilidad laboral reforzada al igual que se deberá dar inicio a un proceso ordinario laboral como lo dispone la normatividad laboral en su artículo 48 pero sin que esto signifique que la tutela es improcedente toda vez que como se explicó anteriormente se estaba protegiendo un fuero de salud de una persona protegida por su condición médica y donde menciono acertadamente algunos conceptos a tener en cuenta.

La Corte Constitucional se pronunció a través de sus salas en diversas sentencias y donde hizo mención especial a la pandemia del virus denominado como Covid 19 y medidas que se tomaron que en general dificultaron en gran parte la aplicación de la justicia y en el caso que no atañe para la presentación de acciones ordinarias laborales y por lo cual coloco a aquellos individuos que se encontraban en estado de debilidad manifiesta por problemas en su salud en una situación más riesgosa y precaria al igual que haciéndolos más vulnerables por las condiciones que presentaban y donde efectivamente se suspendieron los términos judiciales desde el mes de marzo de 2020 y donde la justicia en nuestro país paro por el miedo al contagio de este virus desconocido sin saber cómo podría atacar y/o empeorar el estado de salud de aquellos que tenían enfermedades de base junto con discapacidades que corrían aún más peligro de contraer la enfermedad y abonado a esto la cantidad de despidos masivos por parte de muchas empresas que por esta situación

tuvieron que suspender actividades o en muchos casos cerrar definitivamente, por lo cual no siendo fácil volverse a reincorporar laboralmente y en ese momento la corte vio la necesidad de instituir la tutela como un mecanismo transitoria para poder defender los derechos básicos de los trabajadores al igual que actuando como garante frente a los decretos dictados por el gobierno para afrontar la emergencia que se estaba viviendo y afectado no solamente la salud sino también temas económicos y laborales que hacían más aguda la situación de todos los habitantes de nuestro país

Por lo anteriormente mencionado la Sala de revisión, procedió acertadamente a determinar si el empleador había vulnerado efectivamente los derechos del trabajador y para lo cual fijo en primera medida la violación del derecho a la seguridad social por la falta de afiliación y la cobertura por motivo del accidente de trabajo que sufrió al momento de estar ejerciendo sus labores y procediendo en igual sentido a analizar la trasgresión de su derecho a la estabilidad laboral reforzada y mínimo vital por el despido ilegal que se le había aplicado.

Con relación a lo mencionado, la Sala de revisión también hizo precisión referente a la estabilidad laboral reforzada y para lo cual menciona el artículo 53 de la constitución en donde dispone que todos los trabajadores son gozan del derecho a la estabilidad en el empleo que no es otra cosa que puede permanecer trabajando así no esté de acuerdo su empleador cuando esté presente algún tema médico que lo ubique con una protección especial y que de igual forma se hace una pequeña clasificación a tener en cuenta sobre: 1) mujeres que se encuentren embarazadas o en su periodo de lactancia 2) individuos con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta 3) aforados sindicalistas 4) Madres y padres cabeza de familia.

También se menciona en esta sentencia que la Corte Constitucional ha mantenido su postura respecto de la estabilidad laboral reforzada de aquellos que se encuentren en estado de debilidad manifiesta por razones de salud y de lo cual se derivan múltiples disposiciones que se mencionan a continuación como el principio de igualdad en donde el estado debe proteger de manera especial a todos los sujetos que se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta al igual que propender políticas en donde se integren aquellos individuos que tengan alguna disminuidos físicos, sensoriales y síquicos que les permita encontrar y ubicarse en un trabajo digno acorde a su estado de salud protegiendo siempre los principios al igual que sus derechos laborales.

La estabilidad laboral reforzada junto al estado de debilidad manifiesta por razones de salud, es considerado como un derecho fundamental de que gozan todos aquellos trabajadores a permanecer vinculados mediante su contrato y obtener su salario y prestaciones así no este de acuerdo el empleador que por demás deberá seguir los parámetros que establece la ley si en verdad

quiere despedir a una persona que se encuentre protegida por esta condición y lo cual es valedero toda vez que esto no puede ser tomado en cuenta como una prohibición absoluta de no poder terminar la relación laboral y donde simplemente lo que se busca es que a estas personas no les sean terminados sus vínculos de manera discriminatoria por su condición de salud al igual que asegurar que cuenten con el dinero suficiente para afrontar sus necesidades y pueda dar continuidad a los tratamiento médicos que le hayan ocasionado una disminución física, psíquica o sensorial que padecen .

