

**LOS EFECTOS DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SALUD  
OTORGADA A LOS UNIFORMADOS EN LA MISIÓN CONSTITUCIONAL QUE  
CUMPLE LA POLICÍA NACIONAL**

**PRESENTADO POR:**

FREY FERNANDO QUINTERO

FERNANDO ANDRÉS PALOMO BERMÚDEZ

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA  
MAESTRÍA EN DERECHO ADMINISTRATIVO  
CENTRO INVESTIGACIÓN  
BOGOTÁ D.C.**

**2023**

**LOS EFECTOS DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE ESTABILIDAD LABORAL  
REFORZADA POR SALUD OTORGADA A LOS UNIFORMADOS EN LA POLICÍA  
NACIONAL**

**PRESENTADO POR:**

FREY FERNANDO QUINTERO

FERNANDO ANDRÉS PALOMO BERMÚDEZ

**DOCENTE ASESOR:**

FERNANDO CARLOS TERREROS CALLE



**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE MAESTRÍA EN DERECHO  
ADMINISTRATIVO**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA  
MAESTRÍA EN DERECHO ADMINISTRATIVO**

**CENTRO INVESTIGACIÓN**

**BOGOTÁ D.C.**

**2023**

**Nota de advertencia**

“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de grado. Solo velara que no se publique nada contrario al dogma y a la moral católica y porque los trabajos de grado no contengan ataques personales contra persona alguna, antes bien se vea en ellos el anhelo de buscar la verdad y la justicia”.

**Artículo 23 de la Resolución N° 13 de Julio de 1946**

**Pontificia Universidad Javeriana**

## **Dedicatoria**

Este trabajo lo queremos dedicar:

En primera instancia a Dios todo poderoso por brindarnos esta oportunidad. A nuestros padres, hermanos, hijos y demás familiares, por la paciencia y el apoyo que día a día nos han brindado para salir adelante y lograr una meta más en nuestras vidas.

A mi padre Francisco Palomo Forero que partió de este mundo, y que gracias a él soy un hombre responsable, con valores y principios, gracias padre por haber existido y ser la luz de mi vida.

## **Agradecimientos**

Por su infinita misericordia, iluminación y bendición, agradecemos a Dios todo poderoso, a la Policía Nacional de Colombia por querer formar académicamente a sus hombre y mujeres cada día.

A nuestro director de trabajo de grado, profesor FERNANDO CARLOS TERREROS CALLE, quien siempre estuvo con nosotros guiándonos en la presente investigación, no solamente en esta etapa sino desde el pregrado.

## Resumen

La estabilidad laboral reforzada por salud en la Policía Nacional tiene varios impactos con diversas cargas en la relación institución-trabajador. En la presente investigación se aborda el hecho jurídico desde un enfoque crítico, notando que la aplicación de dicha figura si bien se debe enmarcar en la garantización de derechos humanos a los uniformados, también, debe darse en una consideración amplia, objetiva y diferencial, de acuerdo al deber ser y misión constitucional que cumple la Institución.

De esta manera, a partir una revisión jurisprudencial, doctrinal y apoyada en estadísticas de la administración desde una delimitación temporal del 2018 al 2022, se determina el impacto que tiene la aplicación actual de la estabilidad laboral reforzada por salud en la Policía Nacional.

### *Palabras claves:*

*Estabilidad laboral reforzada, Derecho Administrativo, Consejo de Estado, Corte constitucional, Policía Nacional.*

### **Abstract:**

Labor stability reinforced by health in the National Police has various impacts with various charges on the institution-worker relationship. In the present investigation the legal fact is approached from a critical approach, noting that the application of said figure, although it must be framed in the guarantee of human rights to the uniformed, must also be given in a broad, objective and differential consideration, of Agreement to the duty to be and constitutional mission.

In this way, based on a jurisprudential, doctrinal review and supported by statistics from the administration from a time limit of 2018 to 2022, the impact of the current application of labor stability reinforced by health in the National Police is determined.

