

**“LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, DOS PERSPECTIVAS DE
DISCUSIÓN”**



**CAROLINA ZULUAGA ARISTIZÁBAL
LINA MARCELA TORRES OCHOA
OMAR DAVID VIDAL TÚQUERRES**

**UNIVERSIDAD ICESI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS JURÍDICOS
ESPECIALIZACIÓN EN LEGISLACIÓN LABORAL Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL
SANTIAGO DE CALI
2015**

**“LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, DOS PERSPECTIVAS DE
DISCUSIÓN”**

**CAROLINA ZULUAGA ARISTIZÁBAL
LINA MARCELA TORRES OCHOA
OMAR DAVID VIDAL TÚQUERRES**

**Trabajo de Grado para optar por el título de Especialista en
LEGISLACIÓN LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**Director del Trabajo de Grado:
NATALIA RODRIGUEZ URIBE, Ph.D.**

**UNIVERSIDAD ICESI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS JURÍDICOS
ESPECIALIZACIÓN EN LEGISLACIÓN LABORAL Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL
SANTIAGO DE CALI
2015**

FICHA TÉCNICA

NOMBRE DEL CASO
La Estabilidad Laboral Reforzada, Dos Perspectivas de Discusión
AUTORES
CAROLINA ZULUAGA ARISTIZABAL LINA MARCELA TORRES OCHOA OMAR DAVID VIDAL TÚQUERRES
DIRECCIÓN ELECTRÓNICA
caritozeta@hotmail.com ; lmtores10@hotmail.es ; david-1440@hotmail.com
FECHA ORIGINAL
Marzo 13 de 2015
FECHA DE REVISIÓN
Mayo 21 de 2015
REVISOR
NATALIA RODRIGUEZ URIBE, Ph.D.
CURSOS DONDE PODRÍA UTILIZARSE
Legislación Laboral y Seguridad Social
INVESTIGADORES
CAROLINA ARISTIZABAL ZULUAGA LINA MARCELA TORRES OCHOA OMAR DAVID VIDAL TÚQUERRES
NOMBRE REAL DE LA EMPRESA
Empresa del Sector Servicios, ubicada en la ciudad de Santiago de Cali.
INFORMADORES O CONTACTOS SOBRE EL CASO
CAROLINA ZULUAGA ARISTIZABAL LINA MARCELA TORRES OCHOA OMAR DAVID VIDAL TÚQUERRES

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	7
JUSTIFICACIÓN	8
PRESENTACIÓN DEL CASO	9
RESUMEN DEL CASO	14
POSICIÓN DE LA EMPRESA - CASO CLARA PEREZ	16
POSICIÓN DE LA TRABAJADORA - CLARA PEREZ	17
POSICIÓN DE LA EMPRESA - CASO LUIS EVELIO VASQUEZ	19
POSICIÓN DEL TRABAJADOR - LUIS EVELIO VASQUEZ	20
DESARROLLO DEL CASO	21
SOLUCIÓN DEL CASO	35
BIBLIOGRAFÍA	37

RESUMEN

El Estado colombiano, en cumplimiento de su mandato constitucional de “Estado Social de Derecho” ha desarrollado mecanismos diversos para proteger y respetar los derechos de los ciudadanos, especialmente de aquellos que se encuentran en situación de indefensión o vulnerabilidad por factores sociales, económicos, de salud, con el fin de garantizar los derechos a la igualdad, la salud y el trabajo en condiciones dignas y justas.¹

Con respecto a lo anterior, la Corte Constitucional mediante importantes fallos proferidos en favor de las personas con limitaciones físicas, psicológicas, sensoriales y de aquellos que se encuentran en alguna situación de debilidad manifiesta por razones de salud, ha desarrollado el principio de la “*Estabilidad Laboral Reforzada*”, entendida como “*la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido (...)*”²

Sin embargo, desde el punto de vista empresarial, las medidas proteccionistas que las leyes y la jurisprudencia han desarrollado sobre la materia, han impactado en el ámbito laboral de manera positiva y negativa como lo hemos querido sustentar en el presente trabajo de grado, ya que el poder empresarial se ha limitado en su accionar ejecutorio y en el caso de algunos trabajadores, se ha convertido en una herramienta para garantizar de manera indebida, su estabilidad en el empleo.

Palabras Claves: Estabilidad Laboral Reforzada, Fuero de Salud, Contratos de Trabajo, Jurisprudencia.

¹ Constitución Política de Colombia, Artículos 2, 13, 25, 47 y 54.

² Sentencia C-470 de 1997, Corte Constitucional. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones hoy en día, están obligadas a enfrentar distintos factores que pueden afectar la eficiencia, la eficacia y la productividad del recurso humano en las empresas de nuestro país. En la última década, la salud en el trabajo ha empezado a tener mayor relevancia e importancia en el ámbito laboral, debido al creciente aumento de las cifras de enfermedades profesionales, de origen común y accidentes de trabajo, que de una manera u otra, están incidiendo en el óptimo desarrollo de la capacidad laboral de las personas y están afectando seriamente el entorno laboral y económico de las organizaciones colombianas.³

El presente trabajo de grado, pretende analizar la figura de la estabilidad laboral Reforzada desde dos perspectivas diferentes y el impacto positivo y negativo que está generando en las organizaciones empresariales, como medida proteccionista para los trabajadores con debilidad manifiesta, por disminuciones en su estado o condición de salud.

El análisis antes mencionado se desarrolla mediante la estructura de un caso real en una empresa del sector servicios del país, en la cual se pone en manifiesto una acción correcta de estabilidad laboral reforzada y otra que de manera indebida es usada por una trabajadora bajo contrato a término fijo para obtener su reingreso y futura estabilidad en el empleo.

³ Aristizábal, J. (2013). La enfermedad laboral en Colombia: Federación de Aseguradores de Colombia, pp.1-48.

