

DESARROLLO JURÍDICO DE LA FIGURA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA APLICADA AL FUERO DE SALUD

Legal Development of The Figure of Reinforced Labor Stability Applied To The Health Jurisdiction.

Ana María Cuartas Cardona, Michelle Camila Patiño Giraldo

Leidy Yuliana Gutiérrez Henao

RESUMEN

Desde la expedición de la Constitución Política Colombiana de 1991, puede evidenciarse la intención Estatal de garantizar que los trabajadores del Estado Colombiano, gocen de unos derechos mínimos para su subsistencia y calidad de vida; por consiguiente, el empleador tiene responsabilidades bien definidas por el ordenamiento jurídico para ofrecer unas garantías mínimas a los trabajadores contratados a su cargo. Una de estas garantías mínimas es la estabilidad en el empleo, cuyo fundamento constitucional se encuentra en el artículo 53, el cual comprende diversas esferas en la relación contractual; siendo interés del presente análisis, desarrollar la figura de la estabilidad laboral reforzada aplicada al fuero de salud la cual tiene un pronunciamiento insigne en el año 1997, con la expedición de la ley 361, la cual establece mecanismos de integración social de los trabajadores con condiciones especiales de salud. Este precepto ha tenido grandes variaciones en el tiempo, tanto normativas como jurisprudenciales; sin embargo, por medio del ordenamiento jurídico, se han tratado de unificar los criterios objetivos que justifiquen legalmente el despido de un trabajador con afectaciones en su salud que ha incurrido en una justa causa de terminación del contrato laboral.

¹ Universidad Católica De Oriente. Artículo de reflexión para optar por el título de abogadas. Finalizado el 24 de marzo de 2023.

² Estudiantes del programa de derecho. Universidad Católica De Oriente. Rionegro-Antioquia (Colombia) E-mail: ana.cuartas6469@uco.net.co- michelle.patino4703@uco.net.co

³ Asesora temática: Leidy Yuliana Gutiérrez Henao, Universidad Católica De Oriente. Rionegro-Antioquia (Colombia) E-mail: lgutierrez@uco.edu.co

Pese a lo anterior, Aún no es lineal la definición de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

Palabras clave: Contrato de trabajo, Estabilidad laboral reforzada, salud, autorización de despido, Ministerio de trabajo, protección constitucional.

ABSTRACT

Since the issuance of the Colombian Political Constitution of 1991, the State's intention to guarantee that the workers of the Colombian State enjoy minimum rights for their subsistence and quality of life can be evidenced; therefore, the employer has responsibilities well defined by the legal system to offer minimum guarantees to the workers hired under his charge. One of these minimum guarantees is stability in employment, whose constitutional foundation is found in article 53, which includes various spheres in the contractual relationship; The interest of this analysis is to develop the figure of reinforced labor stability applied to the health jurisdiction, which has a notable pronouncement in 1997, with the issuance of Law 361, which establishes mechanisms for the social integration of workers with special conditions. of health. This precept has had great variations over time, both regulatory and jurisprudential; however, through the legal system, attempts have been made to unify the objective criteria that legally justify the dismissal of a worker with health problems who has incurred in a just cause of termination of the employment contract. Despite the above, the definition of reinforced labor stability for health reasons is still not linear.

Keywords: employment contract, reinforced labor stability, health, dismissal authorization, labor ministry, constitutional protection.

INTRODUCCIÓN

El fuero de la estabilidad laboral reforzada, es una figura jurídica creada por el legislador y desarrollada ampliamente por la Corte Constitucional y por la Corte Suprema de Justicia jurisprudencialmente y que tiene aplicabilidad en el derecho laboral y el derecho de la seguridad social; este también llamado fuero de salud, pretende proteger a los trabajadores del estado Colombiano con alguna situación de salud o discapacidad, de despidos discriminatorios por parte del empleador o contratante, estableciendo el trámite especial de solicitud de autorización de despido que debe adelantar el empleador ante el inspector de trabajo de la jurisdicción, cuando

pretende despedir a un trabajador en condiciones especiales de salud. En este trámite el inspector del trabajo, como garante, evalúa que la terminación del vínculo contractual se lleve a cabo por una causal objetiva y no en razones fundadas en la discriminación por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que presente el trabajador.

En el presente artículo, se ha realizado un recorrido y caracterización por medio del análisis documental, respecto al desarrollo normativo y jurisprudencial del fuero de salud, en búsqueda de comprender la complejidad en la aplicación de la figura en el derecho laboral y sus consecuencias en términos contractuales.

