



---

ESPECIALES  
ACTUALÍCESE  
LABORAL

---

**FUEROS DE  
ESTABILIDAD  
LABORAL**

DICIEMBRE 24 DE 2021

# TABLA DE CONTENIDO

## GENERALIDADES .....4

Fuero de prepensionado.....	5
Terminación de contrato a término fijo de un prepensionado .....	5
Reintegro de trabajador prepensionado por despido .....	5
Fuero de salud.....	5
El despido de trabajador incapacitado debe autorizarse.....	6
Terminación del contrato para trabajador con incapacidad .....	6
Fuero de maternidad.....	7
Fuero de maternidad para madres adoptantes .....	8
Fuero de paternidad .....	8
Fuero sindical .....	9
Fuero de madre o padre cabeza de hogar.....	10
Fuero por acoso laboral.....	10

## MECANISMOS JUDICIALES PARA LA PROTECCIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA ..... 12

Consecuencias de vulnerar la protección de estabilidad laboral reforzada.....	12
Mecanismos jurídicos para exigir la protección de la estabilidad laboral .....	13
Acción de tutela .....	13
Demanda laboral ordinaria.....	13
Recomendaciones al momento de iniciar una acción judicial.....	14
Requisitos para que proceda la protección por estabilidad reforzada .....	14
Mecanismos de protección para garantizar la estabilidad laboral reforzada.....	14
Recomendaciones para una sentencia favorable.....	14
Interposición de una acción de tutela.....	15
Recomendaciones cuando se trata de un empleador.....	15

## SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADOR EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD ..... 16

Requisitos para solicitar la autorización de despido.....	17
Trámite para solicitar la autorización .....	18
Recursos que proceden contra la decisión del inspector de trabajo.....	18

**ESTABILIDAD LABORAL  
REFORZADA EN CONTRATO  
DE OBRA O LABOR ..... 19**

**NOCIONES  
JURISPRUDENCIALES .....20**

Trabajadores discapacitados podrían ser despedidos sin autorización del Ministerio del Trabajo ..... 20

    Causales de despido de trabajador con discapacidad.....21

Corte Suprema de Justicia pone freno a la sanción de 180 días por despido de trabajador con estabilidad laboral reforzada..... 21

    Límites a la sanción propuestos por la Corte Suprema de Justicia .....21

    Corte Constitucional o Corte Suprema: ¿qué postura adoptar? .....22

La estabilidad laboral reforzada se configura con o sin certificado de pérdida de capacidad laboral..... 22

    El derecho a la estabilidad laboral y la acción de tutela.....23

Estabilidad laboral reforzada para aprendices ..... 23

Estabilidad laboral en un contrato realidad..... 24



## GENERALIDADES

La estabilidad laboral reforzada (u ocupacional reforzada) es una protección legal y constitucional que tienen algunos trabajadores debido a que se encuentran en un estado especial de vulnerabilidad (trabajadores con problemas de salud o mujeres en embarazo o lactantes). De esta manera, tienen el derecho a que sus contratos de trabajo no sean terminados por causas relacionadas con la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran.

La estabilidad reforzada consiste en:

- Derecho a conservar el empleo.
- No ser despedido debido a su situación.
- Permanecer en el empleo hasta que sea necesario.
- Contar con la autorización del Ministerio del Trabajo para despedir al trabajador.

Como lo establece la Corte Constitucional mediante la Sentencia T-320 de 2016:

*El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “el derecho a conservar el empleo; a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.*

Esta estabilidad laboral se configura sin que medie una discapacidad declarada, certificada o cuantificada por una junta de calificación de invalidez:

*La Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que, por su condición de salud, se vea afectada en su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.*

(El subrayado es nuestro).

*La estabilidad laboral reforzada es una protección legal y constitucional que tienen algunos trabajadores debido a que se encuentran en un estado especial de vulnerabilidad (trabajadores con problemas de salud o mujeres en embarazo o lactantes)*

Así mismo, la Corte Constitucional reiteró recientemente que la protección a la estabilidad reforzada opera para quienes ven afectada su fuerza de trabajo en razón del deterioro de su salud. Dicha protección opera sin necesidad del certificado de pérdida de capacidad laboral. Así se estableció mediante la Sentencia T-048 de 2018:

*La protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada se genera para quienes ven disminuida su fuerza de trabajo independientemente de que se hubiese emitido o no el certificado de pérdida de capacidad.*

Este concepto integra diversas normas que permiten la protección de derechos fundamentales consignados en la Constitución Política de Colombia:

- **Artículo 13:** igualdad real y efectiva.
- **Artículo 53:** estabilidad en el empleo y mínimo vital.
- **Artículo 47:** integración social para personas con discapacidad.
- **Artículo 95:** principio de solidaridad social.

En consecuencia, las personas titulares de la estabilidad laboral reforzada se benefician de la prohibición de ser despedidas con ocasión de su discapacidad sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo, así como de la presunción por parte del juez de considerar que su despido fue discriminatorio por no realizarse el debido proceso al momento de culminar la relación laboral.

