

Análisis de la estabilidad laboral reforzada en Colombia, punto de vista desde el derecho constitucional colombiano: pro y contra

José Hernández Camacho

Código 201812117123

Oscar Parmenio Mancipe Melgarejo

Código: 201422110989

Wilmer Ronaldo Meneses Urbina

Código: 201722116815

Luis Gerardo Rodríguez Haro

Código: 20131218310

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:
Especialista en Derecho Laboral Y Seguridad Social

Tutor:

Marcela Flórez Romero, PhD

RESUMEN

El principio constitucional laboral de estabilidad en el empleo surge en virtud del cual, según la doctrina mayormente aceptada, “el trabajador cuenta con la certeza de mantenerse vinculado laboralmente en la medida que no se concrete ninguna de las causales de terminación previstas por el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo” (Prieto, 2016, p. 118) o la configuración de una de las justas causas establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Este principio tiene como característica principal promover la seguridad y la permanencia del trabajador en su fuente de ingreso para la satisfacción de sus necesidades; éste concepto, igualmente definido por la Corte Constitucional como “la garantía del trabajador a permanecer en su actividad de provecho” (Corte Constitucional, C-023 de 1994), 1conlleva a que el Estado no tenga un rol pasivo frente al desempleo si no que, por el contrario, pueda promover la inclusión de medidas y condiciones racionales de estabilidad que prohíban una actuación arbitraria del empleador con el fin de proteger y garantizar el medio para

el sustento vital de los trabajadores y su grupo familiar dependiente económicamente.

Por lo descrito anteriormente, el presente ensayo es un estudio jurídico de la estabilidad laboral reforzada en Colombia ante un eventual hecho de accidente o enfermedad laboral. El objetivo principal es analizar la incidencia de la estabilidad laboral reforzada desde el derecho constitucional en los derechos del empleado y empleador. Se aplicó el paradigma hermenéutico acompañado de enfoque cualitativo aplicando un diseño de estudio interpretativo, para ello se realizaron consultas de textos tanto jurisprudenciales como doctrinantes y jurídico, donde se buscó desde un punto de vista constitucional analizar el pro y contra, es decir que tan favorable es para el trabajador y que tanto puede llegar a menoscabar los derechos del empleador cuando se le obliga más de lo debido. Para alcanzar los resultados de los objetivos propuestos, se hizo una minuciosa búsqueda de antecedentes legislativos, se analizó la definición de la estabilidad laboral reforzada su alcance, características, límites, los sujetos que intervienen en ella; como a profundizar en su objeto de protección en el curso del contrato de trabajo. De esta forma, se podrá definir si el desarrollo del principio de la estabilidad en el empleo ha restringido la facultad del empleador frente al trabajador, para finalizar de manera unilateral el contrato mediante la prohibición del despido sin justa causa y/o sin autorización del Ministerio del Trabajo en determinados supuestos y en otros eventos. En este aspecto, fue relevante la consultar de jurisprudencia emanada de la Corte Constitucional donde se pudo apreciar no solo la protección al trabajador sino también el empleador, desde allí partir de un análisis jurídico respecto al tema propuesto teniendo en cuenta los conceptos dados por doctrinantes dentro del derecho laboral, especialmente en incapacidades laborales por accidente o enfermedad laboral. Como conclusión, se logró evidenciar las críticas realizadas por algunos doctrinantes en materia laboral en cuanto a la estabilidad laboral reforzada en Colombia y la ausencia de norma expresa en la legislación laboral que proteja al empleador cuando ante una incapacidad laboral de unos de sus trabajadores se les obliga no solo a indemnizarlos sino también a reubicarlos y sostenerlos en la empresa.

Palabras clave: Estabilidad laboral reforzada, enfermedad laboral, derecho constitucional, solvencia económica.

ABSTRACT

The constitutional labor principle of employment stability arises by virtue of which, according to the widely accepted doctrine, "the worker has the certainty of remaining employment-related to the extent that none of the grounds for termination provided for in article 61 of the Substantive Labor Code" (Prieto, 2016, p. 118) or the configuration of one of the just causes established in article 62 of the Substantive

Labor Code. This principle has as main characteristic to promote the safety and permanence of the worker in his source of income for the satisfaction of his needs; This concept, also defined by the Constitutional Court as "the guarantee of the worker to remain in his profitable activity" (Constitutional Court, C-023 of 1994), leads to the State not having a passive role in the face of unemployment but rather, on the contrary, can promote the inclusion of measures and rational conditions of stability that prohibit an arbitrary action by the employer in order to protect and guarantee the means for the vital support of the workers and their economically dependent family group.

As described above, this essay is a legal study of reinforced job stability in Colombia in the event of an occupational accident or illness. The main objective is to analyze the incidence of labor stability reinforced from constitutional law on the rights of the employee and employer. The hermeneutic paradigm was applied accompanied by a qualitative approach applying an interpretive study design, for which both jurisprudential and legal texts were consulted, where it was sought from a constitutional point of view to analyze the pros and cons, that is, how favorable it is for the worker and how much it can impair the rights of the employer when he is forced more than what is due. In order to achieve the results of the proposed objectives, a meticulous search of legislative background was made, the definition of labor stability was analyzed, reinforced its scope, characteristics, limits, the subjects that intervene in it; as to deepen its object of protection in the course of the employment contract. In this way, it will be possible to define whether the development of the principle of employment stability has restricted the employer's power towards the worker, to unilaterally terminate the contract by prohibiting dismissal without just cause and/or without the authorization of the Ministry of Labor in certain cases and in other events. In this aspect, it was relevant to consult the jurisprudence emanating from the Constitutional Court where it was possible to appreciate not only the protection of the worker but also the employer, from there starting from a legal analysis regarding the proposed topic taking into account the concepts given by doctrinants within labor law, especially in incapacity for work due to accident or occupational disease. In conclusion, it was possible to demonstrate the criticisms made by some scholars in labor matters regarding the reinforced labor stability in Colombia and the absence of an express norm in the labor legislation that protects the employer when, due to a labor incapacity of one of his workers, they are obliged not only to compensate them but also to relocate and support them in the company.