### *Keywords:*

*Reinforced labor stability, Administrative Law, Council of State, Constitutional Court, National Police.*

## Contenido

<b>Resumen</b> .....	5
<i>Palabras claves:</i> .....	5
<b>Abstract:</b> .....	6
<i>Keywords:</i> .....	6
<b>Planteamiento del problema</b> .....	8
<b>Formulación del problema:</b> .....	9
<b>Justificación:</b> .....	10
<b>Objetivo general:</b> .....	12
<b>Objetivos específicos:</b> .....	12
<b>Metodología de la investigación</b> .....	13
<b>Estado del arte</b> .....	16
<b>1. PRECISIONES CONCEPTUALES ACERCA DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA</b> .....	21
<b>1.1 Una revisión del contexto social jurídico internacional</b> .....	21
<b>2.1 La estabilidad laboral reforzada en Colombia</b> .....	25
<b>2. RÉGIMEN ESPECIAL EN MATERIA PENSIONAL Y PRESTACIONAL EN LA FUERZA PÚBLICA.</b> .....	40
<b>3. LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SALUD EN LA POLICÍA NACIONAL.</b> 46	
<b>3.1 El estatuto especial de capacidad</b> .....	46
<b>3.2 La estabilidad laboral reforzada por salud en la Policía Nacional</b> .....	55
<i>Figura 1</i> .....	65
<i>Figura 2</i> .....	66
<b>Conclusiones:</b> .....	68
<b>Notas de referencia</b> .....	73

## Planteamiento del problema

La estabilidad laboral reforzada por salud es un principio constitucional que, como figura jurídica, tiene como función el hecho de establecer mecanismos de protección en la relación de un trabajador con un empleador, bien sea, una persona natural o jurídica, esto dado en un contexto de enfermedad física o psicológica que haga del trabajador un sujeto con reducción de capacidades, donde la estabilidad laboral reforzada amparará los derechos del trabajador en dado caso que se dé un despido injustificado, sin fundamentos objetivos y racionales.

Se trata así, en términos generales, de una figura que se establece en favor del trabajador, blindando sus derechos en la relación laboral con el empleador en casos de vulnerabilidad, donde la desvinculación laboral se puede entender hasta como una forma de revictimización. Sin embargo, habría que revisar el cómo esta figura inhabilita el poder decisión del empleador, en el sentido de que el Estado de Derecho debe prestar los canales institucionales de protección y de canalización de los conflictos de todos los ciudadanos, por lo que esta figura jurídica también debe pretender el bienestar del empleador, teniendo en la cuenta, que todo sujeto hace parte de una red y que en ese sentido, sólo se puede plantear un desarrollo, potenciando y protegiendo a todos y cada uno de los sujetos. Puesto que como plantea Wolff (2015):

Jurídicamente, hoy es casi imposible para un empleador ejercer la autonomía de la voluntad y las normas laborales establecidas para la terminación de los contratos de trabajo cuando el trabajador presenta un estado de debilidad manifiesta. Los mecanismos que le exigen para hacerlos son imposibles de cumplir. (p.32)

Ahora bien, dicha problemática se hace más compleja en el marco de una relación laboral con una institución pública como es en el caso de la Policía Nacional, puesto que dicha figura



jurídica de protección, no solamente garantiza al uniformado una estabilidad laboral, sino que permite obtener otros beneficios propios del régimen exceptuado en materia pensional y prestacional al uniformado a pesar de que las circunstancias médicas otorgadas lo desliga de los procesos misionales encomendados a la Fuerza Pública.

Se encuentra aquí entonces, un choque de trenes, puesto que si bien la figura jurídica de la estabilidad laboral reforzada pretende proteger los derechos de los trabajadores, a su vez, el hecho de que la normativa no revise y haga un balance netamente objetivo de la situación jurídica y social, puede terminar en el abandono de otros derechos que incumben a las mayorías, puesto que cuando de una institución pública se trata, su funcionamiento correcto implica el bienestar de la comunidad nacional, por lo que se puede hablar de detrimentos patrimoniales o de un exceso de burocracia administrativa en una institución con un objetivo concreto como lo es el de la Policía Nacional.

Y es que en el caso particular de la Fuerza Pública, se hace de vital importancia entender el cómo se da la evolución jurídica de los fallos de tutela en la estabilidad laboral reforzada por salud, con el fin de analizar si los jueces constitucionales deben observar al momento de otorgar la protección laboral al uniformado el régimen exceptuado propio de la Fuerza Pública, debido a sus particularidades.

### **Formulación del problema:**

En relación con la problemática desarrollada anteriormente, se construye la siguiente pregunta objetivo para la investigación presente:

¿Qué efectos tienen los fallos de tutela de estabilidad laboral reforzada otorgada a los uniformados en la misión constitucional que cumple la fuerza pública (2018-2022)?