Es también objeto del presente análisis, indagar acerca del rol que cumple el Ministerio De Trabajo como entidad facultada por el Estado y por el ordenamiento jurídico para dar respuesta a las solicitudes de despido de empleadores que requieren desvincular a un trabajador que posea alguna condición de salud especial.

Por lo anterior, esta investigación pretende generar un contexto orientador que permita comprender como esta figura jurídica, teniendo un origen tan benévolo para la equidad de las relaciones laborales, constituye una problemática que requiere un pronunciamiento unificador.

CAPITULO I: ANTECEDENTE JURÍDICO DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR FUERO DE SALUD.

Según Ramírez (2021), La figura de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, es una figura que nace en la legislación colombiana de manera más concreta a partir del año 1997, año en el cual es sancionada la ley 361, la cual pretende establecer mecanismos de integración social dirigido a las personas con limitación o condiciones especiales de salud. De igual modo afirma que, el artículo 26 de la mencionada norma, es considerado un hito para el reconocimiento de la figura de protección a las personas en situación de discapacidad.

En ningún caso la discapacidad 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 en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón

de su discapacidad, 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. (Corte Constitucional de Colombia, 2015, sentencia C-458, inciso segundo -literal J)

En el texto original de la ley 361 de 1997 artículo 26, el legislador utilizó el término “limitación” o “limitado”, para referirse al trabajador amparado por el fuero de salud; término que fue modificado por la sentencia de la Corte Constitucional C-458 del año 2015 referenciada anteriormente, la cual declaró la exequibilidad condicionada de este artículo, siempre y cuando se cambiara la expresión “limitación-limitado”, por la expresión discapacidad o en situación de discapacidad. La expedición de ley 361 de 1997, ha limitado la libertad contractual del empleador para realizar el despido de trabajadores protegidos por el fuero de salud, ya que desde la expedición de esta norma el despido de un trabajador en situación de discapacidad ha debido estar mediado por una autorización del inspector de trabajo, aun existiendo una justa causa para la terminación del contrato de trabajo. (Ramírez, 2021)

En el año 2001, nace el decreto 2463 /2001; y mediante su artículo 7 se establecieron los grados de severidad de la limitación a tener en cuenta como criterios objetivos para que un empleador determinara el grado de discapacidad de un trabajador:

-Grado Moderada: entre 15% y 25%

-Grado Severa: mayor al 25% y menor al 50%

-Grado Profundo: igual o mayor al 50%

Para el año 2013, el anterior artículo fue derogado por el artículo 6 del decreto 1352 del 27 de junio de 2013. Con esta derogatoria, se eliminan criterios objetivos y grados de limitación para conocer cuando un trabajador tiene una discapacidad o pérdida de capacidad laboral.

El 27 de febrero de 2013, entró a regir la ley estatutaria 1618 de 2013, la cual en su artículo 2 establece la definición de personas en situación de discapacidad:

Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Congreso de La República, 2013, Ley 1618, Artículo 2)

En base a las consideraciones de Ramírez (2021), Esta norma no establece grados ni porcentajes de discapacidad, lo cual vuelve complejo formar un criterio objetivo para determinar el grado de discapacidad de un trabajador, por lo que se le asigna una difícil tarea al empleador, quien, por medio de criterios objetivos, interpretación normativa y constructos jurisprudenciales, deberá establecer cuando se encuentra frente a un trabajador protegido por el fuero de estabilidad laboral reforzada.

CAPÍTULO II: CARACTERÍSTICAS DEL FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Durante el desarrollo de esta figura por parte de las altas cortes Colombianas: Corte Constitucional y La Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, se ha presentado de manera notoria la disparidad del concepto sobre esta figura por parte de estas corporaciones, sin embargo, en el curso de tiempo ambas cortes han logrado asemejar algunos de sus lineamientos aunque conceptualmente la disparidad permanece presente, tornándose naturalmente más protector para el trabajador el análisis de la figura realizado por la Corte Constitucional.

Tabla 1

Caracterización fuero de salud Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia

PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL

PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

CORTE CONSTITUCIONAL

- **CERTIFICACIÓN DE LA DISCAPACIDAD POR MEDIO DE DICTAMEN.**

No toda afección de salud es merecedora de la protección foral.” Toda vez que esta Corporación no considera que cualquier quebranto en la salud, tratamiento médico o la concesión de incapacidades médicas sean constitutivas de dicha protección, sino que debe acreditarse que el trabajador padece una limitación física, psíquica o sensorial de carácter moderada, la cual implica un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%. (Corte Suprema de Justicia, 2022, Sentencia SL2703)