JUSTIFICACIÓN

El desarrollo del presente trabajo de grado, constituye una herramienta relevante en la gestión y administración del Talento Humano, ya que permite analizar la influencia de la estabilidad laboral reforzada en el ámbito empresarial y los aspectos positivos y negativos que han surgido de la figura proteccionista en la actualidad.

Por consiguiente, la información consignada muestra la realidad por la cual se está tornando la protección que las leyes y la jurisprudencia han otorgado a los trabajadores con fuero de salud, pues abre la discusión sobre la debida utilización de estas figuras proteccionistas en el ámbito laboral y su incidencia en las organizaciones empresariales.

Finalmente, el presente trabajo es académicamente importante pues permite aplicar conocimientos jurídicos y administrativos adquiridos en el proceso de formación, como aporte al valor académico y personal, analizando la situación de la estabilidad laboral reforzada desde dos perspectivas diferentes y la problemática que se está originando en las organizaciones empresariales colombianas.

PRESENTACIÓN DEL CASO

LUIS EVELIO VÁSQUEZ y CLARA PÉREZ, laboran en la Empresa Seguros del Cauca Ltda, LUIS EVELIO se desempeña como Vigilante desde hace veintiocho (28) años con contrato a término indefinido y CLARA como Auxiliar de Afiliaciones, bajo contrato a Término Fijo, desde hace Ocho (8) años.⁴

El Contrato de CLARA, tiene una vigencia desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año. La señora PÉREZ, en el último año de trayectoria con la empresa, ha mantenido una relación poco aceptable, ya que en algunas ocasiones, ha sido objeto de llamados de atención verbal y escritos por parte de su Jefe inmediato y superiores, pues se ha visto involucrada en comportamientos como: llegadas tarde, corrillos, retrasos en su trabajo y algunos conflictos con otros compañeros de su misma área.

El señor VÁSQUEZ por el contrario durante toda su permanencia en la empresa ha tenido un comportamiento intachable, caracterizándose por su honradez, respeto y discreción. En los últimos meses el señor VÁSQUEZ ha venido presentando quebrantos de salud, específicamente por trastornos de sueño lo que ha influido notoriamente en su desempeño, dado que su estabilidad mental está comenzando a ser afectada. Las recomendaciones médicas dictan la necesidad de dejar de trasnochar; además comenzaría unas terapias psicológicas con personal médico especializado.

La señora ANA MÁRQUEZ, coordinadora de Gestión Humana, se encuentra sumamente preocupada por los hechos que se vienen presentando con la señora PÉREZ, dadas las reiterativas quejas de sus compañeros de trabajo y superiores,

⁴ El nombre de la empresa y los trabajadores, no corresponden a sus verdaderas identidades, fueron cambiados para desarrollar el estudio de caso.

en relación con su desempeño y actitud frente a su labor diaria, pues muchas veces ha estado involucrada en chismes y malos comentarios que hace de sus compañeros y superiores. Además, la señora MÁRQUEZ se encuentra muy pensativa por una nueva política que se implementará en la empresa: suprimir los vigilantes dado que todo el sistema de vigilancia sería en adelante por medio de monitoreo de cámaras. Por lo anterior, se presentan dos situaciones que serán expuestas a los Directivos de la organización.

En reunión de Comité de Gerencia, la coordinadora de Gestión Humana expone los casos de los trabajadores LUIS EVELIO VÁSQUEZ y CLARA PÉREZ, y una vez analizadas las situaciones, los Directivos toman las siguientes decisiones:

El día 01 de noviembre del año 2013, la empresa decidió no prorrogar el contrato de la Sra. CLARA y, cumpliendo con los lineamientos establecidos en el Artículo 46° del Código Sustantivo del Trabajo (CST), notificó su decisión, con una antelación mayor a treinta (30) días.

El señor VÁSQUEZ por el contrario, lleva varios años con la Institución, y aún le faltan muchos años para pensionarse. En la reunión se informa de la jubilación de ROBERTO MÉNDEZ, quien se desempeñaba como Auxiliar de Mantenimiento, el cual saldría de la empresa el próximo mes por pensión de vejez, es por ello que la empresa decide ofrecerle al señor VÁSQUEZ el cargo antes mencionado, lo cual sería una posible solución a su caso, ya que por su condición de salud y la política de tecnificación del servicio de vigilancia, se evitaría incurrir en una falta por despido sin justa causa a un trabajador con estabilidad laboral reforzada, lo que acarrearía una indemnización que sería muy costosa.

CLARA PÉREZ, al recibir la notificación de la no continuidad del contrato de trabajo decidió que, en el tiempo que le restaba, haría hasta lo imposible para que la empresa no la pudiera despedir. Para esto recordó que la compañía algunos

años atrás, había tenido que prorrogar el contrato de un compañero de trabajo que durante el lapso de tiempo posterior al preaviso por despido, había sufrido un accidente y por cuestiones de salud, producto de tratamientos operatorios, se encontraba en una situación de debilidad manifiesta.

Guiada también por algunos de sus amigos más cercanos, empezó a acudir constantemente al médico y a presentar algunas sintomatologías aparentemente de estrés laboral. Inicialmente estuvo incapacitada por 5 días y luego 15 días más. Ya finalizando el mes de diciembre de 2013 (*su último mes con la empresa*), el médico tratante de su EPS le programó una cirugía en el tobillo derecho para comienzos del mes febrero de 2014, la cual inmediatamente notificó ante la sección de Talento Humano.

Por otro lado, el señor VÁSQUEZ, acepta la reasignación de funciones y horario, con la condición de que en caso de no sentirse competente para el cargo se llegara a un arreglo monetario para su retiro, por este motivo se le aclara al señor VÁSQUEZ que tendrá una etapa de inducción por periodo de 1 mes, y capacitación por parte del SENA en temas pertinentes con el desempeño de su nueva labor.