**Justificación:**

La estabilidad laboral reforzada es una figura jurídica que ampara al trabajador de ser discriminado por una condición física o de salud y procede cuando se pretende el despido del trabajador sin una causa objetiva. De acuerdo con la Corte Constitucional:

La estabilidad laboral u ocupacional reforzada es la concreción de diferentes mandatos contenidos en la Carta, para proteger a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición. Tal figura tiene por titulares, entre otras, a personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud (sentencia T434/20).

La Corte Suprema de Justicia ha determinado a través de su jurisprudencia (sentencia SL572-2021) que la estabilidad laboral reforzada por temas de salud solo procede en aquellos casos que la pérdida de capacidad laboral sea de por lo menos 15%, no obstante, la Corte Constitucional en menos restrictiva en este escenario, pues no seguía por un porcentaje sino por unas reglas prudenciales a saber: A) existe una condición de salud que dificulta al trabajador el normal desarrollo de sus actividades B) La deficiencia del estado de salud del trabajador es conocida por el empleador C) no hay una justificación válida para el despido. (sentencia T434/20 – SU 049/17). De esta manera, la Corte Constitucional ha desarrollado el concepto jurídico como un principio que protege a un empleado del Estado, ante un despido injusto por causas de salud. Así mismo, se determinan sanciones a los casos de despido que se dan sin la inspección requerida por los debidos entes, los grados son variables de acuerdo a los daños y

como tal la realidad encontrada.

No obstante, la misma Corte Constitucional ha determinado que la estabilidad laboral reforzada por temas de salud no es ni se puede convertir en una petrificación laboral absoluta. Precisamente, este es el motivo por el cual existe el procedimiento de autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo. Sin embargo, este procedimiento en el régimen especial de que gozan los miembros de la Fuerza Pública no se avizora.

Con fundamento en lo anteriormente expuesto los Jueces Ordinarios y Constitucionales ordenan a la Fuerza Pública el reintegro y la reubicación laboral del personal uniformado que ha sido retirado de la Institución por la causal disminución de la capacidad psicofísica y la declaración de la no aptitud para el servicio otorgada por la Junta o Tribunal Médico Laboral, razón por la cual se hace necesario estudiar si los jueces en sus fallos analizan las circunstancias particulares del régimen especial que ostenta los miembros de la Fuerza Pública, como quiera que al momento de otorgar la protección laboral, también se garantizan y otorgan ciertos derechos propios del mencionado régimen, en especial la posibilidad de obtener una pensión de vejez (asignación de retiro), la cual difiere ostensiblemente al régimen general frente a los requisitos para su obtención. Por lo que la presente investigación es viable y pertinente, partiendo del hecho de la necesidad estructural de mantener y reproducir los principios constitucionales y en una lectura socio jurídica.

**Objetivo general:**

Analizar los efectos e impactos que tienen los fallos de tutela de estabilidad laboral reforzada otorgada a los uniformados en la misión constitucional que cumple la Fuerza Pública de 2018-2022

**Objetivos específicos:**

- a. Definir el desarrollo jurídico y doctrinal de la estabilidad laboral reforzada en la legislación colombiana
- b. Caracterizar el régimen especial en materia pensional y prestacional en la Fuerza Pública
- c. Determinar el impacto de la aplicación jurídica de la estabilidad laboral reforzada por salud en el régimen especial de La Policía Nacional (2018-2022)

## Metodología de la investigación

Dada la naturaleza de la investigación, el enfoque metodológico que entra en coherencia con los objetivos, es el cualitativo, dado que lo que interesa es abordar la problemática socio jurídica no desde una búsqueda, ni en defensa de alguna ley de comportamiento “general”, sino que todo lo contrario, se trata de partir del análisis micro para ir construyendo mediante la intuición y las cargas de sentido que se encuentran en los documentos que se estudian, para llegar así a un entender de la problemática desde su carácter complejo. Lo que aquí interesa es el hecho de transmutar una realidad dada, a una categorización y explicación que brinde elementos suficientes para construir estrategias de mejoramiento en aras de la defensa del Estado de Derecho colombiano. En palabras de García (2015), es un movimiento desde la intelectualidad que es como:

...rastrear el terreno pisado por otros y a partir de allí ver qué se conoce de esto; para determinar si la intuición se sigue manteniendo, si tenemos otra nueva intuición, y luego cuestionar esos datos, es decir, no tomarlos como buenos ni como dados, sino tratar de cuestionarlos, de preguntarle a los datos para poder hacer propiamente la problematización. (p. 53).