- **EL VENCIMIENTO DEL CONTRATO LABORAL NO SE CONSIDERA UNA CAUSAL OBJETIVA DE DESPIDO.**

En los contratos a término fijo, si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral (lit. c, art. 61 CST), esto no significa que por ello sea objetivo. Y no lo es, porque es eminentemente subjetivo cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo; dicho de otro modo, la terminación del contrato esta permeada por la voluntad unilateral del

- **CRITERIO DE APLICABILIDAD DEL FUERO DE SALUD.**

El juez constitucional debe verificar para la aplicación de dicho fuero los siguientes criterios: (I) que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones; (II) que esta circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido y (III) que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación. (Corte Constitucional, 2021, T-020)

- **SE REITERA QUE NO ES NECESARIO CONTAR CON UN DICTAMEN DE PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL PARA SER ACREEDOR DE ESTA PROTECCIÓN.**

El beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor de aquellos trabajadores que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones, por ejemplo, a raíz de un accidente de trabajo o de una enfermedad. La persona que se encuentre en estas circunstancias está en estado de debilidad manifiesta, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite tal condición, y el despido en razón de la enfermedad que padezca,

empresario o del trabajador de no prorrogarlo. (Corte Suprema de Justicia, 2020, Sentencia SL 2586)

• PONDERACIÓN DE DERECHOS LABORALES Y CONTRACTUALES DE DERECHO PRIVADO.

Con la ampliación indeterminada del grupo poblacional para el cual el legislador creó la acción afirmativa de la estabilidad laboral reforzada se afecta la proporcionalidad de la medida, con la vulneración de otros derechos fundamentales como el de libertad. (Corte Suprema de Justicia, 2020, Sentencia SL 2841)

• PRESUNCIÓN DE DESPIDO DISCRIMINATORIO, ANTE LA OMISIÓN DEL TRÁMITE ANTE EL INSPECTOR DE TRABAJO.

Las normas que protegen a los trabajadores con discapacidad se proyectan en las relaciones laborales en diferentes fases y, fundamentalmente, tienen como objetivo promover la inclusión y participación, evitar que los ámbitos laborales sean espacios de segregación, exclusión y distinción.

constituye un trato discriminatorio que puede ser cuestionado a través de la acción de tutela. (Corte Constitucional, 2020, T-052)

• DEBER DEL EMPLEADOR DE DESVIRTUAR EL DESPIDO DISCRIMINATORIO.

El trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial protección que les asiste a estos sujetos, el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral. (Corte Constitucional, 2019, T-041)

• EL CONTRATO REALIDAD PROTEGIDO POR EL FUERO DE SALUD.

El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas)

Protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios.

Significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

La decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la **presunción de discriminación**, lo que implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa.

Se considera una sentencia Hito, ya que marca un precedente importante de la figura. (Corte Suprema de Justicia, 2018, Sentencia SL-1360)

- **PROTECCIÓN A LOS DERECHOS CONTRACTUALES DE LA RELACIÓN LABORAL.**

Las sentencias C-531/2000, Sentencia SL-1360/2018, C 200/2019, T-434/2020 resaltaron: “esta figura No implica derechos absolutos ni perpetuidad en el empleo”.

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.

Los beneficiarios de la Ley 361 de 1997 no se limitan a las personas con limitaciones severas y profundas, sino a las personas con limitaciones en general, sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación, esto es, sin especificar ni la clase, ni la gravedad de las limitaciones. (Corte Constitucional, 2017, SU 049)

El análisis anterior, permite identificar la variedad de características del fuero de la estabilidad laboral reforzada, en tanto las dos altas Cortes presentan una postura variable y opuesta, de tal manera que, la Corte Constitucional es mucho más proteccionista con los trabajadores, limitando más ampliamente la configuración de un despido cuando el trabajador padece cualquier tipo de afectación en su salud aun mediando una causal objetiva para la terminación del vínculo laboral, mientras que, bajo la posición de la Corte Suprema de Justicia en sala laboral, para que opere el fuero de salud deben existir unos hechos y unas características concretas del estado de salud del trabajador, incluso inclinándose a exigir un porcentaje de calificación de pérdida de capacidad laboral para que se configure.

El criterio objetivo para determinar una discapacidad relevante protegida por el artículo 26 de la ley 361 de 1997, debería ser la calificación de la pérdida de capacidad laboral: i) La calificación parte de un criterio científico médico. ii) Se valoran diversas esferas (rol laboral, rol ocupacional) iii) Se determina un porcentaje concreto.

AmCham Antioquia & Caldas. (27 de enero de 2021).