Pasadas varias semanas, la empresa el día 30 de diciembre del 2013, le ratificó a la señora PÉREZ nuevamente su decisión de despido y le informó las disposiciones para que entregara su puesto y los elementos de trabajo suministrado. CLARA sabía que posiblemente su actual condición de salud, le iba a favorecer para volver nuevamente a la empresa.

Transcurridos 2 meses después de tomada la decisión, la Doctora MÁRQUEZ realiza un análisis del desempeño y expectativas del cargo del señor VÁSQUEZ de lo cual el trabajador manifiesta sentirse a gusto por el conocimiento adquirido,

la funcionalidad del cargo y concluye sentirse complacido y orgulloso del nuevo reto laboral al que entró desde hace dos meses.

Contrariamente, la señora PÉREZ entabló ante el Juez del circuito de Popayán, una Acción de Tutela por despido sin justa causa, a sabiendas de que presentaba algunas sintomatologías de disminución en su condición de salud. Por su parte efectivamente el juez ordenó el reintegro de la señora PÉREZ en un lapso de 48 horas, sin tener en cuenta las razones por las cuales la empresa había tomado la decisión. De acuerdo con la sentencia proferida, SEGUROS DEL CAUCA estuvo obligada a cancelar las indemnizaciones correspondientes y a reintegrar a la Sra. PÉREZ a su antiguo cargo de Auxiliar de Afiliaciones.

Una vez reintegrada, la EPS le realizó la cirugía que la incapacitó por 3 meses más. Finalmente, terminado el periodo de incapacidad, la Sra. CLARA PÉREZ se reintegró a su cargo y la empresa nuevamente empezó a detectar los mismos inconvenientes con los que venía anteriormente. Empezó a retrasarse en sus funciones y a tener conflictos con sus compañeros de trabajo. Aparentemente su nueva condición de salud, la hacía sentir inamovible de la compañía, pues le permitía gozar de la estabilidad laboral reforzada. Posteriormente, para asegurar aún más su estabilidad, CLARA empezó a hablar con los compañeros de trabajo sindicalizados, quienes a su vez, iniciaron el trámite de afiliación a la organización y meses siguientes fue designada en la Comisión de Reclamos, lo que le permitía tener Fuero Sindical y mayor estabilidad en la empresa.

La empresa Seguros Cauca, frente a esta situación, se siente impedida de actuar, ya que la trabajadora goza de una estabilidad laboral reforzada, por una condición de salud aparentemente desfavorable y un fuero sindical que corta cualquier accionar de la empresa. Es evidente que la señora CLARA, utilizó indebidamente el beneficio proteccionista que ha creado la Corte Constitucional a través de la jurisprudencia y por esta razón, es difícil para la empresa demostrar lo contrario

ante las entidades competentes, con respecto a la situación que presenta la trabajadora.

RESUMEN DEL CASO

1. HECHOS:

- CLARA PÉREZ, trabajadora de la empresa Seguros Cauca Ltda, se encuentra contratada desde hace Ocho (8) años, bajo contrato a Término Fijo inferior a un (1) año, en el cargo de Auxiliar de Afiliaciones. Durante su último año laboral con la empresa, ha sido objeto de llamados de atención verbal y escritos por parte de sus superiores ya que no ha mantenido un comportamiento aceptable con la empresa ni con sus compañeros de trabajo. También ha incumplido con algunas disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de la empresa como llegadas tarde, corrillos, retraso en su trabajo y algunos conflictos con otros compañeros de su misma área.
- LUIS EVELIO VÁSQUEZ, se desempeña como Vigilante de la empresa Seguros del Cauca Ltda, desde hace más de veintiocho (28) años, bajo contrato a Término Indefinido. LUIS EVELIO, durante su lapso de tiempo con la empresa, se ha caracterizado por ser una persona responsable, eficiente y eficaz con el desarrollo de sus funciones, en su hoja de vida no reposa ningún llamado de atención y sus superiores lo han calificado siempre como un trabajador intachable y de gran compromiso con la organización.
- En el mes de noviembre de 2013, debido a los inconvenientes presentados con la señora PÉREZ, la empresa decidió dar por terminado el contrato de trabajo de la colaboradora para lo cual, siguiendo lo establecido en el Art. 46° del CST, notificó su decisión con una antelación mayor a treinta (30) días. La trabajadora durante el tiempo restante a su desvinculación, empezó a acudir al médico y a presentar algunas sintomatologías de quebrantos de salud. Su EPS le programa una cirugía en su tobillo derecho, sin embargo, la empresa basada

en los sucesos acontecidos y el comportamiento de la trabajadora, ratifica nuevamente su decisión de terminación del contrato de trabajo. La señora CLARA PÉREZ, decide interponer una acción de Tutela para lo cual el Juez del Circuito, ampara sus derechos a la estabilidad laboral reforzada y ordena su reintegro nuevamente a la compañía. La colaboradora para garantizar aún más su estabilidad, se afilia al Sindicato de la empresa y al poco tiempo es designada en la junta directiva de la organización.

- Por otra parte, el señor LUIS EVELIO, debido a los años de trabajo en su labor de vigilante, empieza también a presentar algunos quebrantos en su estado de salud, y de acuerdo con una nueva política de tecnificación del sistema de vigilancia, la empresa decide reubicar al trabajador en un cargo que mejore sustancialmente su condición de salud y le permita a éste conservar su empleo por su condición actual. La empresa a los meses siguientes, realiza una evaluación del cargo, y comprueba la aceptación que ha tenido por parte del trabajador en el desempeño de las nuevas funciones asignadas y la satisfacción con la cual se encuentra en su nuevo rol con la empresa.
- Finalmente, después de su reintegro, la empresa nuevamente empieza a notar el mal comportamiento de la señora CLARA PÉREZ en el desempeño de sus funciones y en este caso se siente impedida de actuar por las garantías proteccionistas que tiene por su aparente condición de salud y el fuero sindical otorgado recientemente. Además considera que la trabajadora utilizó indebidamente la figura de la estabilidad laboral reforzada, con el fin de conservar su empleo y la relación laboral que venía vigente desde hace ocho años.