El enfoque cualitativo en esos términos resulta ser el propicio para los propósitos de la investigación que acá concierne, puesto que no se trata de analizar un fenómeno socio jurídico de manera aislada y estática, sino que de cuestionar a profundidad en medio de su complejidad y diversas variables que permiten su desarrollo histórico, “el enfoque cualitativo se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados”

(Sampieri, 2014, p.358).

Ahora bien, el diseño metodológico parte del paradigma de investigación hermenéutico, dado que se hace necesario partir del universo semántico de los documentos jurídicos a estudiar, desde donde “se dilucidan los temas referentes al conocimiento jurídico y a la regulación práctica de comportamientos.” (Hernández, 2019, p. 45). Por lo que se refiere a una estructura de lo metodológico con base a la correlación de relaciones sociales y jurídicas que se encuentran en los significados expuestos en los documentos.

Lo que interesa aquí es la dialéctica intrínseca en el proceso de interpretación hermenéutica, puesto que se trata de un acercamiento a los valores y significados consagrados en algún producto escrito, pero desde una perspectiva situada y en aras de un entendimiento historicista que entienda el hecho socio jurídico como una construcción de diversas redes de acciones y actores en medio de los estadios históricos del desarrollo humano. La hermenéutica resulta reveladora también para el mismo investigador, puesto que tiene que “mostrarse crítico, no sólo con respecto a un autor, sino también en relación con la tradición que modeló su propio espíritu” (Ruedas, 2009, p. 194).

De esta manera se establece que el ejercicio metodológico será interpretativo, puesto que como se ha considerado anteriormente, se da especial rigurosidad a un ejercicio investigativo que dialogue con los hechos, más allá de que sólo los comunique. Para ello se partirá de conceptos teóricos, jurisprudenciales y de la legislación para llegar a una comprensión desde el relacionamiento de las diferentes variables que se hallan en la dinámica socio jurídica que concierne en la presente investigación.

El referente es la existencia y la coexistencia de los otros que se me da externamente, a través de señales sensibles; en función de las cuáles y mediante una

metodología interpretativa se busca traspasar la barrera exterior sensible de acceder a su interioridad, esto es: a su significado; así queda descrita la esencial actitud frente a las cosas humanas que, condensada en el término griego hermeneuein alude a desentrañar o desvelar; dicha actitud ha dado lugar a una teoría y práctica de la interpretación conocida con el nombre de hermenéutica. (Cárcamo, 2005, p. 5).

### **Instrumentos de recolección:**

- Revisión documental: Como se ha sustentado, la principal fuente de información serán los documentos jurisprudenciales y de legislación existentes acerca de la figura jurídica de la estabilidad laboral reforzada. Explorando así las sentencias existentes en la delimitación temporal establecida tanto en lo dicho por la Corte Suprema, el Consejo de Estado y la Corte Constitucional.
- Estadísticas: Si bien la investigación es cualitativa, se hará uso de estadísticas de La Fuerza Pública, con el fin de encontrar líneas generales de comportamiento que puedan reafirmar o falsear las interpretaciones desarrolladas en el ejercicio hermenéutico.

## Estado del arte

Dentro del bagaje académico que se ha desarrollado entorno a la problematización de la figura jurídica “estabilidad laboral reforzada”, se han manejado diferentes perspectivas, sin embargo, está una noción regularizada y es el hecho de que en la mayoría de productos académicos, el enfoque y el estudio se enfatiza en la reafirmación de la herramienta como un escudo jurídico para los trabajadores.