CAPÍTULO III: ROL ASIGNADO AL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA LA APLICACIÓN DEL FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

Por medio del decreto 4801 del año 2011, se establecieron los objetivos, funciones y dirección por parte del ministerio de trabajo:

“Artículo 1o. objetivos. Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través de un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales. El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.

(Presidencia de la República de Colombia, 2011, Decreto 4108, Artículo 1)

En este decreto, se indican de manera explícita las funciones delegadas al ministerio de trabajo al interior de las relaciones laborales, mencionando como una de ellas en el inciso segundo del artículo 1, la generación del empleo estable

Seguidamente, en el año 2019, el ministerio de trabajo emite la circular interna 0049, la cual se refiere de manera más concreta a los lineamientos de aplicabilidad de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, indicando el Ministerio de Trabajo lo siguiente sobre el alcance de la circular

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias. Los funcionarios que se encuentran vulnerables debido a condiciones de salud gozan de fuero de estabilidad laboral, lo que se traduce en la necesidad del empleador de requerir autorización del Ministerio del Trabajo, para desvincular al funcionario a su servicio. (Ministerio de trabajo, 2019, Circular 0049, p1)

Esta circular, se encuentra fundamentada en la ley 361 de 1997 y en los pronunciamientos que ha realizado la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia.

Algunos de los criterios definidos por el ministerio de trabajo en la circular 049 del 2019 para llevar a cabo la solicitud de despido por parte de los empleadores ante inspector de trabajo, son:

- La estabilidad laboral reforzada cobija a cualquier trabajador que presente una situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores.
- Trámite de la autorización para terminación del contrato o relación laboral. Presentada la solicitud por parte del empleador, el Inspector deberá informar al trabajador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la radicación de la solicitud.
- Términos: Para resolver, el Inspector tendrá quince (15) días hábiles en los casos de los literales A y B:
 - A. Solicitud de autorización cuando hay justa causa de despido.
 - B. Cuando solicita la terminación del vínculo y existe una causal objetiva.

y treinta (30) días para el literal C, término que iniciará una vez se haya aportado la documentación completa:

C. Cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña.

- Si el Inspector concluye que el motivo de la terminación no se relaciona directamente con la discapacidad o situación de debilidad manifiesta, expedirá la autorización correspondiente.

D. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo, pero no alega justa causa ni acredita haber agotado el proceso de reincorporación del trabajador. En estos casos se aplicará la protección constitucional; el Inspector deberá negar la solicitud de terminación de contrato

(Ministerio de trabajo, 2019, Circular 0049, p9, 10,11).

Por otro lado, las altas cortes de la rama judicial colombiana han reiterado en diferentes sentencias, el deber del empleador de acudir ante el inspector de trabajo para solicitar autorización de despido de un trabajador protegido por el fuero de salud:

Este trámite debe surtirse por parte del empleador de manera previa a la terminación del vínculo laboral, de lo contrario el despido se presumirá fundado en la condición de salud del trabajador y la carga probatoria estará a cargo del empleador para desvirtuar la presunción y demostrar que efectivamente la causal de terminación del contrato es objetiva y sustancialmente diferente a la situación de salud del trabajador. (Corte Constitucional de Colombia, 2019, Sentencia T-041)

Respecto al rol del ministerio de trabajo en la aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada, el inspector de trabajo al autorizar o negar la solicitud de despido que realiza un empleador para terminar el vínculo laboral al trabajador protegido por el fuero de salud, puede evidenciarse que su actuación es determinante para considerarse eficaz o ineficaz el despido, dado que el inspector de trabajo, deberá realizar una valoración probatoria que permita vislumbrar si existe o no una causal objetiva de despido, con lo que, al criterio de la investigación, la solicitud que debe realizar el empleador ante el inspector de trabajo, cumple la función de requisito de procedibilidad.

Por otro lado, es importante para este análisis indicar que la circular 049 de 2019, tiene una tendencia notoria hacia los lineamientos de la Corte Constitucional acerca de los criterios para

determinar la aplicabilidad del fuero de estabilidad laboral reforzada, pues dentro de los criterios planteados en la circular para determinar la discapacidad del trabajador, se indica que “La estabilidad laboral reforzada cobija a cualquier trabajador que presente una situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores.” (Ministerio de trabajo, 2019, Circular 0049)