POSICIÓN DE LA EMPRESA - CASO CLARA PÉREZ:

- La empresa decidió dar por terminado el contrato laboral de la señora CLARA PÉREZ, amparada en los sucesos acontecidos y el mal comportamiento de la trabajadora durante su último año de vinculación.
- La empresa considera que la trabajadora utilizó indebidamente la figura proteccionista de la estabilidad laboral reforzada, pues la trabajadora empezó a acudir al médico durante el lapso restante a su fecha de desvinculación.
- La trabajadora continúa manteniendo su mal comportamiento después de su reintegro, amparada en su condición de salud y la estabilidad laboral en la empresa.
- La empresa oportunamente hizo llamados de atención verbal y escritos a la trabajadora, con el fin de poder lograr que la colaboradora mejorara su condición actual en la empresa y la relación laboral con sus compañeros de trabajo.
- La señora PÉREZ, incumplió con las disposiciones consagradas en el Numeral 1, del Artículo 58 del CST que establece “(...) *Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido*” y las normas en materia de convivencia y desempeño establecidas en Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.

POSICIÓN DE LA TRABAJADORA – CLARA PÉREZ:

- La empresa actuó de manera indebida al no solicitar el permiso ante el Ministerio de Trabajo para la terminación del contrato de trabajo, como lo establece el Art. 26 de la Ley 361 de 1997.⁵
- La empresa debió haber prorrogado el contrato de trabajo, ya que la trabajadora gozaba de estabilidad laboral reforzada y además los argumentos que se aludían no eran suficientes; ni comprobados para justificar la terminación de la relación laboral, teniendo en cuenta que no existe evidencia de una evaluación de desempeño que identifique los malos resultados en el desempeño de sus labores.
- Los conflictos con los compañeros de trabajo no se pueden adjudicar únicamente a una sola persona, pues se debe entrar a analizar, evaluar e identificar las causas que están originando los inconvenientes en las relaciones de trabajo.
- La actual condición de salud que presenta la trabajadora le impide realizar eficazmente sus funciones del cargo.
- Existe violación del derecho fundamental al debido proceso, ya que la empresa antes de su desvinculación, debió realizar la diligencia a descargos para permitir el derecho a la defensa del trabajador. ⁶

⁵ Según la Corte el inciso mencionado fue declarado exequible 'bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2 y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato'.

⁶ Constitución Política de Colombia, Art. 29.

- El contrato de trabajo celebrado, no perdió el objeto que le dio origen a la relación laboral, pues el cargo y las funciones se mantenían, además la empresa requería de personal para suplir esta función.⁷

⁷ Sentencia C-016 de 1998, Corte Constitucional. M.P. Fabio Morón Díaz.

POSICIÓN DE LA EMPRESA – CASO LUIS EVELIO VÁSQUEZ

- La empresa Seguros del Cauca, antes de enterarse de los quebrantos de salud del señor LUIS EVELIO, se encontraba revisando la supresión del cargo de celador dada la nueva política de implementación de cámaras de vigilancia.
- El área de Talento Humano al enterarse de la situación de salud, los diagnósticos y recomendaciones médicas del señor VÁSQUEZ, decide analizar el caso con detenimiento para encontrar una solución favorable para ambas partes.
- Dado el retiro de un trabajador por pensión de vejez, la empresa decide ofrecerle al señor VÁSQUEZ, la reasignación de funciones para desempeñar el cargo de Auxiliar de Mantenimiento, ya que por su condición de salud y la política de tecnificación del servicio de vigilancia, se evitaría incurrir en una falta por despido sin justa causa a un trabajador con estabilidad laboral reforzada.

POSICIÓN DEL TRABAJADOR – CASO LUIS EVELIO VÁSQUEZ

- El señor VÁSQUEZ, consciente de la necesidad de normalizar sus horarios para mejorar su estado de salud, está dispuesto a replantear su esquema laboral por el cual ha permanecido tantos años en la empresa.
- El trabajador es consciente de que aún le faltan varios años para cumplir los requisitos de pensión y, entiende que de llegarse a ocasionar un despido sin justa causa, sería acreedor de una indemnización monetaria, sin embargo no quiere perder la habitualidad laboral y quedar cesante.
- El trabajador es conocedor de su protección por estabilidad laboral reforzada y es consciente del apoyo que está recibiendo por parte de la empresa al brindarle la reasignación de funciones, en un cargo con mejores condiciones laborales.
- LUIS EVELIO afianza el grado de compromiso y motivación con la empresa, debido a la satisfacción con la cual se encuentra desempeñando su nuevo rol.

DESARROLLO DEL CASO

Para resolver el presente caso de estudio, entraremos a hacer una apreciación de los conceptos más relevantes y algunos argumentos en materia jurídica que las Leyes y la Jurisprudencia han desarrollado en la materia de la Estabilidad Laboral Reforzada, con el fin de analizar los aspectos positivos y negativos que tiene esta figura proteccionista en el ámbito de las relaciones laborales y empresariales.