Aristizabal (2021), en su tesis cuyo título es “La estabilidad laboral reforzada”, hace un recorrido conceptual en primera medida, resaltando que se trata de un derecho constitucional que parte de la Ley 361 de 1997 (aún sin los suficientes lineamientos, se trata de una primera etapa de desarrollo de la figura). A su vez, se analiza que, en la práctica, el concepto ha adquirido diferentes significados y así mismo, se han dictado diferentes tipos de veredictos, bajo interpretaciones erradas. El autor a partir de eso, se propone hacer una revisión teórica y jurisprudencial de la “estabilidad laboral reforzada” en Colombia, desde el relacionamiento con el panorama legal del país. A su vez, en este documento se puede hallar que precisamente el hecho de que el concepto se haya convertido en un concepto polisémico, implica usos inapropiados de la figura, como, por ejemplo: “...personas en situación de discapacidad han acudido a la estabilidad laboral reforzada sin merecerla, es por ello que el estado por medio de su herramienta jurisdiccional busca que haya seguridad jurídica e imperen los principios del derecho” (Aristizabal, 2021, p. 23).

En una línea similar, pero esta vez, realizando un estudio enfático acerca de la estabilidad laboral reforzada y los diferentes mecanismos de protección de este derecho, esta Boada, N (2015), quien en “De la estabilidad laboral reforzada: un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho.”, ofrece una perspectiva



amplia que desarrolla y relaciona el concepto y su funcionalidad abstracta de protección al trabajador, como una obra que da sentido al Estado Social de Derecho, puesto que la figura, es una representación en la práctica jurídica de lo que es el derecho fundamental al trabajo, funcionando como el único medio para hacer frente a los abusos dados en relaciones laborales variadas. El autor presenta los diferentes mecanismos existentes para hacer respetar dicho derecho, mediante una línea jurídica de los pronunciamientos existentes de la Corte Constitucional.

Dicho camino interpretativo, es asumido de forma similar por Gómez (2018) en “Debilidad manifiesta y discapacidad: ¿qué protege la estabilidad laboral reforzada?”, quien, en su artículo académico, tiene como finalidad exponer en términos jurídicos y sociales, los diferentes aspectos que protege la figura de la estabilidad laboral reforzada. La investigación tiene como población objetivo a las personas discapacitadas, por lo cual, el autor explora históricamente el sentido semántico e histórico del término “discapacidad”, poniéndolo en relación con las formas de organización social variables es un estadio particular de la historia:

En Colombia se han acogido paulatinamente los postulados internacionales sobre personas con discapacidad (PCD). En el ámbito laboral, sobresale la Ley 361 de 1997 creada con fines de inclusión específicamente en el campo laboral, para que las personas no sean despedidas en razón su situación, y sea una autoridad administrativa la que vele por sus garantías en caso de que fuere imposible reubicarlas en el trabajo. (Gómez, 2018, p. 62).

De esta manera, se ofrece desde el autor, un entendimiento complejo del concepto, profundizando en su impacto y realizando una comprensión sociológica de la discapacidad, por lo que se puede decir que con este trabajo se abren las puertas a la interdisciplinariedad en cuanto

a investigación relacionada con la estabilidad laboral reforzada, se refiere, aquí se comprende el cuerpo humano como un territorio clasificado y jerarquizado por las estructuras sociales e históricas,

... En Colombia, las normas se han centrado en las visiones médico-rehabilitadora y algunas otras, de forma tímida, en la denominada social. A esto se le atribuye que se asemeje el concepto de discapacidad con otros que pueden considerarse peyorativos y restrictivos frente a un enfoque de derechos humanos (Gómez, 2018, p. 64).

Así mismo, Motoa (2019), realiza toda una investigación relacionando a la estabilidad laboral reforzada y a la tutela, como una vía pertinente para la protección del derecho fundamental al trabajo, puesto que el autor se plantea que dicha figura jurídica, sólo es una herramienta con la que cuenta el trabajador, en medio de un sistema y un mercado laboral, que impiden constituir una realidad óptima para las condiciones y bienestar del trabajador, partiendo con que la generalidad del obrero colombiano es tener estabilidad laboral relativa, a excepción de casos particulares. El autor hace un recorrido por diferentes sentencias de la Corte Constitucional, entre sentencias de constitucionalidad, de tutela y de unificación, determinando así la conclusión de que el derecho a la estabilidad en un empleo, necesita de mayor protección.