Key Words: Reinforced labor stability, occupational disease, constitutional law, economic solvency.

Referencias Bibliográficas

1. Adolfo, L., & Introducción, D. (s/f). APLICABILIDAD DE LOS PRINCIPIOS EN EL NUEVO DERECHO LABORAL. Edu.co. Recuperado el 12 de mayo de 2023, de <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/857feb6c6-a0ae-4de1-9651-fe69a27cc61f/content>
2. Betancur Barrios, C. (2019). La estabilidad laboral reforzada y sus efectos para el empleador. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/20083>
3. Cerquera, S. (2018). El principio de la estabilidad laboral reforzada en Colombia: la tensión entre los derechos sociales laborales vs. las políticas neoliberales de flexibilización [Tesis de maestría]. Bogotá, D.C.: Universidad Nacional de Colombia.
4. Cordovilla, M., & Sebastián, D. (2020). Análisis de la sentencia No. 375-17-sep-cc de la Corte Constitucional Ecuatoriana en lo referente al principio de estabilidad laboral reforzada de personas con enfermedades catastróficas. Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica.
5. Corte Constitucional de Colombia. (2016). Sentencia T-320 del 21 de julio de 2016. Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional. M. P.: Alberto Rojas Río. Bogotá, D.C., Colombia.
6. Corte Constitucional. Sentencia C-531 de 2000, MP ÁLVARO TAFUR GALVIS. Sentencia de control de constitucionalidad de la ley 361 de 1997 artículo 26.
7. Cruz, J. et al. (2014). Interpretación y argumentación jurídica en México, México. Editorial Fontamara.
8. Flórez Marín, M. L., & Peláez Yepes, J. (2011). Análisis jurídico de la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad física como sujetos de especial protección en Colombia. <http://bibliotecadigital.iue.edu.co/xmlui/handle/20.500.12717/1314>
9. Heredia, T. (2018). Vulneración de la estabilidad laboral en el régimen privado D.I. 728 y el despido arbitrario en la municipalidad distrital de Yanacancha, provincia de Pasco - 2016. Universidad de Huánuco.
10. Hernández, Fernández y Baptista, (2010). Metodología de la investigación (págs. 52-63). México: Mc- Graw Hill quinta edición.
11. Irueta Uriarte, P. (2020). Reglas y principios en el derecho del trabajo. Una mirada desde el derecho del trabajo chileno. Revista latinoamericana de derecho social, 1(32), 23. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15308>
12. Martínez, V. (2013). Paradigmas de investigación Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctico crítica. Disponible en https://pics.unison.mx/wp-content/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf
13. Mendieta, D. (2020). La Dignidad Humana Y El Estado Social Y Democrático De Derecho: El Caso Colombiano (Human Dignity and Social

and Democratic State of

- Law: The Colombian Case). <https://papers.ssrn.com/abstract=3686920>
14. Moreira, A. J. A. (2018). El despido ineficaz y su relación con el principio de no discriminación y el derecho a la estabilidad. *Revista San Gregorio*, 26, 38–45. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6841001>
 15. Neves, J. (2020). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la PUCP.
 16. Parra-Arrieta, H. (2019). La protección de trabajadores a través de la estabilidad laboral reforzada: el caso de los pre-pensionados y su protección constitucional. <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/3b8179df-cd29-4b74-bad8-f091eeceb474>
 17. Pedraza, E., Amaya, G. & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
 18. Pérez Sánchez, E. C., & Forero González, W. V. (2020). Estabilidad Laboral reforzada en Colombia.
 19. Quintana, D. & Tarqui, C. (2019). Desempeño laboral del profesional en enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Redalyc.org*, 20(1). Recuperado de <http://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
 20. Reyes, S. (2017). La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf>.
 21. Rodríguez, M. & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *EAN*, (87). Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/340530302_Desempeno_laboral_de_los_docentes_de_la_Institucion_Universitaria_ITSA
 22. Rodríguez-Arana Muñoz, J. (2015). Dimensiones del Estado Social y derechos fundamentales sociales. *Revista de Investigações Constitucionais*, 2(2), 31. <https://doi.org/10.5380/rinc.v2i2.44510>
 23. Serrano, G. (2018). La Calidad de Planificación y la Estabilidad Laboral del Personal de la Entidad Financiera Interbank – Sede Huacho. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú
 24. Suarez Manrique, W. Y., & de León Vargas, G. I. (2019). La estabilidad ocupacional reforzada de las personas en situación de discapacidad en Colombia. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 49(131), 361–385. <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v49n131.a06>
 25. Torres, E. & Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno, 2014. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 6(2), 5-14.

Recuperado de
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001