- **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL ÁMBITO CONSTITUCIONAL**

La Corte Constitucional ha señalado que *“El derecho al trabajo está atado a unos principios mínimos fundamentales consagrados en el Artículo 23 de la Constitución Política y uno de estos, consiste en que, cuando el trabajador es una persona en situación de vulnerabilidad, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, que dado el padecimiento de ciertas condiciones, determinadas por factores sociales, económicos, de salud, entre otros, cuenta con la posibilidad de permanencia en el empleo como medida de protección a su especial condición, lo que se traduce en que goza de cierta seguridad en la continuidad de la relación laboral.”*⁸

En el ámbito Constitucional, los Artículos 13, 25, 47 y 54 de la Carta Política, se relacionan con la protección que el Estado debe dar a quienes se encuentran en situación de indefensión o debilidad manifiesta. La Corte Constitucional ha sostenido que *“en el marco de las relaciones de trabajo, la protección especial a estas personas implica la titularidad del derecho fundamental a la “estabilidad laboral reforzada”, esto es, el derecho a conservar el empleo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, a permanecer en él hasta que se*

⁸ Sentencia T-754 de 2012, Corte Constitucional. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

*configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal”.*⁹

Por otra parte, en la Sentencia C-531 de 2000, al analizar la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dispone la prohibición de despedir de su trabajo a personas con limitaciones físicas o mentales por su condición especial, salvo en los casos en que medie autorización del inspector de trabajo. La Corte ha indicado que “(...) *la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Constitución Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas*”.

El derecho a la estabilidad laboral reforzada no sólo protege a las personas en situación de discapacidad, a las mujeres embarazadas o a los trabajadores aforados, sino que el criterio de la Corte ha evolucionado al punto de concebir que la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la grave afectación de su estado de salud.¹⁰

⁹ Sentencia T-754 de 2012, Corte Constitucional. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

¹⁰ Sentencia 1040 de 2001, Corte Constitucional. M.P. Rodrigo Escobar Gil.
Sentencia T-198 de 2006, Corte Constitucional. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.
Sentencia C-824 de 2011, Corte Constitucional. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

La influencia del tema en el ámbito constitucional es tan relevante que la Corte ha establecido como mecanismo idóneo para la reclamación al derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Acción de Tutela, consagrada en el Art. 86 de la Constitución Política, pues considera que tal seguridad en el empleo constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales, en el cual los discapacitados tienen derecho a contar con un *“recurso sencillo y efectivo para obtener de los jueces o tribunales, dentro de plazos razonables, el restablecimiento de sus derechos humanos y libertades fundamentales”*, para esto considera que la acción de tutela procede para resolver asuntos de reintegro, traslado y reubicación de un trabajador con disminución en su condición de salud, que sin haberle permitido confrontar la decisión y sin autorización del Ministerio del Trabajo, haya sido despedido o vulnerado los derechos al trabajo en condiciones dignas y justas, de acuerdo a su condición de salud.¹¹

- **TENDENCIAS ACTUALES DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

Actualmente, existe una tendencia a la alza de enfermedades comunes y laborales presentes en las organizaciones empresariales colombianas. Estas enfermedades han elevado el número de trabajadores protegidos bajo el derecho a la estabilidad laboral reforzada que, de acuerdo con el Informe Ejecutivo de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia, durante los últimos años, se ha venido presentando un incremento en el reporte de Enfermedades Profesionales y Accidentes de Trabajo por parte de las empresas de nuestro país.¹²

¹¹ Sentencia T-039 de 2010, Corte Constitucional. M.P Jorge Iván Palacio Palacio.

¹² Ministerio del Trabajo, (2013). Informe ejecutivo de la segunda encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema de riesgos laborales en Colombia. Recuperado de http://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/INFORME_EJECUTIVO_II%20ENCSSST.pdf. 2013.

Según el informe, para el Ministerio de Salud y Protección Social “(...) *el comportamiento lineal de ascenso de enfermedades comunes y laborales se debe a que la mayoría de empresas en el país, cuentan con una reglamentación técnica insuficiente y escaso desarrollo de guías técnicas dirigidas a la prevención de los riesgos que más generan accidentalidad y de otro lado a la necesidad de fortalecer los procesos de inspección, vigilancia, control y sanción, por parte del Estado*”.

Adicionalmente, el informe hace mención, a que las patologías de mayor reporte a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) por parte de las Entidades Promotoras de Salud (EPS), durante los años 2009 a 2012, están relacionadas con lesiones musculares esqueléticas, patologías auditivas y del comportamiento humano.

Las enfermedades relacionadas con el comportamiento humano, se derivan de aquellos considerados como trastornos mentales, de la cual principalmente se encuentra la ansiedad, depresión y el estrés laboral, este último considerado hoy en día por las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) como “*la enfermedad del siglo XXI*”, que está causando gran impacto negativo en la salud de los trabajadores, debido a circunstancias personales o tensiones sociales y laborales que terminan viéndose reflejados en el cuerpo humano, transformados en dolencias o incapacidades físicas, que origina un comportamiento anormal o diferente en el desempeño óptimo de las funciones laborales.¹³

La normatividad actual, viene protegiendo rigurosamente este tipo de enfermedades y cualquier disminución en la condición de salud de los trabajadores en Colombia, para lo cual ha establecido una serie de precedentes y

¹³ Ministerio del Trabajo, (2013). Informe ejecutivo de la segunda encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema de riesgos laborales en Colombia. Recuperado de http://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/INFORME_EJECUTIVO_II%20ENCSSST.pdf. 2013.

unas leyes en materia de protección y estabilidad en el empleo que mencionaremos a continuación:

- **LEY 361 DE 1997 - “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”.**

La Ley 361 de 1997, también conocida como “*Ley Clopatofsky*”, hoy en día considerada como la norma protectora de las personas con limitaciones físicas, síquicas y sensoriales, estableció una serie de garantías proteccionistas a favor de los trabajadores discapacitados o con pérdida de capacidad laboral, con el objetivo de conservar y respetar la dignidad y los derechos fundamentales de este grupo poblacional del país.