Cabe señalar también que dentro del artículo 26 de la ley clopatofsky, confiere únicamente las garantías que se han mencionado anteriormente a las personas discapacitadas y por lo cual la Corte también se dio a la tarea de pronunciarse e indicando que el fuero de salud también cobija a todos los que tengan alguna afectación en su salud que le impida o dificulte desempeñarse y sin necesidad de que para esto haya sido calificado y/o el porcentaje de pérdida de su capacidad laboral al igual que avalando las sus garantías que se mencionan a continuación de manera resumida.

En primer lugar se encuentra prohibido los despidos discriminatorios y ante lo cual este será ineficaz cuando sea realizado por motivo de la condición de salud del trabajador y lo cual se extiende a todas las modalidades de vinculación independiente al contratos que se hubiese realizado; en segundo lugar está el derecho a permanecer en el empleo y lo cual garantiza el derecho a conserva y permanecer laborando hasta que la ley decida lo contrario; en tercer lugar se hace precisión en la obligación del empleador para solicitar autorización ante el MINTRABAJO para desvincular a un trabajador en estas condiciones y que de no cumplirse con estos requisitos se entera que el despido fue discriminatorio y por ende la desvinculación del trabajador realizada de manera ilegal. La discriminación en materia laboral la podemos determinar como aquel señalamiento sobre un individuo determinado con ciertas condiciones en su salud y por lo cual lo hacen sentir en inferioridad al pensar que este no puede realizar su trabajo de igual o mejor manera que sus demás compañeros y lo cual es mal visto por algunos empleadores que prefieren presidir de su trabajo sin mayor explicación o por desconocimiento de la normatividad que los protege.

En su fallo la Sala de revisión, estableció que el accionado vulneró los derechos a la estabilidad laboral reforzada sobre el accionante quien sufrió un accidente de trabajo que deterioro notablemente su salud tal como se encontraba demostrado en su historia clínica y quedando demostrado que el empleador había sido despedido a este trabajador por su estado de salud al igual que afectándole su mínimo vital y por ende ordenando restablecer sus derechos y dejando en claro que para el reconocimiento de los 180 días de salario debía acudir a la justicia ordinaria y que

como se mencionó anteriormente esto va en contra de los derechos del trabajador y la ley 361 de 1997 toda vez que efectivamente se incumplió la protección especial de la que gozaba esta persona al ser despedido de manera ilegal y discriminatoria por su estado de salud junto con las secuelas que dejo el accidente laboral durante un determinado tiempo en que se estaba v viviendo una pandemia a nivel mundial y todo lo que esto implicaba de manera riesgosa un mayor peligro.

Con lo anterior se puede determinar, la serie de falencias y problemas jurídicos que se presentaron en este caso, en contra del trabajador y que en última instancia, fue salvaguardado por la Corte, que resulta no ser un caso aislado, sino que se presenta con suma frecuencia, pues hay que recordar que en lo que concierne a las decisiones que adoptaron los despachos de primera y segunda instancia, la Corte resaltó que si era procedente la acción de tutela en estas situaciones en donde es despedido un trabajador de manera ilegal y sumado a la pandemia del Covid 19 que se vivía para el momento de la ocurrencia de los hechos

## **2.2 Sentencia T-052/20**

En este fallo se puede observar varios elementos de suma importancia frente a un despido ilegal sobre trabajador con estabilidad laboral reforzada y que se dio en un momento crítico de nuestro país durante la pandemia, resaltando nuevamente la Corte Constitucional que en las situaciones en que un trabajador sea titular bajo la figura de estabilidad laboral reforzada por encontrarse en situación de debilidad manifiesta y que este llegue a ser retirado definitivamente de su empleo sin autorización del Ministerio de Trabajo o un Juez Constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y transitorio para convertirse en un mecanismo de protección principal junto con las implicaciones por ser catalogado dicha situación como un despido ilegal y que para este caso se dio en vigencia de la pandemia del COVID al igual que teniendo una gran similitud con la sentencia anteriormente analizada.

Para esta sentencia se analizaran una serie de incumplimientos frente a un despido ilegal y donde se vulneraron derechos primordiales al estar considerada la trabajadora como individuo de protección especial por razón de salud y donde se dio su desvinculación sin autorización MINTRABAJO como lo contempla la ley pese a que el empleador conocía de antemano las condiciones de salud de esta persona y con lo cual este despido fue ineficaz junto con un inminente reintegro y pago de los sueldos dejadas de percibir junto con el reconocimiento de la sanción del pago de los 180 días de salario que estable la ley 361 de 1997.

