

Riesgos Jurídicos para las Empresas por las diferencias entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia sobre los requisitos que configuran la Estabilidad Laboral Reforzada en Salud en Colombia.

Cristian Kevin Gómez Paz – kevin8605@gmail.com*¹

Resumen

Este artículo se enfoca en el análisis del derecho fundamental de la estabilidad laboral reforzada en Colombia, con énfasis en su aplicación en situaciones de salud. Se examina jurisprudencia constitucional y laboral, así como la legislación nacional para comprender el marco legal que respalda este derecho. Se comparan las posturas de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en relación con la protección de los trabajadores en situación de vulnerabilidad. Se profundiza en la importancia y relevancia de este derecho tanto a nivel individual, al garantizar la seguridad laboral de los trabajadores, como a nivel social y económico, al contribuir a la estabilidad y equidad en el mercado laboral empresarial. El estudio busca identificar los factores que afectan la aplicación efectiva de este derecho, en especial los riesgos jurídicos que asumen las empresas por las diferencias conceptuales entre ambas cortes respecto a los requisitos que configuran la estabilidad laboral reforzada en salud y el alcance de su protección.

Palabras clave: Estabilidad laboral, derecho fundamental, salud, jurisprudencia.

Abstrac

This article focuses on the analysis of the fundamental right to reinforced job stability in Colombia, with an emphasis on its application in health-related situations. It examines constitutional and labor jurisprudence, as well as national legislation, to understand the legal framework supporting this right. The positions of the Constitutional Court and the Supreme Court of Justice regarding the protection of vulnerable workers are compared. The importance and relevance of this right are explored both at the individual level, ensuring job security for workers, and at the social and economic levels, contributing to stability and equity in the labor market. The study aims to identify factors affecting the effective implementation of this right, particularly the legal risks assumed by companies due to

¹ Abogado de la Universidad Santiago de Cali; Especialista en Derecho Laboral y Relaciones Industriales de la Universidad Externado de Colombia; Especialista en Derecho Comercial de la Pontificia Universidad Javeriana.

conceptual differences between both courts regarding the requirements for reinforced job stability in health and the scope of its protection.

Key words: Job stability, fundamental right, health, jurisprudence.

Introducción

En el complejo entramado jurídico que regula las relaciones laborales en el ámbito empresarial en Colombia, la noción de estabilidad laboral reforzada en salud se erige como un pilar fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, la interpretación y aplicación de este concepto por parte de las más altas instancias judiciales en nuestro país, la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, han generado divergencias que plantean desafíos significativos para las empresas al momento de tomar decisiones respecto de trabajadores que se encuentren en una condición de estabilidad laboral reforzada en salud.

El presente trabajo de investigación se adentra en la problemática que surge de las diferencias entre las posturas de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia respecto a los requisitos que configuran la estabilidad laboral reforzada en salud en Colombia, así como el alcance de su protección. Bajo el título "Riesgos Jurídicos para las Empresas por las diferencias entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia sobre los requisitos que configuran la Estabilidad Laboral Reforzada en Salud en Colombia", este estudio se propone analizar en detalle las implicaciones legales que estas discrepancias conllevan para las empresas y los trabajadores.

El objetivo general de esta investigación es realizar un análisis de los riesgos jurídicos que enfrentan las empresas como consecuencia de estas discrepancias, profundizando en el concepto de estabilidad laboral reforzada en salud y evaluando la interpretación que cada Corte le otorga. A su vez, se pretende identificar los posibles escenarios de conflicto que pueden surgir para las empresas al enfrentarse a estas distintas interpretaciones judiciales. Por lo tanto, esta investigación se propone responder la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los riesgos jurídicos para las Empresas por las diferencias entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia sobre los requisitos que configuran la Estabilidad Laboral Reforzada en Salud en Colombia?

Para resolver el interrogante, planteado con base al objetivo general, se han establecido una serie de objetivos específicos que guiarán el desarrollo de este trabajo. En primer lugar, se llevará a cabo un análisis detallado del concepto de derecho fundamental de la estabilidad laboral reforzada en salud en Colombia, explorando su naturaleza, alcance y fundamentos jurídicos. Posteriormente, se compararán las posiciones de la Corte Constitucional y la Corte

Suprema de Justicia frente a los requisitos que determinan la configuración de este derecho, destacando las diferencias y similitudes entre ambas posturas.

Finalmente, se procederá a identificar y analizar los riesgos jurídicos específicos que asumen las empresas como consecuencia de estas diferencias conceptuales entre las Cortes, examinando cómo estas disparidades pueden impactar en la gestión laboral y en la toma de decisiones empresariales en el ámbito de la salud ocupacional y se ofrecerán recomendaciones basadas en el análisis realizado, con el propósito de orientar a las empresas en la adopción de medidas proactivas para gestionar y mitigar los riesgos jurídicos asociados a las diferencias conceptuales entre ambas Cortes en materia de estabilidad laboral reforzada en salud.

En suma, esta investigación busca contribuir al debate académico y jurídico sobre la estabilidad laboral reforzada en salud, con el fin de proporcionar herramientas útiles para la comprensión y gestión de los riesgos jurídicos en el contexto empresarial.

Ahora bien, la Constitución Política de Colombia de 1991, a través de su artículo 53, emerge como un pilar esencial en el marco del derecho laboral colombiano. Este artículo, en consonancia con acuerdos internacionales y convenciones, establece y garantiza el derecho fundamental al trabajo, cuyo propósito fundamental radica en asegurar condiciones materiales para una vida digna (Corte Constitucional, Sentencia T-881, 2002). Este derecho, en su evolución legal y jurisprudencial, otorga una prioridad especial a aquellos trabajadores que han experimentado situaciones de vulnerabilidad y discriminación por parte de sus empleadores.

Conforme a lo expuesto por García (2015), la intención de Asamblea Constituyente era implantar y desarrollar principios y criterios que buscan primariamente condiciones de paridad entre los trabajadores en diferentes áreas. Se abordan dimensiones como igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, garantía de un salario mínimo adecuado para asegurar el sostenimiento de cada trabajador, el cual debe ser correspondiente a la labor realizada y al coste de vida, entre otros aspectos.

No obstante lo anterior, ante la existencia de una normativa amplia pero insuficiente, la jurisprudencia ha formulado un principio que prevalece sobre la estabilidad laboral (García, 2015). Esto se basa en reconocer que, a pesar de que el artículo anterior garantizaba derechos fundamentales a todos los trabajadores en general, se ha identificado que algunos trabajadores tienen circunstancias especiales o distintas a las de los demás. Este principio, conocido como Estabilidad Laboral Reforzada, se aplica a individuos específicos designados por la Ley, con el objetivo de salvaguardar los derechos fundamentales y constitucionales que abarcan a dichos sujetos (García, 2015).

En términos de aplicación de esta figura, la Corte Constitucional (Sentencia SU 087 de 2022), ha expuesto en reiteradas ocasiones que:

Para cumplir con esta exigencia y las emanadas del principio de solidaridad social y de la cláusula de Estado Social, se ha establecido una garantía para los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta por situaciones de salud. La estabilidad laboral reforzada protege “a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición.

Con respecto a la estructuración de esta figura de protección, la Corte Constitucional (Sentencia SU 087 de 2022), también ha manifestado que:

Para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

En este contexto, es crucial destacar el enfoque presentado por Motoa (2019) respecto a la importancia de la estabilidad laboral, la cual se centra en establecer una relación laboral duradera y sólida, siempre y cuando cumpla con los criterios establecidos. Este enfoque permite que el trabajador tome decisiones voluntarias sobre su continuidad en el puesto, mientras que el empleador solo puede finalizar la relación en circunstancias excepcionales. En Colombia, prevalece la noción de estabilidad relativa², siendo la estabilidad absoluta una excepción que fortalece aún más el derecho al trabajo.

Para Motoa (2019), la estabilidad laboral reforzada se considera un derecho constitucional fundamental, lo que impulsa un análisis más profundo sobre su naturaleza y alcance en Colombia. Este concepto, que busca otorgar carácter permanente a la relación laboral, tiene implicaciones significativas tanto para el trabajador como para la empresa, al fomentar decisiones más ponderadas y responsables por ambas partes.

² “La estabilidad laboral relativa es la que, por regla general, acompaña todo contrato laboral. En estos casos, el empleador sólo está autorizado para terminar la relación laboral cuando existe una justa causa de despido, o ante la ausencia de una, indemniza al trabajador” (Corte Constitucional, Sentencia T-094, 2023).

Por otro lado, Román, et. al, (2016), señalan que, aunque el ordenamiento jurídico colombiano no establece un derecho fundamental específico para preservar el empleo, el Derecho al Trabajo está incorporado en la Constitución y ha sido objeto de análisis y expansión por parte del Alto Tribunal Constitucional. La estabilidad laboral reforzada surge como resultado de esta evolución, ofreciendo protección adicional a trabajadores en situaciones de vulnerabilidad definidas, como maternidad, salud, discapacidad y roles sindicales. Garantizar esta estabilidad no solo protege los derechos individuales, sino que también beneficia a la sociedad en su conjunto al proporcionar una red de protección social.

En términos económicos, Wolff (2015) destaca que, si bien la legislación laboral colombiana protege ampliamente a los trabajadores, la formalización del empleo y las obligaciones impuestas por la estabilidad laboral reforzada pueden generar costos significativos para las empresas, reduciendo así las oportunidades laborales. Este equilibrio entre la protección del trabajador y la viabilidad empresarial es fundamental para un mercado laboral justo y eficiente.

Desde una perspectiva jurisprudencial, Albornoz (2015) señala la disparidad entre la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional en cuanto al reconocimiento del fuero de estabilidad laboral por razones de salud o discapacidad. Esta discrepancia destaca la complejidad en la interpretación de los derechos laborales y subraya la necesidad de un análisis equilibrado para garantizar una protección justa y adecuada a todos los trabajadores, independientemente de su situación de salud o discapacidad.