La norma antes citada, tiene como objeto eliminar cualquier tipo de discriminación en contra de las personas con limitaciones físicas, y obliga a que el Estado fomente la asistencia y brinde la protección necesaria para evitar cualquier tipo de afectación a la salud, la vida, el trabajo y la dignidad humana de las personas con limitaciones en su estado de salud.

*“Dentro del contexto de las relaciones de trabajo, el fuero de salud se predica de aquel trabajador que padece una disminución física o sensorial que lo hace diferente y por lo tanto es sujeto de especial protección”.*¹⁴

Por consiguiente, y como medida protectora a cualquier acto de discriminación en el campo laboral, el Art. 26 de la Ley 361 de 1997, establece una acción protectora a favor de los trabajadores con disminuciones en su estado de salud, al señalar que “(...) *ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado*

¹⁴ Godoy, Valdivieso & Londoño, (2006). Hacia un entendimiento adecuado el fuero de salud: Actualidad laboral y seguridad social, pp.2.

por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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”.

Es por esta razón, que aunque el despido de la señora PEREZ, tenía fundamento en unas justas causas basadas en el comportamiento y desempeño eficiente de las labores asignadas, la omisión por parte de la empresa en solicitar ante la entidad competente, la autorización o el permiso para el despido de la trabajadora, ocasionó posteriormente su reintegro y la cancelación de la indemnización consagrada en el Art. 26 de la mencionada Ley.

La Corte Constitucional a través de los diferentes fallos proferidos, principalmente de Acción de Tutela, ha venido extendido la garantía proteccionista del Fuero de Salud consagrado en la Ley 361 de 1997, a las personas con pérdida parcial y temporal de la capacidad laboral. Es por esto que consideramos que hoy en día, el derecho estabilidad laboral reforzada revela aspectos *positivos y negativos* en el campo laboral, pues ha venido cortando el accionar de los empleadores en su facultad de subordinación y despido.

Es importante recordar que, en principio, el contenido de la presente Ley y la protección de la estabilidad laboral reforzada sólo se otorgaba a las personas calificadas como inválidas o a los estrictamente discapacitados quienes de acuerdo con lo establecido en el Art. 5º de dicha ley, debía estar su condición certificada y calificada como tal en el carné de afiliado al sistema de seguridad social en salud.

Así las cosas, en la Sentencia T-198 de 2006, la Corte Constitucional al estudiar el caso de una persona que había sido desvinculada de la empresa en la que trabajaba, pese a encontrarse en situación de debilidad manifiesta y sin haber sido calificado su grado de invalidez, precisó que *“aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, y su condición de invalidez no se encuentre acreditada, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución”*.

Bajo este entendido, la protección legal opera por el sólo hecho del trabajador encontrarse en situación de debilidad manifiesta por quebrantos en su condición de salud, donde su situación le impide o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación que acredite su condición de discapacidad o invalidez. Por esta razón, consideramos que la estabilidad laboral reforzada, actualmente, se ha convertido en una garantía de renovación de vínculos laborales en empresas, principalmente donde se utiliza la figura de contratos a término fijo o por duración de la obra o labor contratada, pues la figura proteccionista se ha extendido a cualquier tipo de relación laboral.

- **GARANTÍA DE RENOVACIÓN EN CONTRATOS A TÉRMINO FIJO**

La protección constitucional del fuero de salud en el ámbito laboral actual, se ha convertido en una garantía para la estabilidad en empleo que la misma Constitución ha consagrado con independencia de la modalidad de contrato, pues se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo,¹⁵ además, vale la pena aclarar que en este sentido, este derecho no es exclusivo de los contratos a término indefinido, ya que aplica a las demás figuras de contratación como a término fijo o por obra o labor contratada.¹⁶

Respecto a este tema, la figura de la terminación del contrato por cumplimiento del término fijo pactado, merece un especial análisis, ya que en este punto deben ser tenidos en cuenta los desarrollos jurisprudenciales, donde la Corte ha señalado que *“en los contratos como el término fijo, siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a este se le deberá garantizar su renovación”*.¹⁷

De acuerdo con lo anterior, cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no genera necesariamente una justa causa para su terminación. De este modo, en aquellos casos en que subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y el empleado haya cumplido de manera adecuada con sus funciones, tiene el derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado.¹⁸

¹⁵ Código Sustantivo del Trabajo, Art. 24.

¹⁶ Sentencia T-484 de 2009, Corte Constitucional. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

¹⁷ Sentencia T-184 de 2012, Corte Constitucional. M.P. María Victoria Calle Correa.

¹⁸ Sentencia C-016 de 1998, Corte Constitucional. M.P. Fabio Morón Díaz.

En efecto, en la Sentencia T-449 de 2008, la Corte señala que: *“en los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo o de la prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, sino que, es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral.”*

Del mismo modo, y con relación a los contratos de trabajo por obra o labor contratada, la Corte Constitucional mediante Sentencia T-1083 de 2007, ha señalado que: *“(…) consecuente al tipo de relaciones laborales que se constituyen con el objeto de adelantar una específica tarea que debe ser cuidadosamente determinada al momento del surgimiento del vínculo laboral y que una vez concluida tendrá como consecuencia la finalización del mismo. La aspiración de continuidad es en principio extraña a este tipo de contratos, lo cual no obsta para que en los casos en los cuales la realidad de la relación permita advertir que el objeto del contrato no es el desempeño de una obra o labor determinada; sino una prestación continuada, y que por ende, la denominación del mismo constituye más bien una forma de evadir la estabilidad del mismo. En estos casos, el empleador estará obligado a requerir de la Oficina del Trabajo la correspondiente autorización para dar por terminado el contrato de un sujeto de especial protección, como podría serlo para una persona que sufre alguna discapacidad”.*

Por consiguiente y como lo hemos querido mostrar en el presente estudio de caso, la estabilidad laboral reforzada, debido al gran impacto que está ocasionando hoy en día en las organizaciones empresariales, ha sido vista por algunos trabajadores

como una garantía en la renovación de los contratos, principalmente a término fijo, donde por la naturaleza del contrato deben las partes pactar el inicio y la terminación de la relación laboral. Así mismo consideramos que en los casos como el de la señora CLARA PÉREZ, la terminación del contrato culminó por razones en las cuales el trabajador *no cumplió efectivamente con el desempeño de sus obligaciones*. Para estos casos asumimos que desaparece la necesidad del permiso ante el Ministerio, pues el trabajador estaría incumpliendo con las obligaciones contraídas al momento de celebrar el contrato de trabajo y no debería ser una entidad ajena a los directamente involucrados, quien autorice o no la culminación de una relación laboral bajo justas causas.

