

Estabilidad laboral reforzada como garantía constitucional de protección integral en Colombia: una mirada interdisciplinaria frente a las nuevas realidades laborales

Reinforced employment stability as a constitutional guarantee of comprehensive protection in Colombia: an interdisciplinary perspective on new labor realities

Esperanza Díaz Arroyo

Escuela de Ciencias de la Salud (ECISA), Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), Colombia

Grupo de investigación: Salud Digital

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3286-022X> · Correo: esperanza.diaz@unad.edu.co

Magíster en Gestión de Servicios de Salud · Abogada · Especialista en Gerencia de Servicios de Salud · Especialista en Seguridad Social · Especialista en Legislación Sanitaria · Contadora Técnica Profesional

RESUMEN

El presente artículo analiza la figura de la estabilidad laboral reforzada en el marco del Sistema General de Seguridad Social Integral colombiano, con el propósito de determinar el alcance de la protección constitucional de los trabajadores afectados por enfermedades, accidentes de origen laboral y otras situaciones de vulnerabilidad. La problemática central se relaciona con la brecha entre la normatividad vigente, las nuevas realidades laborales y la aplicación práctica de las garantías de protección construidas por la jurisprudencia constitucional.

Mediante un enfoque jurídico-dogmático y un análisis crítico de la línea jurisprudencial, particularmente de las sentencias T-1040 de 2001, SU-049 de 2017 y C-200 de 2019, se examinan los criterios de procedencia de la estabilidad laboral reforzada, sus requisitos y las consecuencias jurídicas de la terminación del vínculo sin el cumplimiento de las garantías correspondientes.

Los resultados evidencian que, pese al desarrollo jurisprudencial alcanzado, persisten vacíos en la aplicación práctica de esta protección y actuaciones empresariales que no analizan integralmente las particularidades de cada caso, vulnerando los derechos de trabajadores en condición de debilidad manifiesta.

Se concluye que la estabilidad laboral reforzada, lejos de constituir un privilegio, es una garantía constitucional de protección integral que exige una gestión preventiva, interdisciplinaria y articulada con el SG-SST y los actores del Sistema General de Seguridad Social Integral, orientada a garantizar la dignidad humana, la igualdad y la permanencia laboral frente a las nuevas realidades del trabajo.

Palabras clave: *estabilidad laboral reforzada; protección constitucional; SG-SST; seguridad social integral; debilidad manifiesta; nuevas realidades laborales.*

ABSTRACT

This article analyzes reinforced employment stability within the framework of Colombia's General System of Comprehensive Social Security, with the aim of determining the scope of constitutional protection for workers affected by illness, occupational accidents, and other situations of vulnerability. The central problem concerns the gap between current regulations, new labor realities, and the practical application of the protective guarantees developed through constitutional jurisprudence.

Using a legal-dogmatic approach and a critical analysis of the jurisprudential line, particularly Judgments T-1040 of 2001, SU-049 of 2017, and C-200 of 2019, the article examines the criteria for the applicability of reinforced employment stability, its requirements, and the legal consequences of terminating an employment relationship without complying with the corresponding guarantees.

The results show that, despite the jurisprudential developments achieved, gaps persist in the practical application of this protection, along with employer practices that fail to assess the particularities of each case comprehensively, thereby affecting the rights of workers in situations of manifest vulnerability.

It is concluded that reinforced employment stability, far from constituting a privilege, is a constitutional guarantee of comprehensive protection that requires preventive, interdisciplinary management coordinated with the Occupational Safety and Health Management System (SG-SST) and the actors of the General System of Comprehensive Social Security, aimed at safeguarding human dignity, equality, and continued employment in the face of new labor realities.