A través de un análisis exhaustivo, se buscará identificar los elementos fundamentales que contribuyen a la ocurrencia de abusos en este contexto. Al finalizar este estudio, se espera tener una comprensión más completa y detallada de cómo el derecho a la estabilidad laboral reforzada ha sido moldeado por la jurisprudencia y cómo los riesgos jurídicos en las relaciones laborales, han afectado tanto a los trabajadores como al entorno laboral en general.

1. El Concepto de Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada en Salud en Colombia

En el ámbito laboral y empresarial, la estabilidad laboral reforzada se ha convertido en un tema de creciente interés, especialmente en lo que respecta a su aplicación en situaciones relacionadas con la salud de los trabajadores. Este capítulo tiene como objetivo analizar el concepto del derecho de la estabilidad laboral reforzada en salud, explorando su significado, alcance y aplicación en el contexto jurídico colombiano. Se examinarán los fundamentos teóricos y legales que sustentan este derecho.

1.1 La Estabilidad Laboral Reforzada: Marco Legal en Colombia

En el marco legal colombiano, la estabilidad laboral reforzada se posiciona como un derecho fundamental, respaldado por la Constitución de 1991 y la Ley 361 de 1997. Este principio

garantiza la protección laboral de aquellos trabajadores en situación de debilidad manifiesta, ya sea por razones de salud, discapacidad u otras condiciones desfavorables (Corte Constitucional, Sentencia SU 087, 2022).

El mandato del artículo 13 de la Constitución obliga al Estado a crear las condiciones que aseguren la efectiva igualdad, especialmente para aquellos en situaciones de vulnerabilidad debido a su condición económica, física o mental (Corte Constitucional, Sentencia SU 087, 2022). Para cumplir con este mandato y con los principios de solidaridad social y del Estado Social, se ha establecido una protección especial para los trabajadores que enfrentan debilidades evidentes debido a su salud (Corte Constitucional, Sentencia SU 087, 2022). La estabilidad laboral reforzada busca proteger a estas personas, quienes podrían ser objeto de discriminación en el entorno laboral, permitiéndoles permanecer en sus empleos a menos que exista una justificación válida no relacionada con su condición (Corte Constitucional, Sentencia T-434, 2020).

Esta protección también es reconocida a nivel internacional. La Observación 18 del Comité de Derechos Humanos establece que el Pacto prohíbe cualquier forma de discriminación en el acceso al empleo y en su mantenimiento debido a condiciones como discapacidad física o mental, estado de salud u otras condiciones, que busquen o tengan como resultado impedir o dificultar el ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones (Corte Constitucional, Sentencia SU 087, 2022). Además, el artículo 6 del Convenio 158 de la OIT estipula que la ausencia temporal del trabajo por motivos de enfermedad o lesión no puede ser motivo justificado para dar por terminada la relación laboral.

En ese sentido, el derecho al trabajo de qué trata el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia guarda consigo dos clasificaciones conforme a la disposición del constituyente; la primera y más evidente, la de derecho fundamental que supone la garantía de los mínimos para su acceso y aplicación por parte del ciudadano, el estado y el mercado y, por otro lado, la obligación social, que es el deber de los actores mencionados por desplegar acciones a su garantía total entendida como pleno empleo.

Conforme la Corporación Constitucional (Sentencia T-611, 2001), se considera que el derecho al trabajo, es una prerrogativa con dos facetas esenciales, que se encuentran debidamente consagradas en la Constitución. Por un lado, se manifiesta como un derecho de carácter individual que otorga a cada individuo la libertad de elegir y participar en una ocupación o profesión de su elección, asegurando que estas condiciones laborales sean adecuadas y justas. Esta vertiente del derecho al trabajo garantiza que cada persona pueda perseguir sus aspiraciones laborales con dignidad y equidad. Por otro lado, la perspectiva colectiva del derecho al trabajo, que implica una responsabilidad encomendada a las autoridades gubernamentales. Esta faceta impone a los poderes públicos la obligación de crear y mantener políticas y estrategias que promuevan un pleno empleo en la sociedad.

En consecuencia, es imperativo que las autoridades gubernamentales asuman su papel en la creación de un entorno propicio para el empleo, garantizando que el derecho al trabajo se traduzca en oportunidades tangibles y no simplemente en ilusiones. Esto implica la implementación de políticas económicas y laborales que fomenten la generación de empleo y aseguren condiciones de trabajo justas y dignas para todos los ciudadanos, en armonía con el espíritu de la Constitución (Corte Constitucional, Sentencia T-611, 2001).

En la jurisprudencia constitucional (Sentencia C -593, 2014), se habla de tres dimensiones del derecho, que el máximo Tribunal Constitucional establece de la siguiente forma:

La jurisprudencia constitucional ha considerado que la naturaleza jurídica del trabajo cuenta con una triple dimensión. En palabras de la Corporación la “lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.

Ese desarrollo progresivo al que se refiere la Corte Constitucional implica la garantía de estabilidad con respecto al “eslabón” más frágil de la relación de poder empleado – empleador, bajo esa tesis se han creado diferentes figuras de especial protección constitucional que aguardan al trabajador en situaciones contingentes que pueden poner en vilo tanto su subsistencia como la de algún tercero, estos fueros son: de maternidad, paternidad, sindical, de prepensión, el fuero de madres y padres cabeza de familia y salud que principalmente se han consolidado a través de la fuente jurisprudencial y ratificación de tratados internacionales como los anteriormente mencionados.

Por lo tanto, es pertinente hacer una referencia general al grupo de trabajadores que disfrutan de una estabilidad laboral reforzada conforme la jurisprudencia constitucional según Cerquera (2018):

Mujeres embarazadas en virtud del artículo 13, 43 y 53 de la C.N y Artículos 241, 239 del C.S.T.

Trabajadores discapacitados o con limitaciones físicas sensoriales o psicológicas en virtud de la ley 361 de 1997 artículo 5 y 2630

Trabajadores amparados con fuero sindical: Art. 38 y 39 de la C.N. Ar. 405 del C.S.T. Art. 354 del C.S.T, respecto a las conductas que atenten contra la protección del derecho de asociación.

Reten Social: Ley 790 de 2002 que regula el programa de renovación administrativa del Estado. En la norma se protege a madres y padres cabezas de familia, discapacitados y pre-pensionados.

Con base en lo expuesto, se puede afirmar que la estabilidad laboral reforzada resguarda a individuos que podrían estar en riesgo de sufrir discriminación en su entorno de trabajo. Esto se traduce en asegurar que estas personas tengan el derecho de mantener su empleo, a menos que exista una razón válida que no esté vinculada a sus características personales o situación que justifique su despido.

Lo manifiesta la Corte Constitucional cuando expresa en la Sentencia T-342 de 2021, lo siguiente:

El derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.

Según la misma Corte Constitucional (Sentencia SU 087, 2022), es en atención a este mandato constitucional, que el legislador profirió la Ley 361 de 1997, “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”. El artículo 26 de esta norma incluye la garantía de la estabilidad laboral reforzada de la siguiente manera:

Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad 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.

En suma, el derecho a la estabilidad laboral reforzada, respaldado por fundamentos constitucionales, se revela como un pilar fundamental en la protección de los derechos de las personas que enfrentan limitaciones en su salud que les impiden o dificultan de manera sustancial el ejercicio de sus labores en condiciones normales. Esta protección se basa en la noción de que dicha situación de salud puede considerarse como una debilidad manifiesta, lo que conlleva el riesgo potencial de discriminación en el ámbito laboral. En este sentido, el principio de estabilidad laboral reforzada no solo busca asegurar la continuidad en el empleo de quienes enfrentan condiciones de salud adversas, sino también promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el lugar de trabajo. Este derecho, al amparar a aquellos cuya salud se ve afectada, contribuye a la construcción de una sociedad más inclusiva y equitativa, donde las personas no sean juzgadas ni tratadas de manera desfavorable debido a su condición de salud. Así, la estabilidad laboral reforzada se constituye como un mecanismo esencial para garantizar que los individuos puedan mantener su empleo y sus ingresos, a pesar de las dificultades de salud que enfrenten, sin temor a ser objeto de discriminación injusta. En última instancia, esta protección respalda los valores fundamentales de la justicia social y los derechos humanos en el ámbito laboral

Ahora bien, dicho todo lo anterior, es pertinente resaltar la importancia de la estabilidad laboral reforzada en Colombia. En primer lugar, la estabilidad laboral reforzada garantiza un ambiente laboral justo y equitativo para los trabajadores. Proporciona seguridad y certeza en el empleo, permitiendo que los trabajadores planifiquen su futuro y el de sus familias sin temor a ser despedidos injustamente debido a condiciones como la salud o la discapacidad. Esta seguridad contribuye al bienestar psicológico y emocional de los trabajadores, mejorando su calidad de vida y promoviendo un ambiente laboral más estable y productivo (Motoa, 2019).

Además, la estabilidad laboral reforzada es fundamental para la protección de los derechos humanos y la dignidad de los trabajadores. Evita situaciones de discriminación y vulneración de derechos al garantizar que los trabajadores no sean despedidos injustamente debido a su condición de salud, discapacidad u otras características protegidas por la ley (Corte Constitucional, Sentencia SU 087, 2022).

Desde una perspectiva económica, la estabilidad laboral reforzada también juega un papel importante en la estabilidad macroeconómica de un país (Román, et. al, 2016). Un mercado laboral estable y con bajos niveles de rotación contribuye a la productividad y al crecimiento

económico a largo plazo al reducir los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados (Román, et. al, 2016).