## a. Hechos y pretensiones

- **María Angélica Cardona Rugeles**, para el 01 de junio de 2017, se vinculo con la empresa **SERVIMOS INTEGRAL SAS**, bajo contrato de obra o labor como operaria de aseo y funciones inherentes al cargo que debía desarrollar en un conjunto residencial y recibiendo para esto un sueldo mínimo.
- “El 29 de agosto de 2018, la trabajadora mencionada sufrió un accidente laboral al caer desde su propia altura hacia atrás y golpeándose fuertemente la espalda, la cintura y los brazos. Este accidente fue reportado a la ARL SURA por parte de la jefe de recursos humanos de la empresa contratante y luego fue remitida a la EPS que se encontraba vinculada.”
- La trabajadora mencionada sufrió debido a esto un trauma en la región lumbar, recibiendo manejo con analgésicos y adicionalmente se le ordeno la realización de una resonancia magnética de la columna lumbosacra y donde el 14 de octubre de 2018 se le describe en el resultado con un cambio degenerativo en las discales desde la L2 hasta la S1 junto con otros síntomas graves en su columna.
- Debido a lo anteriormente mencionado, la señora **María Angélica Cardona Rugeles** presento varias incapacidades que eran de total conocimiento de su empleador.
- El 09 de diciembre de 2018, cumplidas las incapacidades, la señora **María Angélica Cardona Rugeles** fue reintegrada nuevamente a sus labores en el conjunto residencia El Edén pese a las recomendaciones medicas del medico tratante y donde el administrador de este conjunto le solicito a la empresa contratante, el cambio de la trabajadora porque daba mal aspecto por su enfermedad y estar llorando por los corredores.
- Para el día 10 de diciembre del año 2018, la empresa **Servimos Integral SAS** le informa a su trabajadora la terminación de su contrato que era por obra o labor y argumentándole que esto se daba por solicitud del administrador de conjunto residencial sin que para esto mediara la autorización del MINTRABAJO como lo exige la ley para este tipo de trabajadores que tienen una estabilidad laboral reforzada.
- La accionante, sostuvo que el contrato fue terminado de manera unilateral pese a que su empleador conocía ampliamente sus antecedentes y recomendaciones médicas por parte del médico tratante.

- El 15 de febrero de 2019, le fue hecho un examen médico a la señora mencionada, y donde se confirmaba varias lecciones aparentemente empeoradas por su accidente de trabajo y agregando en igual sentido que no contaba ingresos propios que le permitieran atender sus gastos y delicado estado de salud.

A raíz de esto, la señora **María Angélica Cardona Rugeles** radico una tutela para el reconocimiento y protección de sus derechos y donde le fueron negados en primera y segunda instancia, argumentando lo siguiente para la sentencia de primera instancia por parte del Juzgado Treinta u Tres de Pequeñas Causas en su sentencia del 19 de marzo de 2019 en donde señala improcedente la tutela al considerar que lo solicitado por la accionante es de estirpe legal ajeno a la constitucionalidad y por lo cual deberá acudir a la justicia ordinaria y adicional que no demostró que estuviera sufriendo un perjuicio irremediable: para la segunda instancia el Juzgado Treinta y Uno Civil del Circuito, en sentencia fechada del 03 de mayo de año 2019 le confirmó la sentencia de primera instancia toda vez que la señora mencionada debía acudir a la justicia ordinaria competente en temas laborales para exigir sus derechos frente al despido ilegal que aparentemente le había realizado por motivo de sus condiciones de salud al igual que definir si se hacia efectivo el pago de la sanción económica que menciona la ley.

En consecuencia, de lo aludido anteriormente, la Sala Sexta de Revisión siendo competente frente a estos fallos de tutela, dispuso entre otros frente al tema de la estabilidad laboral reforzada de individuos en situación de debilidad manifiesta por disminución psíquicas, física o sensoriales y haciendo mención a los artículos 25 y 53 de la Constitución Política que establece el derecho al trabajo y que de esto también emana la estabilidad en el empleo bajo unas garantías mínimas que permitan que estos no pierdan su empleo por decisiones arbitrarias e ilegales de sus empleadores pese a tener conocimiento que el trabajador que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta y que para el caso objeto de análisis era fácilmente determinar que el empleador había actuado de mala manera al despedir a esta persona que presentaba problemas de salud ocasionados aparente por el accidente que había sufrido.

De igual modo es importante mencionar para la presente sentencia la “*Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*” (suscrita en Guatemala el 7 de junio de 1999), siendo en esta donde por primera vez se definió a ciencia cierta el concepto de discapacidad a fin de hacerlo extensivo para muchos trabajadores que presentan algún tipo de deficiencia física, sensorial o mental de carácter bien sea permanente o temporal y para lo cual se basan en distintos convenios que se habían tratado años



tras para poder dar una excelente definición del término mencionado y lo más importante propendiendo la discriminación laboral sobre este grupo de individuos que son afectados por conductas ilegales de algunos empleadores no solo en nuestro país sino a nivel mundial.