Keywords: *reinforced employment stability; constitutional protection; occupational safety and health management system; comprehensive social security; manifest vulnerability; new labor realities.*

Introducción

La estabilidad laboral reforzada constituye una garantía constitucional de protección integral en Colombia, especialmente relevante frente a nuevas realidades laborales y escenarios de vulnerabilidad que pueden afectar la permanencia de las personas en el empleo. Su análisis adquiere particular importancia dentro del Sistema General de Seguridad Social Integral, en el cual confluyen empleadores, trabajadores, administradoras y autoridades laborales, cuyos roles resultan determinantes para la prevención, atención y resolución de controversias derivadas de las relaciones de trabajo.

Enfermedades, accidentes de trabajo, afectaciones de salud, discapacidad, incapacidades, acoso laboral y otras circunstancias de especial vulnerabilidad plantean desafíos jurídicos, sociales y organizacionales. El problema no se limita a determinar la existencia de una condición de salud o de un riesgo laboral, sino que involucra la obligación de garantizar la dignidad humana, el derecho al trabajo, la igualdad, la no discriminación y la continuidad de la relación ocupacional cuando la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta.

La problemática central se ubica en las tensiones entre el marco normativo del Sistema General de Riesgos Laborales, las obligaciones de prevención y gestión derivadas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la aplicación efectiva de las garantías constitucionales de estabilidad laboral y ocupacional reforzada. A partir de un enfoque jurídico-dogmático, analítico y crítico, este artículo examina criterios constitucionales, obligaciones institucionales y alternativas de gestión preventiva orientadas a la protección integral de la persona trabajadora.

1. Principios y derechos fundamentales

De la estabilidad laboral como principio a la estabilidad reforzada como garantía constitucional

Hablar de estabilidad laboral reforzada exige partir de una premisa fundamental: el trabajo no constituye únicamente una actividad económica; es un derecho humano, un medio de realización personal y un instrumento para garantizar una vida digna.

La Constitución Política de Colombia establece en sus artículos 1, 13, 25, 47, 48, 53 y 54 un conjunto de principios que permiten comprender la protección especial de las personas que se encuentran en circunstancias de vulnerabilidad. Entre ellos se encuentran la dignidad humana, la igualdad material, la

protección especial de quienes se encuentran en debilidad manifiesta, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, la seguridad social y la obligación estatal de promover la integración laboral.

Por ello, la estabilidad laboral reforzada no puede interpretarse de manera aislada como una limitación a la facultad del empleador para terminar un vínculo. Su verdadera naturaleza se encuentra en la obligación constitucional de evitar que una condición de vulnerabilidad se convierta en una causa de exclusión laboral o discriminación.

La pregunta entonces deja de ser “¿Puede el empleador terminar el contrato?” y adquiere una dimensión constitucional: “¿Puede terminarse una relación laboral cuando la persona se encuentra en una condición de especial vulnerabilidad sin desconocer su dignidad, igualdad, derecho al trabajo y protección constitucional?”. Esta transformación conceptual es fundamental para comprender la evolución de la jurisprudencia constitucional.

La Corte ha señalado que la estabilidad laboral reforzada protege a las personas susceptibles de discriminación en el ámbito laboral y garantiza su permanencia en el empleo cuando la terminación del vínculo está relacionada con su condición de vulnerabilidad. Por tanto, la estabilidad reforzada debe comprenderse como una manifestación concreta del principio de igualdad material: no se trata de otorgar privilegios, sino de adoptar medidas diferenciadas para evitar que circunstancias particulares produzcan una desventaja injustificada.

2. Ley Clopatofsky

Ley 361 de 1997: del reconocimiento legal a la construcción constitucional

La Ley 361 de 1997 constituye uno de los principales referentes normativos de la protección laboral de las personas en situación de discapacidad.

Su artículo 26 establece que la discapacidad no puede constituir una razón para impedir la vinculación laboral ni para terminar el contrato por esa causa, salvo que exista la correspondiente autorización de la autoridad laboral. La norma contempla además una indemnización de 180 días de salario cuando se produce la terminación en contravía de dicha garantía.