1.2 La Estabilidad Laboral Reforzada En Salud

El derecho fundamental de la estabilidad laboral reforzada en salud es un concepto que surge de la necesidad de proteger a los trabajadores que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad debido a su estado de salud. En su esencia, este derecho implica que los trabajadores no pueden ser despedidos o discriminados en el ámbito laboral debido a condiciones médicas sobre las cuales no tienen control directo (Berrocal et al., 2019).

Para comprender a fondo este concepto, es fundamental reconocer que la Estabilidad Laboral Reforzada es la manifestación práctica del derecho fundamental de conservar el empleo, destacando su relevancia particular cuando el trabajador enfrenta condiciones de vulnerabilidad, ya sea por motivos de salud o por su situación económica (Berrocal et al., 2019).

Los fundamentos teóricos que respaldan este derecho se encuentran en principios universales de dignidad humana, igualdad y justicia social (Corte Constitucional, Sentencia SU 087, 2022). En el marco de la dignidad humana, se reconoce que cada individuo merece ser tratado con respeto y consideración, independientemente de su estado de salud. Por lo tanto, negar la estabilidad laboral a un trabajador debido a su salud sería una violación directa de este principio fundamental.

La igualdad también desempeña un papel crucial en el fundamento teórico de este derecho. Todos los individuos deben tener igualdad de oportunidades y protección ante la ley, sin importar su condición de salud. La discriminación laboral basada en la salud viola este principio al negar a los trabajadores afectados las mismas oportunidades que a aquellos que gozan de buena salud.

Además, el derecho a la estabilidad laboral reforzada en salud está intrínsecamente ligado a la justicia social (Corte Constitucional, Sentencia C-023, 1994). En una sociedad justa, se busca equilibrar los intereses de los empleadores con los derechos y necesidades de los trabajadores. La protección de la estabilidad laboral en situaciones de salud contribuye a este equilibrio al garantizar que los trabajadores no sean explotados o marginados debido a condiciones médicas que están fuera de su control.

Lo anterior, partiendo de la premisa fundamental de que la Constitución de 1991 estableció un Estado Social de Derecho en Colombia, el cual se enfocó en la distribución equitativa de derechos, deberes y beneficios, conocida como justicia redistributiva (Cerquera, 2018). Este enfoque se centra en garantizar que aquellos en situación de desventaja tengan las mismas oportunidades para desarrollar su libertad y potencialidades mínimas en todos los aspectos

de la vida (Ruiz & Martínez, 2002). En este contexto, los Derechos Económicos, Sociales y Culturales adquieren una importancia fundamental, ya que están intrínsecamente ligados al desarrollo de condiciones básicas para la dignidad humana, como el acceso a un nivel de vida adecuado (Ruiz & Martínez, 2002).

La Constitución de 1991 consagró un conjunto de principios mínimos fundamentales en materia laboral en su artículo 53, como resultado de las luchas sociales y sindicales que se han llevado a cabo desde principios del siglo XX (Cerquera, 2018). Estos derechos sociales laborales son indispensables para alcanzar los objetivos de dignidad humana y equidad establecidos en la Carta Magna.

Con base en lo expuesto, se puede decir que el principio de estabilidad laboral posee un doble significado. Por un lado, se encuentra entre los principios mínimos fundamentales del derecho al trabajo, según lo establecido en el artículo 53 de la Carta Magna. Por otro lado, se reconoce como un derecho social al formar parte del capítulo 2 de la Constitución Nacional, titulado "De los derechos sociales, económicos y culturales" (Cerquera, 2018).

Según la jurisprudencia constitucional (Sentencia C-023, 1994), la estabilidad laboral refleja el principio de seguridad en el trabajo, ya que este no solo es crucial para el sustento económico sino también para el desarrollo personal. Aunque la estabilidad no implica que el trabajador sea inamovible, se consideran las causas justas para terminar el contrato. La Corte Constitucional establece que la estabilidad laboral es un derecho de resistencia al despido, en línea con la dignidad del trabajador y la igualdad entre empleador y empleado (Sentencia C-034, 2003). Por su parte, la doctrina resalta que la estabilidad implica una vocación de permanencia para el trabajador, asegurando seguridad en sus ingresos para cubrir necesidades personales y familiares (Jassir, 2010). Para algunos autores, este principio garantiza la permanencia del trabajador en el empleo, promoviendo contratos por tiempo indefinido salvo excepciones justificadas (Gómez & Peralta, 2008). En resumen, la estabilidad laboral garantiza la permanencia del empleado, aunque no debe entenderse como un contrato perpetuo (Cerquera, 2018), sino como una seguridad en el empleo sujeta al cumplimiento de las funciones y a la ausencia de causas justificadas para la terminación del vínculo laboral.

En este primer apartado, se ha analizado el concepto del derecho de la estabilidad laboral reforzada en salud, destacando su definición, fundamentos teóricos, marco legal, y relevancia en el contexto jurídico colombiano. Este análisis sienta las bases para comprender mejor la naturaleza y el alcance de este derecho, así como su importancia en la protección de los derechos laborales en Colombia.

2. Comparación de la Posición de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia que configuran los Requisitos para la Estabilidad Laboral Reforzada en Salud

Como ha sido expuesto hasta el momento, esta investigación se centra en un elemento fundamental para las relaciones laborales en el contexto colombiano: la estabilidad laboral reforzada en salud. Aunque este concepto tiene sus raíces en diversas fuentes del derecho, su desarrollo más significativo ha tenido lugar en la jurisprudencia (Pérez & Forero, 2020). En este sentido, dos instituciones juegan un papel crucial al haber emitido fallos de gran relevancia en la materia: la Corte Constitucional de Colombia y la Corte Suprema de Justicia. En este capítulo, se abordará la discrepancia de criterios entre ambas cortes en relación con los requisitos que configuran la estabilidad laboral reforzada en el ámbito de la salud. Se realizará un análisis de las sentencias y pronunciamientos de ambas instancias judiciales con el objetivo de comparar la posición de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia frente a los requisitos que configuran la estabilidad laboral reforzada en salud y evaluar cómo estas diferencias impactan en la protección de los trabajadores en situación de vulnerabilidad, y a su vez, plantean desafíos significativos para las empresas al momento de tomar decisiones respecto de trabajadores que se encuentren en dicha condición.

2.1 Posición de la Corte Constitucional

La Corte Constitucional ha desarrollado una serie de criterios y principios para determinar la estabilidad laboral reforzada en casos relacionados con la salud de los trabajadores, por lo tanto, es crucial examinar detalladamente sus fallos y pronunciamientos más relevantes en esta materia y asimismo se deben analizar los criterios utilizados por la Corte para determinar cuándo una situación de salud amerita la protección especial de la estabilidad laboral reforzada.

Para introducir el tema, hay que tener en cuenta que, con respecto al derecho al trabajo, la Corte Constitucional (Sentencia C -593, 2014) ha dicho lo siguiente:

La protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada. Desde el Preámbulo de la Constitución, se enuncia como uno de los objetivos de la expedición de la Constitución de 1991, el asegurar a las personas la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz. Es decir, el trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho.

Es por ello que desde las primeras decisiones de la Corte Constitucional (1992) se ha considerado que “cuando el Constituyente de 1991 decidió garantizar un orden político,

económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado, quiso significar con ello que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar ausente en la construcción de la nueva legalidad” (Sentencia C-546). En la evolución del concepto de Estado Social de Derecho en Colombia, se destaca la importancia constitucional del trabajo “no solo como factor básico de la organización social, sino como un principio axiológico en la Carta” (Corte Constitucional, Sentencia C-593, 2014). Este enfoque refleja un cambio significativo en la percepción del trabajo en el país, pasando de ser considerado simplemente como un componente esencial de la organización social a convertirse en un pilar axiológico central de la Constitución.

En este contexto, el Estado asume la responsabilidad de garantizar condiciones laborales justas y equitativas para todos los ciudadanos, reconociendo la trascendencia del trabajo en la vida de las personas y en la construcción de una sociedad más igualitaria (Corte Constitucional, Sentencia C-546, 1992). Esta visión ampliada del trabajo como principio axiológico implica que no se trata solo de un medio para la subsistencia, sino también de un vehículo para la realización personal y el desarrollo colectivo.

En última instancia, esta concepción subraya el compromiso del Estado en la promoción y protección de los derechos laborales, en consonancia con los principios de justicia social y equidad, con el objetivo de fortalecer la cohesión social y avanzar hacia una sociedad en la que el trabajo sea valorado y respetado como un componente esencial de la dignidad humana y el progreso de la nación (Corte Constitucional, Sentencia C-593, 2014).

Es como acudiendo al concepto más originario ha determinado que la estabilidad laboral reforzada en salud en Colombia es un concepto legal que se refiere a la protección especial otorgada a los trabajadores que enfrentan enfermedades o condiciones de salud que los hacen más vulnerables en el ámbito laboral. Esta figura está respaldada por la Constitución Política de Colombia y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, y busca garantizar que las personas que enfrentan problemas de salud no sean discriminadas o despedidas injustamente en el lugar de trabajo debido a su condición.

En la práctica, esto significa que un empleado que enfrenta una enfermedad o discapacidad adquiere una protección adicional contra el despido injustificado. La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido criterios para determinar cuándo se puede considerar que una persona tiene derecho a esta estabilidad reforzada, teniendo en cuenta la gravedad de la enfermedad y la capacidad del empleado para desempeñar sus funciones laborales, la Corte Constitucional en la Sentencia T-368 del 2016 en este sentido sostiene:

La estabilidad laboral reforzada ha sido desarrollada como una garantía de raigambre constitucional a favor de ciertos sujetos, como son las personas con discapacidad, los trabajadores que padecen alguna enfermedad, así como las mujeres embarazadas y en

licencia de maternidad, que se proyecta a partir de los artículos 13 y 53 de la Carta, los cuales contemplan los principios de igualdad y de estabilidad en el empleo. A través de esta figura se pretende proveer a este conjunto de personas cierto grado de certidumbre en relación con su ocupación, así como resguardarlas de los actos discriminatorios por parte de sus patronos.

