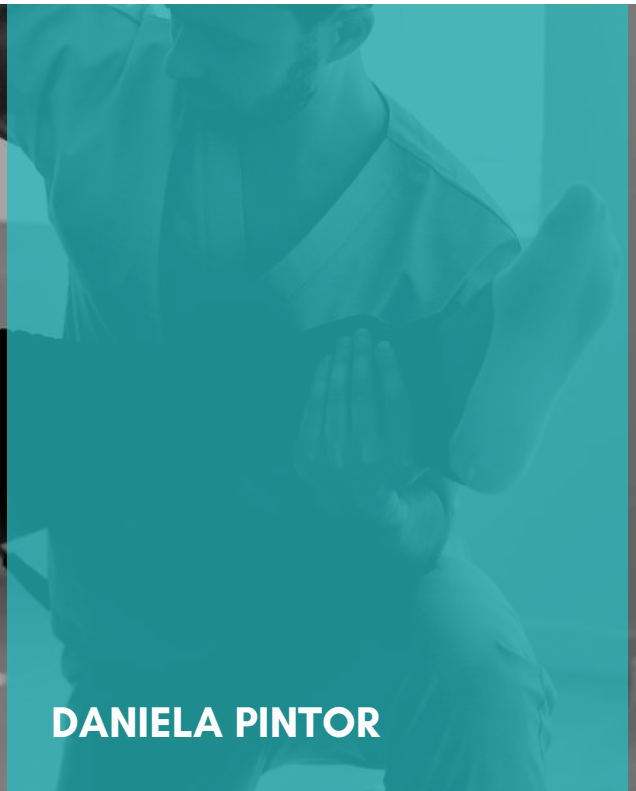


ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA ¿QUÉ ES, A QUIENES APLICA? QUE CAMBIARIA EN LA REFORMA LABORAL

CAFÉ LEGAL

Vol. 52



DANIELA PINTOR

En desarrollo del artículo 13 de la Constitución Política en el que se consagra el Derecho fundamental a la igualdad y se establece la necesidad de adoptar mecanismos estatales para garantizar que este derecho sea efectivo para las personas que por determinada condición necesitan de mayor protección para garantizar que ninguno de sus derechos sean vulnerados, surge la necesidad de establecer medios para asegurar que no habrá discriminación en ningún ámbito, incluyendo el laboral.

Dicho lo anterior, la legislación colombiana atendiendo a la necesidad de brindar especial protección a trabajadores con condiciones que puedan llegar a ser desfavorables frente a otros, ha consagrado la figura de estabilidad laboral reforzada en aras de garantizar que el derecho fundamental a la igualdad sea real y efectivo.



¿QUÉ ES LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA?

La estabilidad laboral reforzada es la protección adicional que se brinda desde la legislación a un trabajador o trabajadora quien por su condición física, mental o económica tiene un riesgo mayor a sufrir discriminación dentro del ámbito laboral.

La protección que otorga a los trabajadores la estabilidad laboral va encaminada principalmente a que el empleador no pueda dar por finalizado el vínculo laboral mientras que la circunstancia que dio paso a esta protección se mantenga.



Es necesario recalcar que la estabilidad laboral reforzada dentro del sector privado es aplicable a todas las clases de contratos laborales, es decir: contrato a término indefinido, contrato a término fijo y contrato por obra o labor; lo anterior, en aras de garantizar que los trabajadores, sin importar la clase de vínculo laboral que tengan, pueden disfrutar de forma real y sin obstáculos de la protección de la que son titulares.

¿EN QUÉ CASOS UN TRABAJADOR PUEDE ADQUIRIR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA?

Dentro de la Constitución política de Colombia de la mano con el Código Sustantivo del trabajo y jurisprudencia aplicable, se ha establecido que en Colombia los trabajadores podrán gozar de estabilidad laboral reforzada en los siguientes casos:

Cuando el trabajador o trabajadora ostente fuero sindical.

Cuando el trabajador o trabajadora sufra de una afectación grave a su salud.