Sin embargo, la evolución jurisprudencial demuestra que la protección constitucional terminó superando una interpretación puramente literal de la norma. La pregunta inicial era si la Ley 361 de 1997 protege exclusivamente a las personas con una discapacidad formalmente calificada. La respuesta constitucional ha evolucionado hacia una protección más amplia.

La Sentencia SU-049 de 2017 consolidó una interpretación conforme a la Constitución según la cual la estabilidad reforzada alcanza no solamente a quienes cuentan con una determinada calificación de pérdida de capacidad laboral, sino también a quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud y otras circunstancias de vulnerabilidad. Esta línea ha sido reiterada posteriormente por la Corte.

Uno de los principales aportes de la jurisprudencia consiste en reconocer que la protección no depende exclusivamente del diagnóstico, sino de la situación constitucional de vulnerabilidad y de sus efectos reales sobre la capacidad de la persona para desarrollar su actividad laboral. Esta precisión resulta fundamental para evitar que el trabajador quede desprotegido mientras espera una calificación, un dictamen o una definición administrativa.

3. Fuentes, tipos y sujetos protegidos

¿De dónde surge la estabilidad reforzada y a quién protege?

La estabilidad laboral reforzada tiene una naturaleza multifuente. No proviene exclusivamente de una ley; su construcción surge de la interacción entre:

- Constitución Política.
- Leyes laborales.
- Sistema General de Seguridad Social.
- Sistema General de Riesgos Laborales.

- Convenios e instrumentos internacionales.
- Jurisprudencia constitucional.
- Normas de seguridad y salud en el trabajo.
- Principios de igualdad, dignidad, solidaridad y no discriminación.

La Ley 1562 de 2012 define el Sistema General de Riesgos Laborales como el conjunto de entidades, normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender los efectos de las enfermedades y accidentes que ocurran con ocasión o como consecuencia del trabajo.

Esto permite introducir una idea esencial: el origen de la afectación y el derecho a la protección no son conceptos necesariamente equivalentes. Una persona puede presentar una afectación cuya relación con el trabajo todavía se encuentre en discusión y, aun así, encontrarse constitucionalmente protegida si su condición genera una situación de debilidad manifiesta.

Tipos de protección

1. Protección por discapacidad. Relacionada directamente con el marco de la Ley 361 de 1997.
2. Protección por debilidad manifiesta por razones de salud. Opera cuando una condición de salud dificulta sustancialmente el desempeño laboral, incluso sin una calificación formal de pérdida de capacidad laboral.
3. Protección por maternidad y circunstancias asociadas.
4. Protección de otros sujetos constitucionalmente protegidos.
5. Protección derivada de situaciones especiales de vulnerabilidad.

La Corte Constitucional ha señalado que el fuero de salud puede cobijar a personas cuya afectación de salud impide o dificulta sustancialmente el desarrollo de sus labores, sin exigir necesariamente una calificación previa de pérdida de capacidad laboral.

4. Configuración del fuero como protección especial del derecho

¿Cuándo nace realmente la estabilidad laboral reforzada?

La existencia de una enfermedad no significa automáticamente que cualquier trabajador tenga fuero de estabilidad reforzada. Lo relevante es analizar integralmente las circunstancias particulares del caso. La jurisprudencia constitucional ha desarrollado criterios que permiten determinar cuándo se configura esta protección.

Entre los elementos que deben analizarse se encuentran:

1. La existencia de una condición de salud o situación de vulnerabilidad.
2. Que dicha condición genere una afectación relevante en el desempeño laboral o coloque al trabajador en una situación de debilidad manifiesta.
3. Que el empleador conozca, o haya debido conocer razonablemente, dicha situación.
4. Que exista una relación temporal y circunstancial entre la situación de vulnerabilidad y la terminación del vínculo.
5. Que no exista una justificación objetiva suficiente e independiente de la condición protegida.