Ahora bien, la Corte Constitucional aborda el fuero de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta desde una perspectiva que tiene en cuenta principios constitucionales de mayor jerarquía que podrían verse vulnerados si no se otorga esta protección especial a las personas que enfrentan limitaciones de salud que les impiden o dificultan el ejercicio de sus labores.

Mediante el reconocimiento del fuero de estabilidad, la Corte Constitucional busca salvaguardar una serie de derechos fundamentales, como el derecho a la igualdad, al trabajo, la dignidad humana y el mínimo vital (Corte Constitucional, Sentencia SU – 040, 2018). Todo esto se basa en el bloque de constitucionalidad y los principios que subyacen en el Estado Social de Derecho, especialmente el principio de solidaridad, lo cual lleva a promover políticas de integración social. Esto implica que, para la Corte Constitucional, el concepto de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta va más allá de aspectos puramente legales y se convierte en una cuestión de interpretación constitucional (Corte Constitucional, Sentencia SU – 040, 2018).

Un aspecto relevante es que la Corte Constitucional reconoce este derecho para aquellos individuos que han sido despedidos sin la autorización del Ministerio del Trabajo, incluso cuando no cuentan con una calificación de limitación física o sensorial moderada, severa o profunda, ni con una certificación que demuestre un porcentaje específico de discapacidad; con lo cual la Corte en la Sentencia SU-049 de 2017 ha expresado: La Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.

En consecuencia, la Corte Constitucional utiliza una interpretación integral de las normativas con el propósito de salvaguardar varios derechos fundamentales asociados con la estabilidad laboral reforzada. “El sustento normativo de esta protección especial se encuentra en los principios del Estado Social de Derecho, la igualdad material y la solidaridad social, consagrados en la Constitución Política” (Corte Constitucional, Sentencia SU – 040, 2018).

Por este motivo, recurre a todas las fuentes jurídicas disponibles, incluidos los principios constitucionales, los tratados internacionales o las normativas internas, en lo que la propia Corte ha identificado como un sentido amplio (Pérez & Forero, 2020).

La Corte Constitucional emplea los instrumentos mencionados para determinar si un trabajador que experimenta una pérdida de capacidad laboral o sufre de una enfermedad debe recibir alguna forma de protección al ser despedido de su empleo. Además, en su interpretación, el juez debe seguir el precedente establecido por la Corte Constitucional (Pérez & Forero, 2020). Un ejemplo de este enfoque amplio es la conclusión de que un trabajador tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada sin necesidad de contar con una calificación de pérdida de capacidad, puesto que, según lo ha expresado la Corte Constitucional (2001), “las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad” (Sentencia T – 1040, 2001).

2.2. Posición de la Corte Suprema de Justicia

De las decisiones de la Corte Suprema de Justicia, se desprende que “la mera existencia de un quebrantamiento en la salud o una incapacidad médica no es suficiente para que un individuo sea considerado como merecedor del fuero de estabilidad laboral por debilidad manifiesta o discapacidad, tal como lo establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997” (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL-10538, 2016).

Según el criterio de la Corte Suprema de Justicia, es fundamental que el trabajador demuestre que está calificado en una de las modalidades de limitación física o sensorial previamente definidas por el Decreto 2463 de 2001. Este decreto establece que una limitación se considera moderada cuando la calificación está en un rango del 15% al 25%, severa cuando supera el 25% pero no llega al 50%, y profunda cuando alcanza o supera el 50% de la capacidad laboral (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL-10538, 2016).

En consecuencia, la Corte enfatiza que solo en los casos en que exista certeza de que el trabajador cumple con cualquiera de estas limitaciones, o su calificación se encuentra por debajo del porcentaje mínimo requerido, se aplicará el amparo ofrecido por el fuero de estabilidad laboral reforzado por debilidad manifiesta o discapacidad. En ausencia de esta certeza, el despido, ya sea justificado o injustificado, puede proceder sin necesidad de obtener el permiso de la autoridad laboral. En palabras de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-10538 del año 2016, esta es la posición que prevalece en su jurisprudencia, como lo sostiene en el siguiente apartado:

No es suficiente por si solo el quebrantamiento de la salud de la trabajadora o el encontrarse en incapacidad médica para merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues debe acreditarse que el asalariado al menos

tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, esto es, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%.

Sumado a lo anterior, un tiempo atrás, en la Sentencia SL -14134 del 14 de octubre de 2015, Radicado 39207, la Corte Suprema de Justicia sostuvo lo siguiente:

(...) no cualquier discapacidad está cobijada por el manto de la estabilidad laboral reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sean excluidos del ámbito del trabajo, pues, históricamente, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que han sido objeto de discriminación.

Lo expuesto anteriormente clarifica la posición de la Corte Suprema de Justicia, que consiste en no aplicar el derecho al fuero de estabilidad laboral reforzado por debilidad manifiesta o discapacidad, a menos que se cumplan rigurosamente los requisitos previamente establecidos en la Ley 361 de 1997 en conjunto con lo establecido en el Decreto 2463 de 2001.

Este enfoque será explorado en detalle en el tercer apartado de este trabajo, en relación con el riesgo que representa para las empresas el hecho de que no haya un consenso claro entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema, pues esta última se basa en la idea de que, si no se establecen límites claros en los porcentajes de calificación para las limitaciones físicas, psicológicas o sensoriales, se podría permitir que prácticamente cualquier individuo acceda a esta protección, incluso en casos extremadamente leves de salud. Esto, a su vez, generaría una carga insostenible para las empresas.

Por ende, la definición específica de las limitaciones físicas, mentales y sensoriales que establece la legislación tiene un propósito fundamental: proteger a aquellos que realmente necesitan esta salvaguardia. Además, busca fomentar la integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral, lo que, a su vez, contribuye a la protección de sus derechos fundamentales, como el derecho al mínimo vital, a la seguridad social, a la igualdad y a la dignidad humana (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL-39207, 2012). Esta última se considera un principio intrínseco de la humanidad que sirve de base para todos los demás derechos humanos (Spaemann, 1970).

Desde la perspectiva de la Corte Suprema de Justicia, el fuero de estabilidad laboral reforzado por debilidad manifiesta o discapacidad, tal como lo establece la ley, se considera un instrumento diseñado para la eliminación de barreras discriminatorias en el ámbito laboral. Su principal objetivo es facilitar la integración de las personas con limitaciones al mercado

de trabajo, brindándoles una protección especial, según el alto tribunal (Sentencia SL-10538, 2016):

No se trató entonces de una previsión caprichosa del legislador al aludir, en esta disposición, a los distintos grados de minusvalía que pueden afectar a las personas según la limitación que padezcan, por el contrario, la razón está de parte de aquellas que padecen mayores grados de limitación, naturalmente con el propósito de lograr su integración social en todos los ámbitos de la vida en comunidad en que se desenvuelven los seres humanos.

Con base en lo anterior, se puede evidenciar que la postura de la Corte Suprema de Justicia trasciende los límites en cuanto a los requerimientos necesarios para que un individuo pueda adherirse a que le sea reconocido el derecho al fuero de estabilidad laboral reforzado, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997. La Corte no solo demanda que el individuo se ubique dentro de los rangos de calificación de discapacidad o limitación, pero también establece el requisito de que el empleador esté al tanto de esta condición.

En otras palabras, la Corte Suprema sostiene que el empleador debe tener conocimiento previo de la debilidad manifiesta del empleado antes de proceder con su despido. Además, la Corporación ha enfatizado que se debe demostrar que la terminación del contrato de trabajo se originó directamente debido a la limitación de salud del trabajador y que no se haya solicitado un permiso previo al Ministerio del Trabajo o autoridad competente.

Esta interpretación más estricta de la Corte Suprema busca garantizar que se cumplan los requisitos tanto en términos de la condición del empleado como en lo que respecta a la responsabilidad del empleador en el conocimiento y causa del despido, para que el fuero de estabilidad laboral reforzado sea aplicable de manera justa y efectiva.

Es importante destacar que la Corte Suprema, en sentencias posteriores, ha establecido que no es necesario que el empleado esté previamente reconocido como una persona con discapacidad o que se le identifique como tal a través de un carnet. En su lugar, basta con que el empleado sufra “una limitación significativa y que esta condición sea conocida por el empleador para que se reconozca el fuero de estabilidad laboral” (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL-11411, 2017).

Es entonces como la Corte Suprema de Justicia mantiene una posición clara: solo los trabajadores que presenten alguna limitación moderada, severa o profunda, anticipadamente conocida por el empleador y que resulte en la terminación unilateral de su contrato laboral, serán elegibles para el reconocimiento del fuero de estabilidad laboral reforzado.

Por lo tanto, según el criterio de la Corporación, en situaciones en las que no exista certeza sobre la naturaleza de la limitación que enfrenta el trabajador, cuando dicha limitación no

alcance el porcentaje mínimo establecido por la ley, o cuando el despido se base en una justa causa que no esté relacionada con la limitación del empleado, no será necesario que el empleador solicite autorización ante la autoridad laboral. En estos casos, el fuero de estabilidad laboral reforzado no aplicará (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL-1360, 2018).

Así las cosas, es como la Corte Suprema manifiesta en el fallo SL 1360 de 2018, tres razones que argumentan su postura:

1. La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.
2. A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.
3. La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.

