



# Escuela popular José María Carbonell



**CÉSAR LUQUE**



**cesarluque@yahoo.com**

**@CesarALuqueF**




**cesara.luquef**



**CESAR\_A\_LUQUE\_F**







**310 258 8987**



# ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA



## AVANCES Y RETROCESOS

- La estabilidad laboral básicamente desapareció con dos leyes: Ley 79 de 1988 y la ley 50 de 1990, Reforma Laboral
  - Es que el trabajador tenga certeza que si desempeña bien su trabajo, no lo perderá, por razón alguna del empleador
  - Inestabilidad Laboral es el camino de la sobreexplotación
  - Hay tres formas de Estabilidad Laboral Reforzada
    - *Directivos Sindicales (Juntas y Comisión de Reclamos)*
    - *Mujeres en Gestación*
    - *Trabajadores Discapacitados y Trabajadores Enfermos*
- 
- 
- 
- 





# ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA PARA TRABAJADORES ENFERMOS

- La forma de proteger a una grupo de personas vulnerables, que de perder su trabajo, difícilmente podrán obtener otro
  - Se crea una discriminación positiva para proteger a los trabajadores discapacitados, y a los trabajadores enfermos

• Se dio por la ley 361 de 1997, que cuando fue aprobada no tenía los alcances de hoy



# **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

- **Artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Se presume que si un trabajador discapacitado es despedido, sin permiso del Ministerio del Trabajo (Inspector) es a consecuencia de su discapacidad.**
  - **Sanción al que despide al discapacitado, reintegrarlo, pagarle salarios y demás derechos laborales, y la sanción de 180 días.**
  - **Por sentencia C-531 de 2000 de la Corte Constitucional la protección se extendió a los trabajadores enfermos.**
  - **Corte Constitucional más importante de lo que la gente cree. Decisiones que han transformado la vida en la sociedad colombiana. Dosis personal, Eutanasia, Matrimonio y adopción de parejas del mismo sexo, libertades.**
- 
- 
- 
- 

# **ATAQUES A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

- **Artículo 137 del decreto No. 019 de 2012 (Facultades Extraordinarias al Presidente Santos para legislar en materia de trámites innecesarios.**
- **Deroga en la práctica la protección al trabajador enfermo**
- **Concepto de la Procuraduría General de la Nación, Alejandro Ordoñez fue el concepto 5350 de abril 20 de 2012, pidió que declarara la norma constitucional**
- **Borrador de decreto para reglamentar el artículo 26 de la ley 361 de 1997**
- **Proyectos de ley 11 y 18 de 2015, CENTRO DEMOCRÁTICO Y LA U**
- **Respondimos a los proyectos, y los derrotamos**



**USTIAM**  
DE CAPITALES BELGA BRASILEÑA  
DESPIDE A TRABAJADORES EN  
TODA SURAMÉRICA, VIOLANDO  
NUESTROS DERECHOS HUMANOS  
Y FUNDAMENTALES.  
Bacus Abinbev

**SINTRAVIDRÍCOL**  
UNIDAD Y LUCHA  
**SECCIONAL ENVICADO**

# ¿POR QUÉ NO PODEMOS DEJARLA PERDER?

- Porque alrededor de 2 millones de trabajadores resultarían perjudicados, quedando al borde del despido, en todos tipo de trabajos, industria, comercio, banca, minería, educación, transporte, y más, y más...
- Estamos hoy para usar en materia laboral, dos principios, el de Progresividad y No Regresividad en la protección de los derechos laborales
- **PROGRESIVIDAD:** Es el reconocimiento de unos derechos, que luego no se pueden perder. Sólo se debe permitir el mejoramiento de los derechos, no su desmejoramiento
- **NO REGRESIVIDAD:** La obligación del Estado de no permitir, y los patrones no adelantar actuaciones que busquen desmejorar derecho alcanzados. No retroceder en las conquistas ha dicho la Corte Constitucional
- **Ese es el Estado Social de Derecho en la práctica, ese que se ve tan lejano, fuera de nuestro alcance, está en todas partes, pero debemos exigirlo**

# ¿A QUIENES PROTEGE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA HOY?

- A los trabajadores discapacitados. Discapacidad no es sinónimo de enfermedad
- A los trabajadores enfermos, bien sea por enfermedad común o por enfermedad laboral o profesional, aunque no hay criterio unificado de la jurisprudencia al respecto
- Al trabajador enfermo, sin importar su tipo de contrato, indefinido, a término fijo, a labor u obra, con empresas temporales, contratistas y demás, también a los que no han sido reubicados, existiendo recomendaciones médicas que así lo exigen
- Para ser considerado enfermo, es necesario haber notificado a la empresa sobre la existencia de la enfermedad diagnosticada
- Historia clínica es privada, pero está es la excepción para ejercer este derecho