Por consiguiente, la figura de la estabilidad laboral reforzada, si bien tiene un propósito especial de protección para aquel trabajador que tiene una disminución en sus capacidades, con el fin de garantizar su estabilidad en el empleo; se trata además de una figura jurídica muy importante para el desarrollo de relaciones contractuales basadas en la equidad y en favor de la no discriminación por parte de los empleadores; sin embargo, consideramos que aún existe ambigüedad en la definición del fuero de salud, pues cuando precisamente se busca que exista una causal objetiva y no en razón de la situación de salud al momento de solicitar al inspector de trabajo autorizar el despido, el análisis que deben hacer las partes partícipes de esta figura (Empleador, trabajador, inspector de trabajo, jueces) tiene una carga subjetiva en el sentido de que cada parte realiza una construcción del significado de la figura de acuerdo a los precedentes mencionados, que como pudo observarse en el histórico normativo y jurisprudencial, siguen siendo insuficientes para reconocer de manera inequívoca las características del trabajador que debe considerarse protegido por el fuero de salud y que deba ser acreedor del procedimiento especial de despido, lo que genera incertidumbre respecto al análisis y valoración probatoria que realiza el ministerio de trabajo para dar respuesta a las solicitudes de despido, pues de acuerdo a la discrepancia que se presenta en el análisis de la figura por parte de las altas cortes (Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia), el concepto aún se torna disyuntivo y nebuloso.

Finalmente, el día 27 de febrero de 2023, la emisora nacional Blue Radio realizó una publicación donde la ministra de trabajo del gobierno de turno Gloria Inés Ramírez, planteo el proyecto de la reforma que pretende realizar a la normatividad laboral colombiana, dentro de su itinerario, según la publicación de portal web de la emisora, la ministra señaló:

Uno de los primeros puntos a llevar a cabo es el reconocer, por ley de estabilidad laboral reforzada; es decir, que las empresas no solo tendrán que demostrar que existe una justa causa, sino que, además, deberán obtener una autorización judicial para despedir trabajadores como madres y

padres cabeza de familia que no cuenten con otro ingreso; al igual que embarazas o parejas que tengan condiciones de discapacidad, entre otros.

(Blue radio, 2023)

La afirmación anterior realizada por la ministra de trabajo del gobierno actual, permite hacer un acercamiento con los cambios planteados en el proyecto de reforma de la ley laboral, con respecto al trámite para despedir a un trabajador en situación de discapacidad, un cambio que, de acuerdo a la apreciación de la investigación, cambiaría completamente el contexto del trámite toda vez que la orden judicial, como su nombre lo indica, provendría ya no de un trámite administrativo ante la inspección de trabajo como funciona actualmente, sino que la autorización de despido sería emitida por un juez de la república, que por la naturaleza del asunto sería el juez laboral de la jurisdicción.

CAPITULO IV: SOLICITUD DE INFORMACIÓN REALIZADA A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO COMPETENTE ACERCA DE LAS SOLICITUDES DE DESPIDO DE TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO DE SALUD.

El pasado 20 de septiembre del año 2022, se realizó envío vía correo electrónico de un derecho de petición dirigido a la oficina de inspección de trabajo del municipio de Rionegro (Antioquia) de acuerdo con la delimitación de la presente investigación; lo anterior con el fin de resolver algunas inquietudes académicas acerca de la aplicabilidad de la figura y como insumo para el análisis del presente artículo.

El derecho de petición dirigido a la inspección de trabajo del municipio de Rionegro contenía la consulta de los siguientes datos:

Tabla 2

Solicitudes de despido de trabajadores amparados por el fuero de salud

Número de solicitudes	Municipio de la empresa donde proviene la solicitud	Fecha de recepción de la solicitud	Fecha de respuesta de la solicitud	Sentido de la respuesta de la solicitud (aceptada-negada)

Nota. Fuente: Derechos de petición enviado a la inspección de la jurisdicción (Rionegro, Antioquia)

El propósito de esta consulta a la inspección de trabajo del municipio de Rionegro con fines académicos, era: conocer el desarrollo real de la figura y las tendencias que la enmarcan, donde pretendíamos identificar cuál era el punto neurálgico del procedimiento de autorización de despido a un trabajador protegido por el fuero de salud, determinar la frecuencia de las solicitudes ante la entidad por parte de los empleadores, el cumplimiento de términos por parte de la entidad para resolver la solicitud y el resultado de las solicitudes realizadas por los empleadores. El derecho de petición a la fecha no ha sido resuelto.

Dada la no respuesta por parte de la inspección de trabajo se acudió de manera presencial al despacho del inspector, a partir de esta visita se recibió la información de que el derecho de petición enviado sería resuelto aclarando además que las respuestas y solicitudes referentes a este trámite, se encontraban en archivo físico y que por ese motivo la tarea se dificultaría. No se ha obtenido respuesta del derecho de petición hasta la fecha.