En resumen, el punto de vista de la Corte Suprema de Justicia (Sentencia SL-1360, 2018), con respecto al fuero de estabilidad laboral reforzado por debilidad manifiesta se basa rigurosamente en los términos establecidos por la legislación. Esta legislación requiere que se cumpla con un porcentaje mínimo de calificación para que un individuo sea considerado como alguien con una limitación específica que merezca una protección especial.

Además, la Corte enfatiza que esta protección se aplica únicamente en casos de despidos injustificados. Cuando un empleado es retirado de su empleo unilateralmente debido a una causa justa y demostrable, no es obligatorio pedir autorización a la autoridad laboral. En este contexto, se entiende que no hay discriminación, ya que se reconoce que ningún derecho es absoluto.

2.3 Comparación de Posturas entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia frente a los requisitos que configuran la Estabilidad Laboral Reforzada en Salud.

Tras haber examinado las posiciones de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en relación con la estabilidad laboral reforzada en salud, es necesario realizar una comparación de ambas posturas y un análisis crítico de sus implicaciones.

La diferencia entre las jurisprudencias de ambas Cortes en este asunto es notoria. La Corte Constitucional adopta una perspectiva mucho más amplia en la protección del fuero de estabilidad, basándose en fundamentos constitucionales. No se circunscribe estrictamente a lo que establece la ley, pues considera que esta protección tiene un respaldo constitucional y debe extenderse a todas las personas que manifiesten una afectación en su salud, incluso si dicha afectación no alcanza los porcentajes mínimos exigidos por la ley. Asimismo, para la Corte Constitucional, la temporalidad o permanencia de la afectación no es un factor determinante.

Es importante destacar que la Corte Constitucional no requiere que el sujeto haya sido previamente calificado como discapacitado, lo que se percibe como un enfoque menos restrictivo y más compasivo en comparación con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia (Cuervo, 2020).

Sin embargo, es relevante mencionar que la Corte Constitucional, en una decisión (Sentencia T-305, 2018), coincidió en su postura con la Corte Suprema de Justicia en lo que respecta a los despidos con justa causa de personas con debilidad manifiesta. En este sentido, ambas Cortes coinciden en que cuando existe una justa causa para poner fin de manera unilateral al contrato de trabajo, no se requiere la autorización previa al despido. En esta decisión, la Corte Constitucional dijo:

Así las cosas, en el presente caso no se advierte un despido arbitrario o discriminatorio relacionado con su estado de salud. Por el contrario, se observa una justa causa legal que permite al empleador dar por finalizada la relación laboral como sería el bajo rendimiento de la accionante y sus faltas disciplinarias.

Esta situación introduce cierta flexibilidad en la postura de la Corte Constitucional en este tema. Sin embargo, otros aspectos fundamentales permanecen inalterados. En otras palabras, la Corte Constitucional sigue sosteniendo su punto de vista en cuanto al reconocimiento del fuero de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, incluso cuando el sujeto no alcanza los porcentajes mínimos de calificación establecidos por la ley.

En este contexto, se podría decir que la Corte Constitucional ha delegado completamente la responsabilidad de protección al juez de tutela, quien está encargado de discernir, basándose en su juicio y su sana crítica, pero sin respaldo médico o científico, qué condición, limitación y/o discapacidad podría poner al trabajador en una situación de grave vulnerabilidad (Cuervo, 2020).

En ese sentido, a diferencia de la perspectiva que ha estado emergiendo con la postura adoptada por la máxima autoridad constitucional, la Corte Suprema de Justicia (Sentencia SL1614, 2018) muestra signos de discrepancia en su posición jurisprudencial, al menos en lo

que respecta a la jurisdicción ordinaria. Esto se evidencia en su comprensión de que el permiso del Ministerio del Trabajo para despedir a un trabajador amparado por un fuero de salud solo es necesario si la terminación del contrato está relacionada directamente con la discapacidad en sí misma (Cuervo, 2020). Sin embargo, cuando se presente esta situación, se establece que:

[...] la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala, no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL1360, 2018).

Con base en lo anterior, se puede afirmar que, la Corte Suprema de Justicia adopta un enfoque más restrictivo y formalista, centrado en el cumplimiento estricto de los requisitos establecidos por la ley. Requiere que los trabajadores demuestren una calificación específica de discapacidad o limitación física, sensorial o psicológica, según lo establecido en la normativa vigente. Esta postura se basa en la idea de que la protección especial debe reservarse para aquellos casos en los que exista una certeza sobre la condición del trabajador y que el despido sea injustificado. Esta situación da lugar a lo que se denomina un "choque de trenes", ya que implica la existencia de dos posiciones divergentes entre dos organismos judiciales de alto nivel.

Desde un punto de vista crítico, la discrepancia entre ambas posturas puede generar confusión y dificultades para los trabajadores y empleadores, especialmente en casos donde la interpretación de la ley no es clara. La rigidez de la Corte Suprema puede limitar el acceso a la protección para aquellos trabajadores que enfrentan condiciones de salud difíciles, pero no cumplen con los requisitos estrictos de calificación. Por otro lado, el enfoque más flexible de la Corte Constitucional puede generar incertidumbre y arbitrariedad en la aplicación de la ley, lo que puede generar riesgos jurídicos para las empresas en su relación con los trabajadores, autoridades y grupos de interés, que serán analizados en el siguiente acápite.

3. Riesgos Jurídicos para las Empresas ante las diferencias conceptuales entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia respecto los requisitos que configuran la Estabilidad Laboral Reforzada en Salud

En el presente capítulo, se aborda uno de los aspectos más críticos y desafiantes que enfrentan las empresas en el ámbito laboral: los riesgos jurídicos derivados de las diferencias conceptuales entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en relación con la estabilidad laboral reforzada en salud. Este tema cobra relevancia en un contexto donde la protección de los derechos de los trabajadores y la interpretación de las normativas laborales son fundamentales para el funcionamiento adecuado de las organizaciones empresariales.

El objetivo principal de este acápite es identificar y analizar los diversos riesgos jurídicos que enfrentan las empresas como resultado de estas discrepancias conceptuales. Para ello, se

realizará un análisis de las implicaciones jurídicas, los posibles escenarios de litigio y las estrategias de gestión de riesgos que pueden adoptarse para mitigar estas amenazas.

En primer lugar, se explorará el proceso de identificación de riesgos, destacando las etapas clave de este análisis y las fuentes utilizadas para determinar los posibles impactos legales en las empresas. A continuación, se examinarán los riesgos identificados, y las situaciones que pueden provocarlos o que pueden aumentar la probabilidad de su materialización.

Además, se ampliará la perspectiva al incluir un riesgo identificado durante la investigación, el riesgo de abuso del derecho por parte de los trabajadores en situación de Estabilidad Laboral Reforzada. Este aspecto resalta la complejidad del panorama legal y las posibles vulnerabilidades a las que se enfrentan las empresas en sus relaciones laborales.

Finalmente, se ofrecerán recomendaciones basadas en el análisis realizado, con el propósito de orientar a las empresas en la adopción de algunas medidas proactivas para gestionar y mitigar los riesgos jurídicos asociados a las diferencias conceptuales entre ambas Cortes en materia de estabilidad laboral reforzada en salud.

3.1 Identificación De Riesgos

La identificación de los riesgos jurídicos asociados a las diferencias conceptuales entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en materia de estabilidad laboral reforzada en salud se realizó mediante un análisis de jurisprudencia, legislación laboral y doctrina legal. A partir de este análisis, se identificaron los siguientes riesgos:

- Litigios en materia laboral: Las diferencias interpretativas entre las dos cortes pueden llevar a un aumento en la cantidad de disputas legales entre empleados y empleadores.
- Costos adicionales: Estos pueden manifestarse en forma de indemnizaciones debido a sentencias desfavorables para la empresa, honorarios legales por la defensa en pleitos y sanciones impuestas por entidades competentes.
- Daños a la reputación: La exposición a litigios y conflictos laborales puede afectar negativamente la imagen pública de la empresa.
- Relaciones laborales tensas: Las ambigüedades legales y las discrepancias jurisprudenciales pueden generar un ambiente de desconfianza y conflicto entre empleados y empleadores.

Estos riesgos se fundamentan en los vacíos normativos y las ambigüedades legales y jurisprudenciales que facilitan su materialización. A continuación, se presentan algunas situaciones específicas que ilustran y sustentan estos riesgos.

3.1.1 Litigios en materia laboral y costos adicionales

La falta de consenso entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia genera un ambiente de incertidumbre jurídica para las empresas, quienes se enfrentan a la difícil tarea de interpretar y aplicar normativas laborales en un contexto donde las decisiones judiciales pueden ser divergentes.

Ahora bien, en este punto es necesario hacer referencia al principio del debido proceso, por lo que, en el contexto de este documento, es relevante destacar dos de las garantías que integran el debido proceso para su análisis. Por un lado, se encuentra el derecho a la defensa, el cual la Corte Constitucional en su Sentencia C-341 de 2014 define como:

El uso de todos los medios legítimos y apropiados para ser escuchado y obtener una resolución favorable. Este derecho abarca el derecho al tiempo y a los recursos adecuados para preparar la defensa, así como los derechos (...) a la igualdad ante la ley procesal y a la buena fe, entre otros.

Por otra parte, se halla el derecho a la independencia e imparcialidad del juez. Esta garantía obliga a que los jueces y funcionarios "deberán decidir con fundamento en los hechos, conforme a los imperativos del orden jurídico, sin designios anticipados ni prevenciones, presiones o influencias ilícitas" (Corte Constitucional, Sentencia C-341, 2014). Con base en lo anterior, surge el siguiente planteamiento.