Es importante precisar que el fuero de salud no es una herramienta absoluta que por su concepción proteccionista permita al trabajador llegar a una actitud pasiva y tranquila; que no aporte a la relación de trabajo su capacidad productiva. En este sentido, se ha pronunciado la Corte Constitucional en Sentencia T-504 de 2008, al afirmar que: *“(...) comporta el derecho a la estabilidad laboral reforzada y a la reubicación en un puesto de trabajo en la forma en el que el discapacitado pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente como persona”*. La discapacidad entendemos que no puede obstaculizar los intereses del Empleador y mucho menos convertirse en un problema cuando este no ha sido el directamente responsable de la condición desfavorable de salud. El trabajador de igual forma, está en la obligación de continuar realizando efectivamente sus labores, en el sentido de conservar su empleo en unas condiciones dignas y acordes a su capacidad laboral y contribuir al desarrollo empresarial de la organización para la cual está contratado.

- **LAS TEORÍAS ADMINISTRATIVAS Y LAS IMPLICACIONES ÉTICAS EN LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.**

El análisis y desarrollo del presente caso de estudio, se puede abordar desde el estudio de las teorías administrativas de las Relaciones Humanas y las implicaciones éticas, que han dado inicio a la revolución de la gestión y la administración en forma eficaz en las organizaciones a nivel mundial.

La teoría de las Relaciones Humanas, también conocida como la escuela humanística de la administración, desarrollada por el teórico, sociólogo y psicólogo industrial, especializado en teoría de las organizaciones GEORGE ELTON MAYO, nació a partir de la necesidad de corregir la fuerte tendencia de la deshumanización del trabajo, surgida a partir de la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente. A medida en que fue transcurriendo el tiempo, se fueron liberando estos conceptos rígidos y mecánicos de la antigua teoría clásica, y se adecua a nuevos patrones de vida, donde actualmente las relaciones humanas se convierten en un recurso más de la gestión y la administración en las empresas.

La teoría de las Relaciones Humanas, fue un movimiento dirigido a la democratización de los conceptos administrativos, lo que dio como resultado el desarrollo de las llamadas ciencias humanas, en especial la psicología y la sociología. Las ciencias humanas demostraron gradualmente lo inadecuado de los principios de la teoría clásica y la importancia del recurso humano dentro de las organizaciones.

Esta importancia ha sido concebida por las diferentes ramas de las ciencias sociales, administrativas y humanas, que para garantizar su respeto e integridad, el legislador ha proferido diferentes normas para preservar y proteger al ser

humano; como parte de una unidad productiva y garantizar el respeto a unos derechos mínimos fundamentales.

Por otra parte, también podemos abordar el tema a través de la teoría humanística conocida como la “Pirámide de Necesidades de Maslow”, donde la escala nos muestra que el progreso mediante un nuevo aprendizaje, hará más útil a la persona para la sociedad y la auto superación del trabajador, permitirá aún más el crecimiento organizacional.

Si analizamos los casos planteados, a partir de la teoría de Maslow, podemos determinar en el caso del señor LUIS EVELIO VÁSQUEZ, que a pesar de la cantidad de años de estar desarrollando la misma labor de vigilante, sus condiciones desfavorables de salud y la necesidad de satisfacer unas necesidades básicas (*fisiológicas*), sociales y de seguridad, conllevan a asumir un nuevo rol laboral en la empresa, partiendo del aprendizaje, la motivación y el compromiso como un factor de auto realización.

No obstante, en el caso de la señora CLARA PÉREZ, su comportamiento nos muestra a una persona que no presenta ningún tipo de actuación que pueda ayudarle a superar sus dificultades o de incurrir en nuevos retos para su auto realización. Por el contrario, torna todos sus esfuerzos en desarrollar un comportamiento considerado anti-ético, de lo cual es importante analizar bajo una concepción ética, su conducta o comportamiento.

Por consiguiente, la relación que existe entre la ética como filosofía moral y la conducta social del individuo, en la se puede estructurar claramente el concepto de la responsabilidad, se adquiere ante sí mismo, ante la organización y ante la propia sociedad en su actuar profesional como persona y como miembro de una entidad productora de bienes y servicios.

*“Cada hombre tendrá una manera diferente de satisfacer de sus necesidades y esto dependerá de cada persona, ya que habrá personas motivadas por buscar la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, así como habrá otras que solo buscarán satisfacer las necesidades de autorrealización, tratando de satisfacer de manera rápida las necesidades inferiores”.*¹⁹

Visto de esta forma, podemos deducir que la conducta presentada por la señora CLARA PÉREZ, permite determinar que sólo la persona está buscando satisfacer las necesidades de primer nivel o básicas del ser humano, con el objetivo de obtener mayor seguridad para la propia subsistencia, estabilidad laboral y permanencia en el empleo, pero mediante una conducta anti ética.