Por lo anterior se debe tener en cuenta que la pérdida de capacidad laboral se da simplemente cuando existe una calificación frente al diagnóstico que presenta y donde se obtiene una calificación superior al 50% de su capacidad laboral y lo cual no debemos confundir con discapacidad y donde el trabajador claramente puede realizar sus labores igual o mejor que aquellos que realizan las mismas tareas y volviendo aquí nuevamente a que este tipo de trabajadores no deben ser discriminados por sus condiciones toda vez que la ley y demás normatividad los protege como personas especiales que merecen ser incorporados laboralmente sin ninguna dificultad al igual que establece ciertos parámetros junto con una sanción económica cuando algún empleador decide ir en su contra o retirarlos sin una justa causa.

La estabilidad laboral reforzada también es aplicable para aquellas situaciones laborales en donde estas se dieron originalmente mediante un contrato a término definido, obra o labor y/o los denominados de prestación de servicios y por lo cual gozaran de iguales derechos sin que puedan ser desvinculados previa autorización del MINTRABAJO como se establece por ley al igual que sin ser discriminados por sus condiciones de salud que en cierta forma puedan limitar la realización de algún trabajo asignado.

Volviendo nuevamente al caso concreto de la accionante y quien interpuso la acción de tutela donde solicitaba la protección de sus derechos frente al ser vulnerados de manera grave por parte del accionante al aplicarle una terminación de manera ilegal sin los requisitos de ley y que adicionalmente este último era conocedor que se encontraba en estado de debilidad manifiesta por razón del accidente que había padecido al momento de estar ejerciendo sus funciones.

Es importante señalar aquí que la sala de revisión, determino en su fallo que la causa de la finalización de la relación laboral se dio de manera abrupta e imprecisa toda vez que claramente la capacidad laboral de la afectada había mermado por razón a su patología de columna y de lo cual era de total conocimiento del empleador quien actuando contrario a la ley decidió terminar el contrato de manera ilegal y haciendo más gravosa su situación debido a que manifiesta que no contaba con los recursos que le garantizaran su mínimo vital para subsistir y atender todo lo relacionado a su estado de salud.

Es de resaltar también que, dentro de estas jurisprudencias, se logró reconocer el pago de la sanción que señala la ley 361 de 1997, sin que la persona afectada hubiese tenido que acudir a

la justicia ordinaria para el reconocimiento de este derecho que muchas veces no reconocidos por los jueces que conocen inicialmente de la Tutela al igual que obligando a que se inicie un nuevo proceso que por desconocimiento del afectado o por cansancio decide no continuar con la reclamación y más aún cuando se vino una pandemia a nivel mundial denominada como COVID 19 y donde los procesos judiciales pararon al igual que la economía del país por los múltiples despidos que se realizaron y sobre aquellas personas que se encontraban bajo la figura de la estabilidad laboral reforzada.

### **III. Síntesis del estudio de las Sentencias**

Si bien la decisión adoptada en ambas sentencias, resultan un poco extensas en el presente artículo, es importante destacarlas, puesto que en ellas se refleja no solo la condena y reparación de los derechos de aquellos trabajadores que gozando de estabilidad laboral reforzada y pese a esto fueron despedidos de manera ilegal y que para el primer caso se dio en plena pandemia en donde su situación hacían más riesgosa por cuadro clínico y limitantes para acceder a los servicios médicos o la consecución de un nuevo empleo.

De igual modo podemos determinar en estas sentencias que los trabajadores con discapacidad durante muchos años han enfrentado un sin número de impedimentos para interactuar e integrarse a la vida social y laboral en idénticas condiciones que los demás y lo cual se viera más marcado durante la pandemia del COVID 19 y donde se dieron despidos de manera masiva que en algunos casos recayeron sobre personas que gozaban de estabilidad reforzada y que pese a encontrarse protegidas bajo la Ley 361 de 1997 y demás normas que regulan este tipo de situaciones, se vieron aún más afectados por la inoperancia de la justicia durante el tiempo que duro la emergencia sanitaria y que hasta ahora está volviendo a la normalidad.

Es importante concluir que debe coexistir entre la protección a los trabajadores discapacitados, el derecho al trabajo y el mercado laboral, puesto que la interpretación que hace la Ley que hemos venido mencionando y la cual consiste en que no es válido conjeturar la estabilidad laboral reforzada, de tal manera que no es válido presumir que la terminación del vínculo laboral obedece al hecho conocido de la discapacidad o afectación al estado de salud del trabajador y que por ende se le debe dar un mayor entendimiento puesto que cobija también a aquellos que padecen una disminución física, sensorial o síquica y con lo cual se ubican dentro de un fuero de estabilidad laboral reforzada.