El marco jurídico relacionado con los criterios para establecer la estabilidad laboral reforzada en salud en Colombia dificulta que las empresas puedan anticipar con certeza el resultado de disputas legales con trabajadores que buscan una resolución favorable. Esto se debe a que, aunque los tribunales laborales ordinarios sigan las directrices establecidas por la Corte Suprema de Justicia, la discrepancia con los criterios de la Corte Constitucional crea la posibilidad de que el empleado recurra a una acción de tutela. Esta acción busca un fallo basado en una interpretación más amplia de las garantías para el trabajador, como la que sostiene la Corte Constitucional, lo que aumenta el riesgo de incertidumbre jurídica para las empresas.

Para ilustrar la incertidumbre jurídica que enfrentan las empresas debido a las discrepancias entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, se puede pensar en el siguiente caso hipotético:

Una empresa decide terminar el contrato laboral de uno de sus empleados, argumentando razones económicas y organizativas. Sin embargo, el empleado considera que su despido fue injustificado y decide interponer una acción de tutela ante un juez de primera instancia, solicitando su reintegro al puesto de trabajo bajo el argumento de que su estabilidad laboral está reforzada por su condición de salud.

El juez de primera instancia, al evaluar el caso, considera que el empleado efectivamente tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada en salud y ordena su reintegro inmediato, basándose en la interpretación más amplia de las garantías laborales que sostiene la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

La empresa, sorprendida por la decisión del juez de primera instancia y respaldada por la interpretación de la Corte Suprema de Justicia, decide apelar la decisión ante un tribunal superior. Sin embargo, el tribunal confirma la sentencia de primera instancia, argumentando que debe primar el derecho a la estabilidad laboral reforzada en salud del empleado, conforme a los principios del debido proceso y la protección de los derechos fundamentales.

Ante esta situación, la empresa se encuentra en un estado de incertidumbre jurídica, ya que, si bien ha seguido los lineamientos establecidos por la Corte Suprema de Justicia al momento de despedir al empleado, la interpretación más amplia de las garantías laborales por parte de la Corte Constitucional ha resultado en una resolución legal desfavorable para la empresa.

En línea con lo anterior, las diferencias conceptuales entre ambas cortes aumentan el riesgo de litigios para las empresas, ya que los trabajadores afectados por despidos o situaciones laborales adversas podrían recurrir a los tribunales en busca de protección legal. Esta situación puede generar costos adicionales para las empresas en términos de honorarios legales, indemnizaciones y daños y perjuicios, así como afectar su reputación y relaciones laborales.

3.1.2 Relaciones laborales tensas

Uno de los elementos que posibilita a las empresas mejorar su productividad es la eficaz administración de su capital humano, y esta relación se encuentra respaldada por una extensa documentación académica (Del Río-Cortina, et al., 2022). La divergencia de criterios entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia respecto a la estabilidad laboral reforzada en salud crea desafíos adicionales en la gestión del talento humano para las empresas. La incertidumbre sobre los requisitos para la protección de los trabajadores en situación de vulnerabilidad dificulta la implementación de políticas y prácticas laborales coherentes, lo que puede afectar la retención y el desarrollo del personal, así como la productividad y el clima laboral (Pérez, 2023).

Estos desafíos van más allá de la mera interpretación legal y se extienden a la implementación de políticas laborales coherentes y efectivas.

En primer lugar, la incertidumbre sobre los requisitos para la protección de los trabajadores en situación de vulnerabilidad dificulta la toma de decisiones en materia de recursos humanos. Las empresas se enfrentan a la difícil tarea de equilibrar la protección de los derechos laborales de sus empleados con la necesidad de garantizar la eficiencia operativa y la viabilidad económica (Pérez, 2023). La falta de claridad en torno a las obligaciones legales puede llevar a decisiones erróneas o inconsistentes en la gestión del personal. Por ejemplo, si se piensa en el caso de una empresa de manufactura que opera en un sector altamente regulado, que emplea a un gran número de trabajadores en condiciones de riesgo para la salud y al mismo tiempo está comprometida con el bienestar de sus empleados y busca cumplir con todas las normativas laborales para garantizar un entorno de trabajo seguro y protegido.

Sin embargo, la empresa se enfrenta a la incertidumbre jurídica debido a las divergencias entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en cuanto a los criterios para establecer la estabilidad laboral reforzada en salud. Mientras que la jurisprudencia de la Corte Suprema establece ciertos parámetros específicos para determinar esta protección, la interpretación más amplia de las garantías laborales por parte de la Corte Constitucional introduce un nivel adicional de complejidad.

En este contexto, la empresa se encuentra en una encrucijada al tratar de establecer políticas de seguridad y salud ocupacional que cumplan con los estándares legales y protejan adecuadamente a sus empleados.

Además, la divergencia de criterios entre las altas cortes puede afectar la relación entre empleadores y empleados. La percepción de falta de protección legal por parte de los trabajadores puede generar desconfianza y disminuir la moral y el compromiso laboral. Esto a su vez puede afectar la retención del talento y la productividad en la empresa, creando un ambiente laboral tenso y poco favorable para el desarrollo profesional.

Otro desafío importante radica en la capacitación y el desarrollo del personal en materia legal. Las empresas deben invertir recursos significativos en programas de formación para garantizar que los gerentes y supervisores estén familiarizados con los cambios en la jurisprudencia y puedan aplicar las políticas laborales de manera coherente y equitativa. La falta de capacitación adecuada puede exponer a la empresa a un mayor riesgo de litigios y conflictos laborales.

En resumen, la gestión del talento humano se ve profundamente afectada por las diferencias conceptuales entre las cortes en relación con la estabilidad laboral reforzada en salud, afectando de manera significativa, aunque no exclusivamente, la relación entre empleador y empleado. Las empresas deben abordar estos desafíos mediante la implementación de políticas y prácticas laborales sólidas, la promoción de la transparencia y la comunicación efectiva con los empleados, y la inversión en el desarrollo profesional y la capacitación en temas legales.

3.1.3 Daño a la reputación: Impacto en la Responsabilidad Social Empresarial

Respecto al concepto de Responsabilidad Social Empresarial, para Ibarra (2014) existe una gran diversidad de definiciones y enfoques; no obstante, en este estudio se adopta la interpretación propuesta por dicha autora:

Una estrategia organizacional de competitividad que consiste en la inclusión, tanto en el nivel estratégico como operativo de la organización, de las preocupaciones de los grupos de interés o stakeholders internos y externos en la búsqueda de un triple beneficio: rentabilidad económica, mejora del bienestar social y preservación del medio ambiente (p. 53).

Sin embargo, es imperativo añadir que los trabajadores de la empresa pertenecen al grupo de partes interesadas, por lo que es necesario considerar las obligaciones laborales dentro de la definición, como lo define Solís (2015):

La responsabilidad social empresarial o corporativa (RSEC) es un estilo de llevar la gestión empresarial, que en parte reconoce e incorpora la relación de permanente interdependencia que existe entre la empresa y sus interlocutores, cuyos intereses comunes se asumen para el mutuo beneficio. Para tal fin, la empresa, sea una organización del tamaño o magnitud que se trate, o bien de una dimensión sólo familiar, debe armonizar en su actividad de producir, comercializar o vender el escenario de la rentabilidad económica y de la estabilidad financiera, con los derechos humanos y los derechos laborales, con el bienestar social, la garantía integral y la protección ambiental. De este modo, de manera conjunta con la sociedad civil y el Estado, la empresa en general asume un rol fundamental en el proceso destinado al respeto de los derechos laborales, de los derechos humanos, de la justicia y de la equidad de género para lograr una sociedad más justa, equilibrada y sustentable (p. 3).

Teniendo en cuenta las definiciones anteriores, se evidencia que las discrepancias conceptuales en torno a la estabilidad laboral reforzada en salud pueden tener un impacto significativo en la responsabilidad social empresarial de las organizaciones. La falta de protección efectiva para los trabajadores vulnerables puede ser percibida negativamente por la sociedad y los grupos de interés, lo que afecta la imagen y la reputación de la empresa. Además, puede socavar los esfuerzos de la empresa por promover prácticas laborales justas y equitativas y cumplir con los estándares éticos y legales.

En primer lugar, una Responsabilidad Social Empresarial sólida implica el compromiso de las empresas con el bienestar de sus empleados y el respeto por sus derechos laborales (Solís, 2015). Cuando existen diferencias en la interpretación de estos derechos, se puede erosionar la confianza y la percepción positiva que la sociedad tiene sobre la empresa.

Además, la Responsabilidad Social Empresarial abarca el cumplimiento de estándares éticos y legales (Ibarra, 2014), y las discrepancias entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia pueden poner en entredicho este cumplimiento. La falta de una protección efectiva para los trabajadores vulnerables puede ser percibida como un incumplimiento de los compromisos éticos y legales de la empresa (Solís, 2015), lo que podría tener un impacto negativo en su reputación y relaciones con partes interesadas clave, como clientes, inversores y la comunidad en general.

En resumen, las diferencias conceptuales en materia de estabilidad laboral reforzada en salud pueden socavar los esfuerzos de una empresa por demostrar su compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial, afectando su reputación, credibilidad y relaciones con diversas partes interesadas.

3.1.4 Abuso del Derecho

Además de las situaciones de riesgo anteriormente mencionadas, existe el riesgo de abuso del derecho por parte de los trabajadores. La falta de claridad en los criterios para la estabilidad laboral reforzada puede llevar a que algunos empleados intenten utilizar esta protección de manera injustificada.

El concepto de abuso del derecho comenzó a ser adoptado en la década de 1930 por la Corte Suprema de Justicia, cuando emitió un pronunciamiento al respecto que sostiene que “los derechos deben ejercitarse con prudencia, si no es así, su uso o ejercicio puede generar responsabilidad para su titular” (Rengifo García, 2018 como se citó en David García, s.f.).