CAPITULO V: ENCUESTA APLICADA A EMPRESA A DEL SECTOR TEXTIL DEL MUNICIPIO DE MARINILLA, ACERCA DE LA UTILIZACIÓN DEL TRÁMITE DE LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA EL DESPIDO DE TRABAJADORES AFORADOS POR SALUD.

El día 02 de marzo de 2023, se envió a la empresa A del sector textil del municipio de Marinilla - Antioquia (Colombia), una encuesta con la finalidad de conocer su experiencia respecto al trámite de solicitud de autorización de despido de un trabajador protegido por el fuero de salud que hubiese incurrido en una justa causa de terminación del contrato laboral. Ha sido interés del presente estudio, conocer la dinámica de la solicitud de autorización para despido de un trabajador aforado por salud desde ambas perspectivas, es decir, tanto desde el rol ejercido por la inspección de trabajo como de los empleadores que serían los encargados de adelantar la solicitud de despido de acuerdo a lo indicado en el ordenamiento jurídico.

Tabla 3

Resultados de la encuesta aplicada a empresa del sector textil del municipio de Marinilla.

N. De Preguntas	Preguntas Planteadas En La Encuesta Dirigida a la empresa A	Respuestas Empresa A
Pregunta N°1	¿Conoce usted el mecanismo de solicitud de autorización de despido de trabajadores protegidos por el fuero de salud que se puede realizar ante el Ministerio de Trabajo?	Si
Pregunta N°2	¿Su empresa ha realizado solicitudes de autorización al Ministerio de Trabajo para despedir a trabajadores protegidos por el fuero de salud?	Si
Pregunta N°3	¿Cuántas solicitudes de autorización de despido ha realizado la empresa ante el Ministerio de Trabajo para despedir trabajadores protegidos por el fuero de salud?	2
Pregunta N°4	¿Cuántas de las autorizaciones realizadas por la empresa han sido respondidas por el Ministerio de Trabajo?	2
Pregunta N°5	¿Cuántas solicitudes han sido respondidas de manera favorable y cuantas de manera desfavorable a su pretensión de despido autorizado?	1 favorable 1 desfavorable
Pregunta N°6	¿Cuánto se ha tardado en responder el Ministerio de Trabajo dichas solicitudes?	04 meses

Nota. Fuente: Encuesta realizada a empresa del sector textil del municipio de Marinilla-Antioquia (Colombia).

De acuerdo a las respuestas proporcionadas por la empresa A del sector textil del municipio de Marinilla-Antioquia (Colombia), se observan aspectos relevantes como: el conocimiento de la existencia del trámite de solicitud de despido por parte de la empresa, la utilización del trámite, la respuesta por parte de la inspección de trabajo de las solicitudes realizadas por la empresa, la favorabilidad y la no favorabilidad de las respuestas, que de acuerdo a la muestra la mitad de las solicitudes fue favorable a la pretensión del empleador y la mitad no favorable; la empresa plantea además un tiempo promedio de respuesta de 04 meses por parte de la inspección de trabajo para responder la solicitud de autorización de despido de un trabajador protegido por el fuero de salud que ha incurrido en una causal objetiva de despido.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

- 1.** Desde la Constitución Política colombiana de 1991, se ha incluido la estabilidad en el empleo como un derecho que debe estar protegido por el Estado para evitar la incertidumbre de los trabajadores acerca de la adherencia a una oportunidad laboral que garantice el mínimo vital a que todos los seres humanos tenemos derecho, como ingreso básico para la cobertura de necesidades de primera categoría. Con respecto a la regulación jurídica específica de la estabilidad laboral reforzada por condición de salud del trabajador originaria en la Ley 361 del año 1997, lo que ha pretendido el Estado desde este momento de la historia respecto a la regulación normativa del fuero de salud, ha sido empezar a revestir de protección jurídica a aquellos habitantes que teniendo alguna condición de discapacidad y que logran vincularse a un empleo, no sean despedidos de manera discriminatoria por su condición de salud, teniendo en cuenta que aquella condición de salud en el trabajador, genera para el Estado un mayor compromiso de vigilancia y control con la finalidad de evitar las barreras sociales y laborales.
- 2.** La estabilidad laboral reforzada es una prerrogativa que nace en el ordenamiento jurídico colombiano con la finalidad de impulsar el derecho fundamental a la igualdad de oportunidades en el sector laboral, para aquellas personas que presentan alteraciones en su estado de salud. Teniendo en cuenta que el trabajador es el extremo más débil de la relación contractual laboral, el legislador ha planteado el fuero de salud como la posibilidad de garantizar el derecho al trabajo en condiciones dignas (Arias, 2016).
- 3.** En el desarrollo del fuero de estabilidad laboral reforzada en razón de la salud de un trabajador, hemos evidenciado a través del tiempo, una variación con respecto a los criterios planteados