De igual modo debemos ser claros que Colombia ni el mundo entero, se encontraba preparado para afrontar una pandemia como la del Covid 19 y donde debemos empezar por decir que nuestro sistema de salud junto con el jurídico es precario y aunado a lo anterior la falta de garantías con las que cuentan los trabajadores que para este caso hacemos referencia sobre aquellos que tienen alguna disminución física, sensorial o corporal y que los pone dentro de un fuero de estabilidad laboral reforzada por estado de debilidad manifiesta y que pese a la normatividad vigente como la ley 361 de 1997 y demás normas legales hasta llegar a los decretos dictados por el gobierno durante la pandemia, no fueron suficientes para proteger a estos trabajadores que fueron desvinculados en muchos casos de manera ilegal.

Así mismo también es importante señalar que no solamente se vieron afectado este tipo de trabajadores sino también muchos empleadores que tuvieron que cerrar sus empresas al no contar con recursos para sostenerlas y por ende aplicando despidos masivos que como se mencionó anteriormente pudieron recaer de manera voluntaria y/o involuntaria sobre trabajadores que gozaban de una estabilidad laboral reforzada que prefirieron al perder su trabajo dedicarse a la informalidad sin reclamar y que adicionalmente los decretos creados por el Gobierno colombiano para afrontar la pandemia no los amparaba y/o desconocía haciendo más gravoso su situación por no contar con su mínimo vital para sostener a sus familias o atender sus necesidades.

En el análisis realizado para este trabajo se puede indicar que en nuestro país y durante la pandemia del Covid 19, no existieron condiciones de equidad y justicia para gran número de trabajadores que gozaban de un fuero de estabilidad reforzada por motivo de su salud al igual que el acceso a la justicia fue precario y sin acompañamiento del Gobierno Nacional al no garantizarle a estas personas la conservación de su trabajo o posiblemente políticas de acompañamiento para instruirlos de como podían proceder frente a un eventual despido ilegal y donde por demás las puestas de los juzgados y entes como el Ministerio de Trabajo se encontraban laborando a puertas cerradas y sin atender de la inquietudes de la población y que a la fecha empeora la situación laboral del país por la falta de empleos nuevos que muchas veces son maquillados simplemente con estadísticas sobre aquellos trabajadores que se dedicaron definitivamente a la informalidad para conseguir su sustento.

Por ultimo también tenemos que hablar que los casos que analizamos en las sentencias a estas personas no se les reconocieron sus derechos laborales inicialmente pese a contar con todas las pruebas y reuniendo los requisitos de ley para ser considerados de protección especial ya que

simplemente en el recurso de revisión les fueron confirmandos que efectivamente se encontraban cobijados bajo la figura de estabilidad laboral reforzada y por ende reintegrándolos y reconociéndole para uno de los casos directamente el pago de la sanción de los 180 días de salario sin tener que acudir nuevamente a iniciar un proceso por la vía ordinaria laboral al igual que garantizándoles que estas situaciones no volverían a suceder y mucho menos a ser discriminados por sus condiciones y que desde allí gozarían de un acceso digno a nuevos empleos como debería ser para todas las persona que ocupamos este país,

## **Bibliografía**

Ley 361 de 1997

Constitución Política de 1991

Código Sustantivo del Trabajo

Circular interna 0049 del 01 de agosto de 2019 – Ministerio de Trabajo – Criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentran en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud.

Sentencia T-217 de 2014. Corte Constitucional

Circular 0021 del mes de marzo del año 2020 emitida por el Ministerio de Trabajo

Circular 0022 del mes de marzo del año 2020 emitida por el Ministerio de Trabajo

Sentencia T-459 de 2021. Corte Constitucional

Sentencia T-052 de 2020. Corte Constitucional

OIT. (2020). ¿En qué medida va a afectar el COVID-19 al mundo del trabajo [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS\\_739398/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739398/lang-es/index.htm)

Organización Panamericana de la Salud. (2020) La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia.[https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=15756:woh-characterizes-covid-19-as-a-pandemic&Itemid=1926&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15756:woh-characterizes-covid-19-as-a-pandemic&Itemid=1926&lang=es)

Presidencia de la República de Colombia. (2020, 17 de marzo). Decreto 417 de 2020. Por el cual se declara un estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20417%20DEL%2017%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>.

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.