## Fuero de prepensionado

Los prepensionados son aquellas personas próximas a pensionarse. Estas gozan de la protección reforzada reconocida por la ley a sujetos de especial vulnerabilidad cuando les faltan tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener la pensión de vejez.

El fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral de los prepensionados se deriva de mandatos especiales de protección contenidos en la Constitución Política de Colombia y del principio de igualdad material que ordena dar un trato especial a grupos vulnerables. Esto debido a que dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, los cuales se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo.

La Corte Constitucional protege a estas personas cuando su desvinculación supone una afectación del mínimo vital, pues su salario y eventual pensión son fuentes de sustento económico.

Es preciso aclarar, sin embargo, que el cumplimiento de los requisitos para la pensión no es garantía de su reconocimiento y pago, razón por la cual se debe proteger al trabajador que ha alcanzado la edad de pensión de vejez y cotizado el número de semanas requeridas por la ley, en el sentido de que su contrato no debe ser terminado hasta que no haya sido incluido en la nómina de pensionados, procurando así la garantía de sus derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital.

## ? Respuestas

¿En qué momento se puede dar por terminado el contrato de trabajo de una persona que cumple con la edad y las semanas de cotización para pensionarse en el régimen de prima media con prestación definida administrado por Colpensiones? ¿Qué ocurre si la empresa termina el contrato antes de los términos previstos?

[Ingresa aquí](#)

## Terminación de contrato a término fijo de un prepensionado

En los casos de prepensionados, el contrato debe ser renovado, pues el simple deseo de no prorrogarlo al vencimiento del plazo no justifica la terminación de la relación laboral cuando se cumplen labores de carácter permanente en la empresa y el trabajador desarrolla a cabalidad sus funciones mientras subsiste la materia objeto del trabajo.

En otras palabras, el derecho a la estabilidad laboral reforzada que se deriva de la condición de prepensionado se refleja en la garantía de no poder desvincular al trabajador del servicio por el acaecimiento del plazo pactado, por lo que los jueces deben ordenar el reintegro de los trabajadores próximos a pensionarse cuyos contratos hayan sido terminados por estas causas y cuando la finalización de la relación laboral les signifique una afectación de sus derechos fundamentales a la seguridad social y al mínimo vital, verificables en el salario que dicho trabajador percibía.

## Reintegro de trabajador prepensionado por despido

La mera condición de prepensionado no es suficiente para ordenar el reintegro de un trabajador. Es necesario evidenciar que la desvinculación está poniendo en riesgo los derechos fundamentales del trabajador: la edad es un indicador de la falta de probabilidades de reintegrarse al mercado laboral, y deberá analizarse junto con el hecho de que el salario es su única fuente de ingresos o, en todo caso, que los ingresos por otros conceptos son insuficientes para garantizar una vida en condiciones dignas.

## Fuero de salud

El fuero de salud cubija a aquellos trabajadores que, de acuerdo con sus condiciones físicas, emocionales o psíquicas padecieron alguna enfermedad, accidente o están bajo ese riesgo debido a su salud.

En este grupo se encuentran clasificados los siguientes:

- Trabajadores en condición de discapacidad.
- Trabajadores durante períodos de incapacidad.
- Trabajadores con enfermedades crónicas, degenerativas o terminales.
- Trabajadores con órdenes de reubicación o recomendación de la EPS o ARL.

- Trabajadores con órdenes de reintegro por autoridad judicial.
- Trabajadores bajo tratamientos y/o valoraciones médicas periódicas.
- Trabajadores con reingreso posterior a la incapacidad.
- Trabajadores en espera de calificación de pérdida de capacidad laboral.

No importa la condición de la enfermedad, si es leve o grave, temporal o definitiva, con pronóstico de recuperación favorable o de no rehabilitación, lo que prima es la condición vulnerable en la que se encuentra el aforado y que no puede ser perjudicado bajo los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada.

Respecto a este fuero, mediante la Sentencia T-644 de 2017 se dispuso lo siguiente:

*La Corte Constitucional, en reiterada y unificada jurisprudencia, ha señalado que tener una condición de salud deteriorada no puede generar ningún tipo de discriminación en el empleo. Por tal razón, un trabajador no puede ser despedido por su condición de salud y, por ello, antes de proceder a la terminación del contrato de trabajo el empleador debe obtener la autorización del Ministerio del Trabajo. Ahora bien, cuando el empleador omite acudir al Ministerio del Trabajo y procede a terminar el contrato de trabajo, además de violentar una norma de rango legal, incurre en una conducta sospechosa de un presunto trato discriminatorio, que habilita el conocimiento del juez constitucional y, de ser el caso, el amparo de la garantía a la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud del trabajador y, consecuentemente, es válido ordenar su reintegro.*

## El despido de trabajador incapacitado debe autorizarse

El artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo –CST– indica que en un contrato a término fijo debe establecerse una fecha de terminación que puede ser de un período inferior a un (1) año, de un (1) año o máximo de tres (3) años.