La jurisprudencia reciente ha reiterado que, cuando la condición de debilidad manifiesta era conocida por el empleador y no existe una justificación suficiente para la desvinculación, puede operar la protección constitucional frente a la discriminación.

Por ello, el análisis no debe limitarse a preguntar “¿Tiene una incapacidad?”. Debe preguntarse: “¿Cuál era la situación real del trabajador al momento de la terminación del vínculo y qué conocimiento tenía el empleador sobre ella?”. Esta perspectiva permite pasar de una visión documental a una valoración integral del caso concreto.

5. Estabilidad laboral reforzada sin importar su origen

Del origen de la enfermedad a la protección de la persona

Tradicionalmente, muchas controversias laborales se estructuran alrededor de la pregunta “¿La enfermedad es de origen común o laboral?”. Sin embargo, desde una perspectiva constitucional existe una

pregunta previa: “¿La persona se encuentra en una situación de vulnerabilidad que exige protección frente a una posible discriminación laboral?”. Esta diferencia es fundamental.

El Sistema General de Riesgos Laborales tiene como finalidad prevenir y atender las contingencias derivadas del trabajo. Pero la estabilidad laboral reforzada tiene una dimensión constitucional que no necesariamente depende de que el origen laboral de la enfermedad haya sido previamente definido.

La Corte Constitucional ha sostenido que la protección por estabilidad reforzada puede cobijar a quienes, debido a una condición de salud, se encuentran en situación de debilidad manifiesta, incluso cuando no existe una determinada calificación de pérdida de capacidad laboral.

La discusión sobre el origen no puede convertirse en una barrera para la protección constitucional de la persona.

Esto no significa desconocer las competencias de las ARL, EPS, AFP, juntas de calificación o autoridades laborales. Significa comprender que la determinación administrativa del origen y la protección constitucional del trabajador son dimensiones diferentes que deben articularse, no excluirse.

Una de las principales tensiones del sistema puede representarse en dos rutas que deben operar simultáneamente: origen → calificación → prestación → responsabilidad; y persona → vulnerabilidad → dignidad → protección constitucional. La verdadera gestión integral debe conseguir que ambas rutas funcionen de manera articulada.

6. Gerenciamiento del caso

De la reacción frente al despido a la gestión preventiva de la vulnerabilidad

La estabilidad laboral reforzada no debería comenzar cuando llega una demanda, una tutela o una solicitud de reintegro. Debe comenzar mucho antes, con la identificación temprana del caso.

Se propone un modelo de Gerenciamiento Integral del Caso, articulado con el SG-SST:

Fase 1. Identificación

Detectar tempranamente:

- Accidentes.
- Enfermedades.
- Incapacidades recurrentes.
- Restricciones médicas.
- Recomendaciones laborales.
- Situaciones de discapacidad.
- Riesgos psicosociales.
- Situaciones de acoso laboral.
- Cambios significativos en el desempeño asociados con condiciones de salud.

Fase 2. Caracterización

Determinar:

- ¿Qué ocurre?
- ¿Desde cuándo ocurre?
- ¿Cuál es la condición del trabajador?
- ¿Qué conoce el empleador?
- ¿Qué restricciones existen?
- ¿Qué riesgos presenta el puesto de trabajo?

Fase 3. Articulación interdisciplinaria

El caso no debe ser administrado exclusivamente por Recursos Humanos. Debe existir articulación entre Talento Humano, SG-SST, medicina laboral, jefe inmediato, trabajador, EPS/ARL cuando corresponda, asesoría jurídica y autoridad laboral cuando resulte procedente.

Fase 4. Intervención

Antes de considerar la terminación del vínculo deben evaluarse alternativas como:

- Ajustes razonables.
- Adaptación del puesto.
- Reubicación.
- Modificación de tareas.
- Teletrabajo cuando sea jurídicamente y operativamente viable.
- Flexibilización razonable.
- Seguimiento ocupacional.
- Medidas de prevención.
- Intervención de factores psicosociales.