por las normas regulatorias y por parte de la jurisprudencia generada por las altas cortes del país (Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia sala laboral). Estas variaciones de acuerdo al análisis histórico de la regulación de la figura, podrían corresponder a la ausencia de integración de profesionales de la salud al momento de regular esta figura, que, por su identidad, naturalmente requeriría la participación de un equipo interdisciplinario conformado por profesionales en medicina del trabajo; que en conjunto con el (los) juristas expertos (salud y legislación), logran llegar a un consenso de cuando realmente el despido de un trabajador amerita una aprobación por parte del Ministerio de Trabajo; integrando de manera más precisa los requisitos que debe cumplir un trabajador para ser sujeto de especial protección constitucional del fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

4. El contrato de trabajo se constituye por un consenso bilateral entre empleador y trabajador, que determina tanto los derechos como los deberes de ambos extremos contractuales. El empleador por su parte, tiene el deber de establecer y comunicar a sus trabajadores cuales son las causales que dan lugar a sanciones disciplinarias o incluso de despido por medio del reglamento interno de trabajo, el cual deberá tener una estrecha consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del ordenamiento jurídico. Con la inexactitud presente en la actualidad acerca de los criterios para determinar si un trabajador es protegido o no por el fuero de salud, el empleador está siendo restringido en su autonomía contractual.
5. Si un trabajador incurre en una justa causa de terminación del vínculo laboral, se entenderá que el despido es en razón de la configuración de dicha causal objetiva, teniendo pruebas sumarias sobre la configuración de la causal; y no fundado en su situación de salud. Sin embargo, teniendo en cuenta que el trabajador es el extremo más débil de la relación contractual y sumado a esto encontrándose en un estado de debilidad manifiesta; la intervención que realiza el Estado por medio de los inspectores de trabajo al momento de hacer una valoración del despido es fundamental para evitar barreras en el derecho al trabajo. No obstante, deben establecerse los criterios para la aplicación del fuero de protección por salud por parte del ordenamiento jurídico, derribando así la incertidumbre que rodea a los empleadores cuando se encuentran frente a una situación que requiera el análisis de si debe aplicarse o no el procedimiento de solicitud ante el inspector de trabajo para efectuar un despido.