Cuando el trabajador o trabajadora sufra de alguna discapacidad física, mental, sensorial o intelectual a mediano y largo plazo.

Cuando el trabajador o trabajadora ostente fuero sindical.

Cuando el trabajador o trabajadora sufra de una afectación grave a su salud.

Cuando el trabajador o trabajadora sufra de alguna discapacidad física, mental, sensorial o intelectual a mediano y largo plazo.

¿QUÉ CAMBIA CON LA RÉFORMA LABORAL?

Dentro del proyecto de reforma laboral radicado por el gobierno de Gustavo Petro mediante su artículo séptimo se han establecido los casos en los que los trabajadores podrán ostentar estabilidad laboral reforzada, sin embargo, se puede evidenciar que siguen siendo los mismos casos que ya estaban señalados con anterioridad, solo que en el documento de reforma se enlistan uno a uno en un solo artículo.

Respecto a las modificaciones que realiza la reforma en cada caso en particular, se encuentra que, en primer lugar, para el caso del fuero de maternidad se extiende de 18 semanas a 6 meses posteriores al parto, y en segundo lugar, dentro del fuero de discapacidad establece que no tendrá importancia el grado de discapacidad que tenga el trabajador o trabajadora y además, no será exigible la calificación de pérdida de capacidad laboral para poder hacer efectiva la estabilidad laboral reforzada en este caso.



Adicionalmente, mediante el párrafo primero del mencionado artículo séptimo del proyecto de reforma laboral se establece el procedimiento para finalizar el contrato laboral del trabajador que goce de estabilidad laboral reforzada, el cual consiste en que en el evento de que exista una justa causa para la terminación del contrato de trabajo se podrá acudir ante el Juez Laboral o el Inspector de trabajo, según sea el caso, el Juez o inspector dentro del desarrollo de sus funciones otorgarán el permiso para finalizar el contrato laboral si se cumplen con los presupuestos facticos para ello y solo así tendrá validez el despido.

En el mismo sentido, el párrafo segundo del citado artículo determina que en los casos en que el trabajador o trabajadora al momento de la contratación haya informado a su empleador de su condición y dicha condición se encuentre consignada dentro del contrato laboral, se podrá finalizar el contrato del trabajo sin que medie el permiso otorgado por el Juez Laboral o el Inspector de trabajo, según sea el caso.

Cabe resaltar que lo mencionado en el párrafo anterior únicamente aplicará para los trabajadores que ostenten estabilidad laboral reforzada por: fuero de salud, discapacidad, embarazo y prepensionados.

Respecto a las posibilidades que tiene un trabajador que considere que se ha vulnerado su derecho a la estabilidad laboral reforzada, el mismo artículo séptimo de la reforma laboral determina que los trabajadores podrán acudir ante la jurisdicción laboral, reafirmando la competencia en estos casos que los jueces laborales han tenido hasta la actualidad.

Dicho lo anterior, es posible afirmar que el derecho a la estabilidad laboral reforzada se da en desarrollo del Estado Social de Derecho que pregona la Constitución Política de Colombia, teniendo en cuenta que ha sido creado con el fin de otorgar a los trabajadores que en razón a diversos factores están expuestos en mayor posibilidad a sufrir cualquier tipo de discriminación a la hora de ejercer determinada actividad laboral, por lo que mediante esta figura de estabilidad se da alcance al derecho fundamental a la igualdad, otorgando a estas personas los medios que puedan garantizar condiciones de vida dignas, mas aún, teniendo en cuenta que se trata del ámbito laboral, el cual es indispensable para lograr este fin dentro de la vida de cualquier persona.

REFERENCIAS JURÍDICAS

- Constitución política.
- Código sustantivo del Trabajo.
- Proyecto de ley de reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia.

DIRECCIÓN

Calle 127 14-54

NÚMERO TELEFÓNICO

(601) 310 0849

310 601 1748

CORREO ELECTRÓNICO

radicacion@fyalegal.com

WHATSAPP

321 381 8127

SIGUENOS

@fyalegal