El artículo en mención indica que para dar por terminado este contrato de trabajo el empleador tiene la obligación de entregar al trabajador un preaviso con no menos de treinta (30) días de anticipación; no cumplir con esta obligación conlleva la prórroga del contrato en los mismos términos.

Sin embargo, la Corte Constitucional determinó, a través de la Sentencia T-273 de 2018, que, cuando un empleador entregue el preaviso al trabajador en el término previsto en la ley y durante el transcurso de dicho término (30 días) hasta la fecha de terminación efectiva del contrato el trabajador sufre un accidente de origen laboral o común que conlleve una incapacidad, debe solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para proceder con el despido debido a que se configura el fuero de estabilidad laboral reforzada.

Además, la Corte establece que esta solicitud debe realizarse para que el Mintrabajo pueda determinar que realmente la terminación del contrato se debe a una causal objetiva y no a un acto de discriminación por el estado de salud del trabajador.

Al respecto, la corte manifestó:

*Si bien la demandada consideró que existía una “justa causa” –expiración del plazo pactado– y no requería de dicha autorización, esta corporación ha indicado en relación con los contratos a término fijo que el vencimiento del plazo pactado no basta para legitimar la decisión del empleador de no renovar el contrato si subsiste la materia de trabajo y las causas que la originaron. Ahora, en los casos de trabajadores en las condiciones del accionante, se requiere autorización previa de la autoridad laboral competente para que establezca si el despido obedece a razones objetivas.*

(...)

*La Corte estima necesario detenerse en un aspecto particular del presente caso. En efecto, al actor le fue comunicada la terminación laboral con la anticipación prevista en el contrato y cuando no se encontraba incapacitado. El asunto merece especial atención por la Sala debido a que no se observa, prima facie, una intención de terminar el vínculo contractual en razón de las afectaciones de salud del actor.*

*Sin embargo, la Corte debe destacar que una vez sobrevino la incapacidad, surgía para el empleador la carga de acudir a solicitar la autorización de despido como garantía de protección del trabajador, en tanto el día de la terminación contractual se encontraba en la situación que da lugar a la activación de la garantía de la estabilidad reforzada. El empleador no debió hacer caso omiso de dicha situación y desconocer el estado de debilidad del accionante, pues era su deber continuar con el vínculo o, en su defecto, solicitar la debida autorización a la autoridad del trabajo.*

(Los subrayados son nuestros).

Dado lo anterior, le corresponde al empleador solicitar autorización al Mintrabajo para dar por terminado el contrato si el día de la terminación el trabajador se encuentra incapacitado, independientemente de que haya realizado la entrega del preaviso, según lo indica la ley. Esto es así puesto que, al momento en que el trabajador entre en el período de incapacidad, el contrato se encuentra vigente y se genera para él una estabilidad laboral reforzada; por lo tanto, nace para el empleador la obligación de solicitar la autorización.

## Terminación del contrato para trabajador con incapacidad

Mediante la Sentencia T-277 de 2020, la Corte Constitucional precisó que el despido de un trabajador en un período de incapacidad puede proceder siempre que exista un estudio detenido de las condiciones en las que se encuentra:

*Es posible que el despido de la persona con estabilidad laboral reforzada por su estado de salud surta efecto durante el desarrollo del tiempo de incapacidad ordenado por su médico tratante, evento que debe ser estudiado detenidamente.*

Lo anterior puede llevarse a cabo siempre que se solicite permiso al Ministerio del Trabajo para terminar el contrato. Aunado a esto, la protección de la estabilidad laboral reforzada, según expone la Corte, debe entenderse bajo dos perspectivas:

*Como se ha visto, la Ley 361 de 1997, en el artículo 26 condiciona el uso de la facultad legal de terminar unilateralmente un contrato de trabajo a un empleado en condición de debilidad manifiesta a la obtención de un permiso por parte del Ministerio de la Protección Social. Esta protección genera para el empleador una carga que puede entenderse bajo dos perspectivas. Por una parte, para efectuar el despido debe estar comprobado que el empleado ha recuperado por completo su condición de salud; o, bien, el empleador debe solicitar la autorización al Ministerio de la Protección Social.*

*La primera opción requiere, por supuesto, de un concepto médico definitivo, porque el empleador no puede arrogarse el conocimiento científico y concluir, con base en sus apreciaciones personales, cuándo un empleado ha recuperado por completo su condición física. Lo segundo, por expreso mandato legal.*

(Los subrayados son nuestros).



## Respuestas

¿Qué efectos laborales tiene el hecho de despedir a un trabajador que se encuentra incapacitado?

[Ingresa aquí](#)

¿En qué consiste la carga de la prueba en la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad?

[Ingresa aquí](#)

PARA VISUALIZAR EL DOCUMENTO COMPLETO

[Adquiéralo aquí](#)