Fue con la promulgación de la Constitución Política de 1991 que el abuso del derecho adquirió una categoría de principio constitucional reconocido. Esta afirmación se refleja de manera palpable en el artículo 95 de la Constitución Política, más precisamente en su numeral 1, donde se establece como un deber esencial para los ciudadanos colombianos el "respetar los derechos de los demás y abstenerse de hacer uso excesivo de los propios". Esto impone una carga de responsabilidad sobre los ciudadanos y abre la posibilidad de que la infracción de este deber sea considerada como un delito, con la consiguiente obligación de reparar cualquier daño causado. La Corte Constitucional, en su fallo emitido en la sentencia T-511 de 1993, respalda y refuerza este planteamiento:

El ordenamiento constitucional no admite el ejercicio abusivo de los derechos reconocidos en la Carta. Se abusa de un derecho constitucional propio cuando su titular hace de él un uso inapropiado e irrazonable a la luz de su contenido esencial y sus fines. El abuso es patente cuando injustificadamente afecta otros derechos y, también, cuando su utilización desborda los límites materiales que el ordenamiento impone a la expansión natural del derecho, independientemente de que se produzca en este caso un daño a tercero.

En la sentencia SU-631 de 2017 emitida por la Corte Constitucional, se pueden identificar otros componentes que contribuyen a la definición del principio del abuso del derecho. Estos elementos incluyen la noción de utilizar el derecho de manera contraria a sus fines y alcance, lo que resulta en una transgresión de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico. Esto implica una conducta de extralimitación y una desviación de los límites previstos por la ley. Es importante destacar que la determinación del abuso del derecho debe ser realizada por el juez correspondiente (Corte Constitucional, Sentencia SU-631, 2017).

En un contexto más actual, el Decreto 1333 de 2018 aborda las situaciones de abuso del derecho en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSS), estableciendo también las medidas a tomar cuando se sospecha de una conducta abusiva. Este decreto se relaciona especialmente con el tema de las incapacidades médicas que superan los 540 días. Sin embargo, la concepción de este término en el contexto del SGSS puede resultar simplista

y no proporcionar las herramientas jurídicas necesarias para abordar una conducta que está naturalizada en la sociedad colombiana.

Es también posible afirmar, que la normativa relacionada con el principio del abuso del derecho en el contexto jurídico colombiano es limitada, especialmente cuando se aplica a cuestiones relacionadas con derechos constitucionales y humanos fundamentales, como el derecho al trabajo, la estabilidad laboral, la salud y la asociación sindical.

Y que su concepto supone necesariamente que el titular de un derecho subjetivo utilice esa facultad o garantía de manera contraria a sus propósitos, a los límites establecidos y a la extensión que le permite el sistema legal. Este fenómeno se manifiesta cuando, en el ejercicio de un derecho subjetivo, se exceden los límites impuestos por la legislación, sin tener en cuenta si ello resulta en perjuicio de terceros. La clave para identificar el abuso del derecho radica en la conducta de extralimitación, mientras que los daños colaterales son considerados meramente incidentales.

Entonces a criterio de la Corte Constitucional (Sentencia SU-631, 2017), el abuso del derecho se configura cuando se rompe la relación esencial entre “(i) la naturaleza específica del derecho subjetivo y (ii) la función social para la cual fue concebido”. Esto generalmente ocurre en situaciones en las cuales, al aplicar una disposición normativa que regula un derecho subjetivo, este se desvía y adquiere una amplitud que va más allá de su intención original (Corte Constitucional, Sentencia SU-631, 2017).

En resumen, el abuso del derecho se produce cuando se utiliza un derecho subjetivo de manera inapropiada, excediendo sus límites legales y socavando su propósito original, a menudo causando daño a otros sin justificación. Esto subraya la importancia de ejercer los derechos con responsabilidad y dentro de los parámetros establecidos por la ley y la ética, evitando conductas que desvirtúen su finalidad y provoquen consecuencias perjudiciales para terceros.

Basándonos en lo anterior, se puede observar que los trabajadores podrían incurrir en conductas que podrían considerarse abusivas de su derecho a la estabilidad laboral reforzada en salud. Estas conductas podrían incluir buscar protección judicial en base a circunstancias subjetivas, lo cual es posible debido a la amplia protección constitucional que se brinda en función de cada caso específico. Sin embargo, esto puede ser contraproducente para los trabajadores y conducir a una segregación inversa, como señala Camilo Cuervo (2020) en sus palabras:

Los mecanismos de protección constitucional en Colombia han generado verdaderas instituciones jurídicas que, en procura de la defensa de derechos fundamentales, propenden por garantizar la estabilidad laboral de las personas en situación de discapacidad por razones físicas o mentales. Esos mecanismos han generado algunos fenómenos de discriminación, toda vez que el exceso de protección disminuye la propensión de los empleadores a vincular trabajadores que por su situación personal

acceden a una fuerte estabilidad laboral. El fenómeno descrito se denomina segregación inversa (p. 2).

En resumen, el riesgo de abuso del derecho por parte de los trabajadores presenta una preocupación adicional para las empresas en el contexto de las discrepancias conceptuales entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en materia de estabilidad laboral reforzada en salud. La falta de claridad en los criterios para esta protección puede llevar a algunos empleados a intentar utilizarla de manera injustificada, lo que podría generar costos adicionales y problemas operativos para las empresas.

Estos costos adicionales pueden manifestarse en diversos aspectos, como los gastos en honorarios legales para defender a la empresa frente a demandas infundadas y otros gastos relacionados con el proceso judicial. Además, la gestión de disputas legales consume tiempo y recursos valiosos que podrían haberse asignado a actividades más productivas o estratégicas dentro de la empresa.

Adicionalmente, existe el riesgo de daño en la reputación de la empresa. Los litigios públicos por parte de los trabajadores pueden perjudicar la imagen de la empresa ante clientes, proveedores e inversores, lo que podría afectar su posición en el mercado y su capacidad para atraer y retener clientes. Además, los conflictos prolongados pueden generar tensiones tanto entre los empleadores y los empleados, como entre los propios empleados, lo que puede afectar el clima laboral y la productividad general de la empresa.

Es importante destacar que el abuso del derecho ha sido reconocido como un principio constitucional en Colombia, con raíces en la jurisprudencia y respaldado por disposiciones legales como el artículo 95 de la Constitución Política. Este principio establece una carga de responsabilidad sobre los ciudadanos para evitar hacer un uso excesivo de sus derechos, especialmente cuando esto podría causar daño a terceros.

En el contexto laboral, el abuso del derecho a la estabilidad laboral reforzada en salud podría manifestarse en la búsqueda de protección judicial en base a circunstancias subjetivas, lo que podría generar efectos no deseados tanto para los trabajadores como para las empresas. Es crucial, por tanto, fomentar un ejercicio responsable de los derechos laborales, promoviendo una cultura de legalidad y ética que contribuya a la construcción de relaciones laborales equitativas y armoniosas.

4. Conclusiones

En el transcurso de este trabajo, se ha explorado un tema de gran relevancia e impacto para las empresas en el ámbito laboral: los riesgos jurídicos derivados de las diferencias conceptuales entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en relación con la estabilidad laboral reforzada en salud. Desde el primer capítulo, se ha puesto de manifiesto la complejidad y la ambigüedad normativa que rodea este tema, evidenciando las dificultades que enfrentan las empresas para interpretar y aplicar adecuadamente la normativa laboral en este contexto.

Después de un análisis del concepto del derecho a la estabilidad laboral reforzada en salud, así como de su marco legal, fundamentos teóricos y relevancia en el contexto colombiano, se puede concluir que la estabilidad laboral reforzada en salud no es simplemente un principio derivado de la jurisprudencia o de leyes específicas, sino que está arraigada en la Constitución de Colombia y respaldada por una serie de normativas nacionales e internacionales. Esta base legal sólida confiere al derecho una legitimidad y protección adicionales, asegurando que los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad debido a su salud estén protegidos de manera efectiva. Este derecho garantiza la protección de derechos fundamentales como la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación. Al asegurar que los trabajadores no sean despedidos injustamente debido a su salud, la estabilidad laboral reforzada en salud promueve un ambiente laboral justo y equitativo donde todos los individuos puedan desarrollarse plenamente sin temor a la discriminación. Así mismo, desde una perspectiva económica, la estabilidad laboral reforzada en salud también juega un papel importante en la estabilidad macroeconómica del país. Al proporcionar seguridad y certeza en el empleo, contribuye a la productividad y al crecimiento económico a largo plazo al reducir los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados. Además, desde un punto de vista social, mejora el bienestar psicológico y emocional de los trabajadores, promoviendo un ambiente laboral más estable y productivo.

Por otra parte, una de las conclusiones más destacadas es la incertidumbre jurídica que impera en este ámbito, la cual se deriva de la falta de consenso entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia. Mientras que la Corte Constitucional adopta un enfoque amplio y flexible basado en principios constitucionales, la Corte Suprema de Justicia se adhiere a una interpretación más restrictiva y formalista. Esta incertidumbre no solo dificulta la planificación empresarial, sino que también aumenta el riesgo de litigios laborales, lo que puede tener importantes repercusiones económicas y reputacionales para las organizaciones. Además, las discrepancias conceptuales entre las cortes plantean desafíos significativos en la gestión del talento humano, ya que dificultan el establecimiento de políticas laborales coherentes y efectivas, lo que a su vez puede afectar el clima laboral y la productividad de la empresa. Ante esta divergencia, surge la necesidad de establecer claridad y coherencia en la interpretación y aplicación de la ley. Es fundamental que las cortes armonicen sus criterios para proporcionar un marco legal claro y predecible tanto para los trabajadores como para las empresas. Sin embargo, el panorama actual coincide con que Ambas cortes tienen roles y funciones diferentes dentro del sistema judicial colombiano y aportan perspectivas distintas basadas en su interpretación de la Constitución y la legislación laboral.