La jurisprudencia constitucional ha reconocido la importancia de medidas como la reubicación, adecuación de labores y otras alternativas antes de considerar la terminación del vínculo cuando existe una condición de salud protegida.

Fase 5. Decisión jurídica

Solamente después de analizar integralmente el caso debe determinarse si existe una causal objetiva y jurídicamente válida para la terminación.

La pregunta ya no sería “¿Cómo terminar el contrato?”, sino “¿Qué medidas permiten proteger simultáneamente los derechos del trabajador, la sostenibilidad de la organización y el cumplimiento del ordenamiento jurídico?”. Ese cambio representa el paso de una gestión reactiva del riesgo jurídico a un gerenciamiento preventivo del riesgo humano, laboral y constitucional.

7. Estabilidad y reforma laboral

Hacia una nueva arquitectura de protección del trabajo

La Ley 2466 de 2025 adoptó una reforma laboral orientada al trabajo digno y decente y modificó diferentes disposiciones del régimen laboral colombiano. La norma incorpora expresamente dentro de los principios del derecho laboral la estabilidad en el empleo, la igualdad, la primacía de la realidad, la seguridad social y la erradicación de formas de discriminación y violencia en el trabajo.

Esto permite formular una pregunta de futuro: ¿estamos pasando de un modelo centrado en indemnizar la terminación injustificada a un modelo orientado a prevenir la exclusión laboral? La respuesta debe construirse desde una perspectiva interdisciplinaria.

La reforma laboral, la jurisprudencia constitucional y el SG-SST no deberían funcionar como sistemas separados. El desafío consiste en construir una verdadera “gobernanza de la protección laboral”, donde el empleador no espere la controversia para actuar, sino que implemente mecanismos de identificación → prevención → adaptación → seguimiento → protección → decisión.

En este nuevo escenario, la estabilidad laboral reforzada adquiere una dimensión mucho más amplia. Ya no se trata únicamente de impedir un despido; se trata de garantizar la permanencia digna y segura de la persona en el mundo del trabajo cuando su condición de vulnerabilidad exige una respuesta diferenciada.

Conclusiones

De la estabilidad laboral reforzada a la protección integral

La investigación permite sostener que la estabilidad laboral reforzada ha evolucionado desde una concepción asociada principalmente a determinadas categorías legales hacia una garantía constitucional construida progresivamente por la jurisprudencia para proteger a quienes enfrentan situaciones de especial vulnerabilidad.

La Ley 361 de 1997 constituye un punto de partida fundamental, pero la jurisprudencia constitucional ha ampliado y precisado su alcance. La Sentencia SU-049 de 2017 fue especialmente relevante al consolidar la protección de personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, mientras que decisiones

posteriores han continuado desarrollando los criterios para identificar cuándo se configura la protección y cuáles son sus consecuencias.

La evidencia analizada permite identificar una problemática que trasciende el ámbito estrictamente jurídico: la fragmentación institucional y la falta de articulación entre las dimensiones laboral, constitucional, sanitaria, administrativa y de seguridad y salud en el trabajo.

Por ello, se propone cambiar el paradigma: no esperar el conflicto para proteger; no esperar el despido para intervenir; no esperar la calificación para reconocer la vulnerabilidad; y no reducir a la persona a un diagnóstico o a un porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

El verdadero desafío consiste en construir un modelo de protección en el cual la persona sea el centro de la gestión. En consecuencia, la estabilidad laboral reforzada debe comprenderse como una garantía constitucional que compromete no solamente al empleador, sino al conjunto de actores que participan en el Sistema General de Seguridad Social Integral.