De acuerdo con lo anterior, cuando hablamos de que la ética busca la rectitud de los actos humanos, es decir, que éstos sean conformes con lo bueno, lo bello, lo verdadero, lo santo, etc., es porque la ética, especula sobre todo aquello que subyace o se oculta detrás de los hechos o las apariencias, esto permite darnos un indicio del porqué del comportamiento no esperado, cuando un trabajador tiene actitudes no aceptados desde el punto de vista de la ética empresarial.

Por esta razón, la ética intenta adherirse a principios que expliquen los actos humanos según un punto de partida, un fundamento o una causa. Este principio u origen de los actos que trata de determinar la ética es siempre último y racional, al tratar de ir hasta las raíces más profundas para alcanzar una mejor interpretación de su significado. Por ejemplo: si un hombre comete un crimen, las leyes y el derecho lo castigarán porque el acto que realizó está prohibido; en cambio, la ética indagará las causas psicológicas, políticas, sociales, ideológicas, económicas, religiosas, pasionales e instintivas que impulsaron ese acto.²⁰

¹⁹ Maldonado, J. (2012). Ética profesional y empresarial, Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/etica-profesional-y-empresarial/>.

²⁰ Maldonado, J. (2012). Ética profesional y empresarial, Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/etica-profesional-y-empresarial/>.

Finalmente, es importante precisar, que los seres humanos actuamos más efectivamente por convicción, siguiendo valores éticos aprendidos en la experiencia e inculcados mediante una buena educación, que por la estricta imposición externa. Es por esto, que en ninguna organización existen personas que carezcan completamente de ética y las organizaciones que programáticamente funcionan al margen de la ética, requieren de personas que de la misma forma actúen, para llevar a cabo el cumplimiento de sus objetivos.

SOLUCIÓN DEL CASO

Con base en las diferentes fuentes del derecho expuestas en el desarrollo del caso, el análisis de los sucesos y las experiencias vividas en materia laboral, consideramos lo siguiente:

1. La empresa Seguros del Cauca, basado en los hechos ocurridos, los llamados de atención y los diferentes inconvenientes que se vienen presentando a nivel laboral y personal con la señora CLARA PÉREZ, debe proceder a interponer ante el Juez de Trabajo, la denuncia por incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte de la trabajadora, consagrados en el Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, para solicitar el Permiso por Despido con Justa Causa y anular el Fuero de Salud y Sindical que posee la trabajadora en mención.
2. También debe Iniciar procesos de diligencias a descargos a la señora PÉREZ, por el incumplimiento a las normas de convivencia y respeto consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo.
3. La empresa, por intermedio del área de Salud Ocupacional y Medicina Laboral, debe iniciar un proceso de valoración y evaluación de las causas que originaron el fuero de salud, para determinar realmente el estado de salud de la señora CLARA PÉREZ, y corroborar la información reportada por la EPS.
4. Seguros del Cauca Ltda, debe realizar una valoración del puesto de trabajo de señora CLARA PÉREZ, para determinar las causas que están originando los retrasos en el desempeño de sus labores. Esto con el fin, de analizar la posibilidad de reubicar a la señora PÉREZ a un cargo similar,

donde su condición de salud no entorpezca el normal funcionamiento de la empresa.

5. Realizar jornadas de orientación y capacitación con el personal del área de afiliaciones donde pertenece la señora CLARA PÉREZ, para tratar de mejorar el clima organizacional de la sección y de igual forma, abordar con mayor profundidad la problemática que se presenta.
6. Analizar la posibilidad de entablar una posible negociación con la señora CLARA PÉREZ, para obtener su retiro voluntario de la empresa y de esta forma, solucionar el inconveniente que se viene presentando con el desempeño de sus labores. Además, por el antecedente presentado, la trabajadora posiblemente pueda incurrir nuevamente en un hecho de estabilidad laboral reforzada o pueda inducir a otras personas a llevar a cabo las mismas prácticas al interior de la empresa.
7. La empresa Seguros del Cauca Ltda, para evitar futuros inconvenientes similares, debe analizar la opción de cambiar el tipo de contratación de los empleados a término indefinido, esto con el fin de evitarse incurrir en trámites como el preaviso e indemnizaciones que resultan costosas en los contratos a término fijo.

BIBLIOGRAFÍA

Legislación Nacional:

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T)
- Ley 361 de 1997

Jurisprudencia:

- Corte Constitucional, Sentencia C-470 de 1997, M.P. Alejandro Martínez Caballero.
- Corte Constitucional., Sentencia C-016 de 1998, M.P. Fabio Morón Díaz.
- Corte Constitucional, Sentencia T-754 de 2012, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
- Corte Constitucional, Sentencia C-531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis.
- Corte Constitucional, Sentencia 1040 de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil.
- Corte Constitucional, Sentencia T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.
- Corte Constitucional, Sentencia C-824 de 2011, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.
- Corte Constitucional, Sentencia SU 070 de 2013, M.P. Alexei Julio Estrada.
- Corte Constitucional, Sentencia T-039 de 2010, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.
- Corte Constitucional, Sentencia T-484 de 2009, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.
- Corte Constitucional, Sentencia T-184 de 2012, M.P. María Victoria Calle Correa.

- Corte Constitucional, Sentencia T-1083 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.
- Corte Constitucional, Sentencia T-504 de 2008, M.P. Rodrigo Escobar Gil.

Otros:

- Aristizábal, J. (2013). La enfermedad laboral en Colombia: Federación de Aseguradores de Colombia (FASECOLDA), pp.1 – 48.
- Ministerio del Trabajo, (2013). Informe ejecutivo de la segunda encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema de riesgos laborales en Colombia, Recuperado de http://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/INFORME_EJECUTIVO_II%20ENCSST.pdf.
- Godoy, Valdivieso & Londoño, (2006). Hacia un entendimiento adecuado el fuero de salud. Actualidad laboral y seguridad social, pp.20.
- Maldonado, J. (2012). Ética profesional y empresarial, Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/etica-profesional-y-empresarial/>.