La Corte Suprema de Justicia, como máxima instancia judicial en materia laboral, tiende a aplicar criterios más estrictos y basados en la legislación laboral vigente. Su enfoque se centra en la interpretación literal de las normas y en la protección de la seguridad jurídica, lo que puede resultar en decisiones más conservadoras y menos favorables para los trabajadores.

Por otro lado, la Corte Constitucional tiene la responsabilidad de velar por la protección de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución, incluidos los derechos laborales.

Su enfoque se orienta hacia la interpretación amplia y progresista de los derechos constitucionales, priorizando la protección de los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad y promoviendo la igualdad y la justicia social.

La mejor postura dependerá del contexto específico de cada caso y de los valores y principios que se consideren más importantes en un determinado momento. En algunos casos, puede ser necesario priorizar la seguridad jurídica y la estabilidad del empleo, mientras que en otros casos podría ser más relevante garantizar la protección de los derechos fundamentales y la equidad en las relaciones laborales.

Finalmente, teniendo en cuenta el contexto que se pudo evidenciar, al identificar y analizar los riesgos jurídicos derivados de las diferencias conceptuales entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en relación con la estabilidad laboral reforzada en salud, se pueden extraer varias conclusiones adicionales. Las diferencias conceptuales entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en relación con la estabilidad laboral reforzada en salud plantean desafíos significativos para las empresas en términos de incertidumbre jurídica, riesgo de litigios, gestión del talento humano, responsabilidad social empresarial, abuso del derecho y gestión de riesgos.

En primer lugar, es evidente que estas discrepancias generan un entorno legal complejo y desafiante para las empresas. La interpretación divergente de la normativa laboral por parte de ambas cortes agrega una capa de complejidad que dificulta a las empresas comprender plenamente sus obligaciones legales y tomar decisiones informadas.

La falta de consenso entre las Cortes también crea incertidumbre para las empresas. La dificultad para anticipar el resultado de disputas legales con los trabajadores puede obstaculizar la planificación empresarial y generar preocupaciones sobre la estabilidad y el funcionamiento adecuado de las organizaciones empresariales.

Además, estas discrepancias aumentan el riesgo de litigios para las empresas. Los trabajadores afectados por despidos u otras situaciones laborales adversas pueden recurrir a los tribunales en busca de protección legal, lo que puede resultar en litigios en materia laboral, costos adicionales, daños a la reputación y relaciones laborales tensas.

Los desafíos en la gestión del talento humano también son evidentes. La incertidumbre sobre los requisitos legales para la protección de los trabajadores en situación de vulnerabilidad dificulta la toma de decisiones en materia de recursos humanos, lo que puede afectar la retención, el desarrollo y el clima laboral dentro de las empresas.

Asimismo, estas discrepancias pueden socavar los esfuerzos de las empresas en Responsabilidad Social Empresarial al afectar la percepción de la sociedad y los grupos de interés sobre la empresa. La falta de una protección efectiva para los trabajadores vulnerables puede ser percibida como un incumplimiento de los compromisos éticos y legales de la empresa, lo que podría tener un impacto negativo en su reputación y relaciones con diversas partes interesadas.

Además del riesgo de litigios, existe también el riesgo de que algunos trabajadores abusen de su derecho a la estabilidad laboral reforzada en salud, lo que puede generar problemas adicionales para las empresas. Esta posibilidad subraya la importancia de ejercer los derechos con responsabilidad y dentro de los parámetros establecidos por la ley y la ética.

Referencias

- Albornoz-Chaparro, C. F. (2018). La estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta: Tesis de la Corte Suprema de Justicia Vs. la Corte Constitucional. Un choque de trenes que impacta al sector industrial y empresarial colombiano. *Universidad Católica de Colombia*. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia.
- <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/2de45ec1-a1ca-49bc-83dc-48a7c0674c51>
- Berrocal, J., Mejía, J., & Villamizar, R. (2019). Razonamientos Jurisprudenciales de las Altas Cortes en la Protección de la Estabilidad Laboral Reforzada.
- <https://revistas.curn.edu.co/index.php/ergaomnes/article/view/1215/945>
- Cerquera, S. (2017). El principio de estabilidad laboral en Colombia: la tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización.
- <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/62768>
- Código Sustantivo del Trabajo [CST], Decreto Ley 2663 de 1950. 5 de agosto de 1950 (Colombia)
- Corte Constitucional. Sentencia C-023, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa; 27 de enero de 1994.
- Corte Constitucional. Sentencia C-034, M.P. Eduardo Montealegre Lynett; 28 de enero de 2003.
- Corte Constitucional. Sentencia C-341, M.P. Mauricio González Cuervo; 4 de junio de 2014.
- Corte Constitucional. Sentencia C-546, M.P. Ciro Angarita Barón & Alejandro Martínez Caballero; 1 de octubre de 1992.
- Corte Constitucional. Sentencia C-593, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; 20 de agosto de

2004.

Corte Constitucional. Sentencia SU-040, M.P. Cristina Pardo Schlesinger; 10 de mayo de 2018.

Corte Constitucional. Sentencia SU-049, M.P. María Victoria Calle Correa; 2 de febrero de 2017.

Corte Constitucional. Sentencia SU-087, M.P. José Fernando Reyes Cuartas; 9 de marzo de 2022.

Corte Constitucional. Sentencia SU-631, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; 12 de octubre de 2017.

Corte Constitucional. Sentencia T-094, M.P. Natalia Ángel Cabo; 10 de abril de 2023.

Corte Constitucional. Sentencia T-1040, M.P. Ricardo Escobar Gil; 27 de septiembre de 2001.

Corte Constitucional. Sentencia T-305, M.P. Cristina Pardo Schlesinger; 27 de julio de 2018.

Corte Constitucional. Sentencia T-342, M.P. Cristina Pardo Schlesinger; 11 de octubre de 2021.

Corte Constitucional. Sentencia T-368, M.P. Alberto Rojas Ríos; 12 de julio de 2016.

Corte Constitucional. Sentencia T-434, M.P. Diana Fajardo Rivera; 1 de octubre de 2020.

Corte Constitucional. Sentencia T-511, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; 8 de noviembre de 1993.

Corte Constitucional. Sentencia T-611, M.P. Jaime Córdoba Triviño; 8 de junio de

2001.

Corte Constitucional. Sentencia T – 881, M.P. Eduardo Montealegre Lynett; 17 de octubre de 2002.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 11411, M.P. Rigoberto Echeverri Bueno; 2 de agosto de 2017.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 1360, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 11 de abril de 2018.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 14134, M.P. Rigoberto Echeverri Bueno; 14 de octubre de 2015.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 1614, M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota; 16 de mayo de 2018.

Constitución Política de Colombia [Const]. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Cuervo Díaz, C. (2020). *El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada: de la protección a la segregación inversa* [Tesis de maestría]. Pontificia Universidad Javeriana.

David García, M. I. (s. f.). *Abuso del Derecho: Implicaciones en el Derecho Laboral y en el Sistema de Seguridad Social en Salud* [Universidad Libre].

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/20579/ABUSO%20DEL%20DERECHO%20IMPLICACIONES%20EN%20EL%20DERECHO%20LABORAL%20Y%20EN%20EL%20SISTEMA%20DE%20SEGURIDAD%20SOCIAL%20EN%20SALUD.pdf?sequence=2>

Decreto 1333 de 2018. [Presidencia de la República de Colombia]. Por el cual se sustituye el

Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamenta las incapacidades superiores a 540 días y se dictan otras disposiciones. 27 de julio de 2018.

Decreto 2463 de 2001. [Presidencia de la República de Colombia]. Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez. 20 de noviembre de 2001.

Del Río-Cortina, J. L., Acosta-Mesa, R. E., Santis-Puche, M. A., & Machado-Licona, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información Tecnológica*, 33(2), 13-20.

<https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000200013>

García, E. (2015). De la estabilidad laboral reforzada: un estudio sobre línea jurisprudencial y el abuso del derecho. <http://hdl.handle.net/10983/2673>

Gómez, N. P., & Peralta, G. R. (2008). El proyecto de ley orgánica de estabilidad en el trabajo a la luz del derecho al trabajo contemporáneo. ¿Avance o retroceso? *Gaceta Laboral Universidad de Zulia* Vol.14 N 3, 426-445

Ibarra, A. M. (2014). Principios de la responsabilidad social empresarial en el ordenamiento jurídico colombiano. *Revista de Derecho*, 41, 51-82.

<https://doi.org/10.14482/dere.41.5443>

Jassir, I. D. (2010). Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo colombiano. Bogotá: Universidad del Rosario.

Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones. 7 de febrero de 1997. D.O. No. 42.978.

- Motoa, B. (2019). El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada: alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia. *DIXI*, 21(30), 1-20. <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2019.02.06>
- Pérez, E., & Forero, W. (2020). *Revisión bibliográfica de la estabilidad laboral reforzada en Colombia* [Universidad Libre].
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/20636/Estabilidad%20Laboral.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Pérez, R. (2023). La seguridad jurídica en los derechos laborales, análisis de la sentencia en el caso N° 2209-11-EP. [Tesis de Maestría]. Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica. 68 p.
- Solís, J. I. C. (2015). Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 20, 3-29.
<https://doi.org/10.1016/j.rlds.2015.06.001>
- Spaemann, R. (1970). Sobre el concepto de dignidad humana. *Persona y Derecho*, 19, 13-33. <https://doi.org/10.15581/011.32580>
- Román, et al., (2016). Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia. *Hipótesis Libre*(14).https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/hipotesis_libre/article/view/3756
- Ruiz, M. L., & Martínez, D. (2002). Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Wolff, C. (2015). El impacto de la estabilidad laboral reforzada en el derecho laboral colombiano. <http://hdl.handle.net/10784/8094>