La protección efectiva requiere prevención, corresponsabilidad, gestión del caso, adaptación laboral, reubicación cuando corresponda, seguimiento interdisciplinario y decisiones jurídicamente fundamentadas. Finalmente, el debate no es únicamente sobre la permanencia de un contrato, sino sobre la permanencia de una persona en condiciones de dignidad dentro del mundo del trabajo. Esa es la mirada interdisciplinaria que propone este artículo frente a las nuevas realidades laborales.

Referencias

1. Congreso de la República de Colombia. Ley 100 de 1993, por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral. Diario Oficial. 1993 dic 23;(41148).
2. Congreso de la República de Colombia. Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación. Diario Oficial. 1997 feb 7;(42978).
3. Congreso de la República de Colombia. Ley 776 de 2002, por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial. 2002 dic 21;(45037).
4. Congreso de la República de Colombia. Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Diario Oficial. 2012 jul 11;(48488).
5. Congreso de la República de Colombia. Ley 1618 de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Diario Oficial. 2013 feb 27;(48717).
6. Presidencia de la República de Colombia. Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial. 2015 may 26;(49523).
7. Congreso de la República de Colombia. Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Diario Oficial. 2025 jun 25;(53160).
8. Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-531 de 2000 [MP Álvaro Tafur Galvis]. 2000 may 11. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/c-531-00.htm>
9. Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-1040 de 2001 [MP Rodrigo Escobar Gil]. 2001 sep 27. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/t-1040-01.htm>
10. Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-198 de 2006 [MP Marco Gerardo Monroy Cabra]. 2006 mar 16. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-198-06.htm>
11. Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-490 de 2010 [MP Jorge Iván Palacio Palacio]. 2010 jun 22. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/t-490-10.htm>
12. Corte Constitucional de Colombia. Sentencia SU-049 de 2017 [MP María Victoria Calle Correa]. 2017 ene 26. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/su049-17.htm>
13. Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-200 de 2019 [MP Alejandro Linares Cantillo]. 2019 may 8. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/c-200-19.htm>
14. Corte Constitucional de Colombia. Sentencia SU-087 de 2022 [MP Alejandro Linares Cantillo]. 2022. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/SU087-22.htm>
15. Corte Constitucional de Colombia. Sentencia SU-213 de 2024 [MP Vladimir Fernández Andrade]. 2024 jun 6. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/su213-24.htm>
16. Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-311 de 2025. 2025. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/t-311-25.htm>
17. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1152 de 2023. 2023. Disponible en: <https://www.cortesuprema.gov.co>
18. Arenas Monsalve G. El derecho colombiano de la seguridad social. 3.^a ed. Bogotá: Legis; 2011.
19. Guerrero Figueroa G. Manual de derecho del trabajo. 13.^a ed. Bogotá: Leyer; 2018.

20. Organización Internacional del Trabajo. Lista de enfermedades profesionales de la OIT (revisada en 2010). Ginebra: OIT; 2010. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_150327.pdf
21. Parra Quijano J. Manual de derecho probatorio. 19.^a ed. Bogotá: Librería Ediciones del Profesional; 2017.
22. Romero Díaz HJ. Estabilidad laboral reforzada: evolución jurisprudencial y retos actuales. Vniversitas. 2016;65(132):247-290. doi:10.11144/Javeriana.vj132.elre.
23. Gómez Muñoz JM. Derecho del trabajo individual. 2.^a ed. Bogotá: Universidad Externado de Colombia; 2020.
24. Malaver Rojas MN, Correa Martínez CA, González Gutiérrez AM, Usquiano Yepes PA. La estabilidad laboral reforzada y el COVID-19 en Colombia. Verba Luris. 2024;(47):91-105. doi:10.18041/0121-3474/verbaiuris.1.9145.
25. Yepes Boada A, Giraldo Luna CM, Durán Preciado DE, Leyva Yepes MP, Acero Miranda A. La estabilidad laboral reforzada en Colombia: una mirada multidisciplinaria desde el principio de la beneficencia. Rev Colomb Bioét. 2024;19(2):e4287. doi:10.18270/rcb.v19i2.4287.