# POSICIONES DE LAS CORTES FRENTE A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

- **CORTE CONSTITUCIONAL**
  - Por tutela procede el reintegro, de cualquier trabajador enfermo, esté o no calificada su enfermedad
  - Sentencias T, C y SU. Sus alcances
- **CORTE SUPREMA, SALA DE CASACIÓN LABORAL**
  - Por proceso laboral ordinario, sostiene que para que haya la protección debe estar calificada a pérdida de la capacidad laboral, que debe estar por encima del 15%
  - Sentencia SL 1360 de 2018, si el trabajador enfermo incurre en causal de despido, no necesita el empleador pedir permiso

# **¿CUÁLES SON LOS AVANCES EN ESTA MATERIA?**

- **Tener el derecho, que es fruto de un desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional**
- **Haberse dado un alcance mayor a la ley 361, que protegía a los trabajadores discapacitados, y ahora a los enfermos, sin importar si las patologías son comunes o laborales**
- **De un primer paso, que fue la protección de los trabajadores con contrato a término indefinido, hoy se reconoce esa protección a los de término fijo, a los de labor u obra.**
- **De proteger a los trabajadores con contrato de trabajo, hoy ya ha protegido a los tercerizados, obligando a la empresa beneficiaria a reintegrarlo a su planta de personal (Sentencia SU - 049 de 2017)**

# ¿CUÁLES SON LOS AVANCES EN ESTA MATERIA?

- Pero también hoy se ha dicho que no reubicar a un trabajador enfermo en un puesto de trabajo, donde no se agrave su condición de salud, es parte de la protección de la estabilidad laboral reforzada (Sentencia T - 203 de 2017)
- También se ha protegido al trabajador de la Orden de Prestación de Servicios, que es un contratista de una empresa del Estado, reincorporándolo, pero además declarando el contrato realidad (Sentencia T - 392 de 2017)
- Sentencia SU - 040 de 2018 sostiene que el empleador cuando el trabajador está enfermo, debe pedir permiso a la autoridad administrativa competente para poderlo despedir, porque su despido no tiene efecto jurídico

# ¿CUÁLES SON LOS RETROCESOS?

- **Muchos jueces no la conceden así se les presente un abundante acervo probatorio**
- **Que ahora la mayoría de tutelas que la conceden es de manera transitoria por cuatro meses**
- **Que un enfermo reintegrado sin calificación, para que gane en el proceso laboral ordinario no solo requiere tener la enfermedad calificada, de común o laboral, sino calificada la pérdida de la capacidad laboral, en porcentaje mayor del 15%**

# ¿CUÁLES SON LOS RETROCESOS?

- **La presión del sector empresarial ha dado frutos, frente a la debilidad del sector obrero, con multiplicación de sindicatos, pero menos afiliados, con directivos sindicales para quienes no es importante el tema de la salud, y sindicatos que no se ocupan de estos temas, ustedes son una excepción, por eso los felicito**
- **Nos mantenemos en el atraso por falta de conocimiento en el tema, por falta de interés, porque en muchos sindicatos, se perdió el norte, son más aparatos burocráticos que de lucha obrera. Se hace necesario recuperarlos**
- **Sentencia SL 1360 de 2018 permite el despido del trabajador enfermo, cuando a criterio del empleador el trabajador haya incurrido en una causal de terminación del contrato de trabajo**

# VISIÓN DEL CONSEJO NACIONAL GREMIAL

- **Alto grado de informalidad. Está por el 69%, ellos dicen que por el 42%**
- **Informalidad empresarial por los altos costos, y los altos tributos**
- **Elevados costos no salariales. Haber bajado recargo nocturno de 10 a 9 pm, afiliación de trabajadores rurales a las CAJAS**
- **La estabilidad laboral reforzada** está comprometiendo el funcionamiento del mercado laboral. La autonomía de contratación y despido de los empresarios se está viendo limitada por la obligación de garantizar la permanencia en el empleo a los trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta, como es el caso de las personas en situación de discapacidad por limitaciones físicas, sensoriales y/o psíquicas, sumado al hecho que, por la vía de tutela, hoy se reconoce estabilidad laboral reforzada incluso a trabajadores vinculados por prestación de servicios.

# PROPUESTAS DEL CONSEJO NACIONAL GREMIAL

- **Evitar la estigmatización de la tercerización laboral. Medida mundial, alternativa para aumentar la productividad y competitividad**
- **Establecer esquemas de contratación flexible**
- **Ajustar la legislación a la nueva realidad laboral, virar a trabajos autónomos e independientes**
- **Estabilidad laboral reforzada solo para discapacidad comprobada. i) Pérdida capacidad laboral entre 15% y 25%, ii) Incapacidad por más de 180 días, y iii) Enfermedad catastrófica o rara, huérfana o VIH**
- **Reforma pensional, hacer ajuste cada 5 años, reducir la pensión de sobrevivientes al 80% o al 70%**
- **Que la pensión sea el resultado del promedio de toda la vida laboral**
- **Convertir Colpensiones en un fondo más**



**MUCHAS  
GRACIAS**

**LA LUCHA  
SIGUE...**