6. El rol delegado a los funcionarios de las inspecciones de trabajo consistentes en determinar si conceden o niegan la solicitud de un empleador para despedir a un trabajador que ha incurrido en una causal objetiva de despido, pero que a su vez tiene alguna condición de salud, es muy trascendente en la medida en que los inspectores de trabajo realizan una valoración del acervo probatorio presentado por el empleador y por el trabajador, para al final tomar una decisión que requeriría una mayor claridad por parte de la regulación normativa, respecto a los criterios que debe tener en cuenta el funcionario a la hora de valorar si el despido es o no objetivo, pues de lo contrario las respuestas de los funcionarios del Ministerio de trabajo para estos casos, serán variables e inciertas, que no establecen un precedente claro y unificado para futuros casos; sin indicar con esto que no sean emitidas de acuerdo a la normatividad existente.
7. La carga impuesta a los empleadores de solicitar permiso al inspector de trabajo para despedir a un trabajador que ha incurrido en una justa causa de terminación del contrato pero que presenta afectaciones en su salud, cuando incluso no hay claridad normativa respecto al alcance de esta figura; puede convertirse en un factor generador de que los empleadores opten por utilizar la mano de obra informal u otras figuras contractuales diferentes a la vinculación directa. Inclusive en los procesos de selección de personal, pueden crearse barreras que impidan aún más el acceso al trabajo (Beltrán, 2018). Por lo anterior, se hace imperioso que se expida regulación legislativa laboral que unifique y estandarice los criterios de aplicabilidad del fuero de protección por razones de salud.
8. De acuerdo a las respuestas obtenidas por medio de la encuesta realizada a la empresa A, podemos concluir que el trámite de solicitud de autorización de despido de un trabajador protegido por el fuero de salud que se adelanta ante el inspector de trabajo, es una herramienta jurídica y legítima que la legislación ha concedido a los empleadores para ser utilizada cuando se presentan situaciones en las cuales el fuero de protección puede romperse, como cuando se da la causal objetiva de despido. Sin embargo, queda como resultado el interrogante de los fundamentos que utiliza el inspector de trabajo al momento de responder la solicitud, teniendo en cuenta que los criterios de la aplicabilidad o no del fuero de salud, aún se encuentran inconclusos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AmCham Antioquia & Caldas. (27 de enero de 2021). El fuero de salud en la jurisprudencia actual de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. www.youtube.com/watch?v=8chCvcNaIXg.
- Blue radio. (2023, 27 de febrero). Reforma laboral busca que la mayoría de los contratos sean a término indefinido. Obtenido de <https://www.bluradio.com/economia/reforma-laboral-busca-que-la-mayoria-de-los-contratos-sean-a-termino-indefinido-rg10>.
- Corte Constitucional de Colombia. (2021) sentencia T-020/2021. Magistrada Ponente Gloria Stella Ortiz Delgado. Obtenido de [T-020-21 Corte Constitucional de Colombia](#).
- Corte Constitucional de Colombia. (2020) sentencia T-052/2020. Magistrado Ponente Antonio José Lizarazo Ocampo. Obtenido de [T-052-20 Corte Constitucional de Colombia](#).
- Corte Constitucional de Colombia. (2019). Sentencia T- 041/2019. Magistrado Ponente José Fernando Reyes Cuartas. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-041->.
- Corte Constitucional de Colombia. (2020). Sentencia C-200/2019. Magistrada Ponente Gloria Stella Ortiz Delgado. Obtenido de [C-200-19 Corte Constitucional de Colombia](#).
- Corte Constitucional de Colombia. (2017). Sentencia SU- 049/2017. Magistrada Ponente María Victoria Calle Correa. Obtenido de [SU049-17 Corte Constitucional de Colombia](#).
- Corte Constitucional de Colombia. (2000). Sentencia C-531/2000. Magistrado Ponente ALVARO TAFUR GALVIS. Obtenido de [C-531-00 Corte Constitucional de Colombia](#).
- Corte Constitucional de Colombia. (2020) Sentencia T-434/2020. Magistrada Ponente Diana Fajardo Rivera. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-434-20.htm>.
- Corte Constitucional de Colombia. (2015). Sentencia C-458/2015. modifica artículo 26 de la ley 361 de 1997 decisión inciso segundo literal J. Magistrada Ponente Gloria Stella Ortiz Delgado. Obtenido de [C-458-15 Corte Constitucional de Colombia](#).
- Corte Suprema de Justicia de Colombia. (2022) sentencia SL2703/2022. Magistrada ponente Jimena Isabel Godoy Fajardo. Obtenido de cej.org.co/wp-content/uploads/2021/08/Ficha-Jurisprudencial-No.99-Sentencia-SL2703-de-2022.pdf.

- Corte Suprema de Justicia de Colombia. (2020) sentencia SL 2586/2020. Magistrada Ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo. Obtenido de [Microsoft Word - SL2586-2020 \(67633\).docx \(cortesuprema.gov.co\)](#).
- Corte Suprema de Justicia de Colombia. (2020) Sentencia SL 2841/2020. Magistrado Ponente Omar Ángel Mejía Amador. Obtenido de [SL2841-2020.pdf \(cortesuprema.gov.co\)](#).
- Corte Suprema de Justicia de Colombia. (2018) Sentencia SL-1360/2018. Magistrada Ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo. Obtenido de [CORTE SUPREMA DE JUSTICIA](#)
- Felipe, A. (2016). Autorización de terminación de contrato de trabajo de persona en condición de discapacidad (Tesis de posgrado). Universidad de San Buenaventura, Cali, Colombia.
<https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/0e83dc61-417a-4472-acdd-5cc3a35bac96/content>
- Función Pública. (2013). Decreto 1352/2013. Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=68355>.
- Función Pública. (2001) Decreto 2463/2001. Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez, Derogado por Art. 61, Decreto 1352 de 2013, con excepción de los incisos 1 y 2 del artículo 5 y del inciso 2 y párrafos 2 y 4 de su artículo 6. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6273> .
- Mariajosé, B. (2018). Estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta generada por la condición de salud y sus consecuencias (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.
<https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/41082>.
- Ministerio de trabajo (2019) Circular 049/2019, Autorización del Ministerio del Trabajo para desvinculación de Trabajador o funcionario aforado por vulnerabilidad. Obtenido de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/61000077/11EE201912030000004180_1+Circular+049+Autorizaci%C3%B2n+Desvinculaci%C3%B2n.pdf/a16b5220-bf6f-097f-5503-51c23afc5b31?t=1585062345390.

- Secretaria del Senado. (2011). Decreto 4108/2011. Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_4108_2011.html.
- Secretaria del Senado. (2013). . Ley estatutaria 1618/2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1618_2013.html.
- Secretaria del Senado. (1997). Ley 361/1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html.