Ahora bien, existen a su vez, vertientes de interpretación dentro del registro académico, que centran el asunto de la discusión, entorno a el cómo la estabilidad laboral reforzada, implica un desarrollo de la justicia sectorizada y que, a su vez, genera un impacto económico negativo. Una lectura del fenómeno desde el paradigma economicista, que sitúa el lugar de esta figura jurídica como una herramienta que no entiende los dos lados de una relación laboral, sino que, le da la razón al trabajador, sin explorar las diversas realidades que se atraviesan en una actividad

productiva. Se refiere de este modo a que la función preestablecida de esta figura, no le hace referencia a un país cuyo sistema económico es el liberalismo. Y es que precisamente un actor tan importante a nivel mundial, al ser una institución supranacional como lo es el Banco Interamericano de Desarrollo, considera que, si bien la estabilidad laboral reforzada cumple una función protectora de los derechos del trabajador, a su vez, dado que no hay una protección al empleador, en el proceso, se pueden estar truncando el desarrollo y los derechos de otros sujetos. En términos más concretos:

...el derecho que tienen las personas a tener seguridad económica derivada de una actividad laboral, al desarrollo económico e impulso financiero encaminado a la necesidad de incrementar la productividad, lo anterior, tiene asidero en lo plasmado en uno de los argumentos existentes en contra de la estabilidad laboral en relación con la productividad es que ésta frena la reasignación de trabajadores de actividades menos productivas a actividades más productivas (BID, 2004 citado en Silva, 2016, p. 2 ).

Así mismo, Jácome Velasquez (2018), realiza un interesante análisis del concepto de la estabilidad laboral reforzada en Colombia, puesto que hace en principio una descripción literal del término desde una línea jurisprudencial, pero esta vez, además de debatir entorno al significado, nota y hace referencia a la problemática que ya ha sido medianamente expuesta anteriormente, y es que el hecho de que el empleador pierda grados de autonomía por una figura jurídica que sólo contempla a un actor dentro de lo que es la relación laboral, implica un dominio de consecuencias y desventajas, puesto que no hay suficientes lineamientos que salvaguarden las condiciones y derechos del empleador y como tal, la actividad económica de la que hace parte en la división social del trabajo.

Ahora bien, un análisis crítico del concepto es lo que se pretende en la presente investigación, configurando una perspectiva integral que permita entender que la aplicación de la estabilidad laboral reforzada debe ser una figura puesta en contexto, dado que, como es el caso de un régimen especial como lo es el de la Policía Nacional, el concepto de “discapacidad” debe ser trabajado con profundidad y siempre en relación con la función social de la Fuerza Pública. Se trata pues, de ejercer en el ámbito práctico y jurídico, los principios del Estado de Derecho, garantizando la integridad y bienestar desde la objetividad, a todos los actores participantes en las relaciones laborales, sobre todo, tratándose de vínculos con el mismo Estado, en una situación de representación de toda una ciudadanía.

## **1. PRECISIONES CONCEPTUALES ACERCA DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

### **1.1 Una revisión del contexto social jurídico internacional**

La estabilidad laboral reforzada es un principio que se encuentra reconocido en diversos instrumentos internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros. Estos instrumentos establecen que toda persona tiene derecho a trabajar en condiciones equitativas y satisfactorias, y que nadie puede ser privado arbitrariamente del derecho al trabajo. En este sentido, la estabilidad laboral reforzada se entiende como una garantía para proteger a los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad y evitar su despido injustificado.

En general, la jurisprudencia constitucional ha establecido que los límites y principios de la estabilidad laboral reforzada están orientados a garantizar el equilibrio entre los derechos fundamentales del trabajador y las necesidades legítimas del empleador. Es importante tener en cuenta que este derecho está reconocido en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Estos instrumentos establecen que toda persona tiene derecho a trabajar en condiciones equitativas y satisfactorias, y que los Estados deben garantizar la protección contra el despido arbitrario. De esta manera, la estabilidad laboral reforzada puede ser vista como una medida para garantizar el cumplimiento de estos compromisos internacionales por parte de los Estados.

...el trabajo es un derecho humano fundamental, necesario para alcanzar una vida digna, por lo que todas las personas, sin discriminación alguna, tienen derecho a su plena y efectiva realización. Al mismo tiempo, el trabajo es una actividad útil de las personas que les permite producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades personales y sociales, creando a la vez valores materiales y espirituales (Molina, 2005, p.13).

Y es que precisamente, la figura de estabilidad reforzada parte de las nociones reconocidas internacionalmente acerca de la función social del trabajo y los derechos que implica el óptimo desarrollo laboral de las personas. Como se afirmó anteriormente, el Derecho Internacional comprende al trabajo no sólo como una actividad productiva que brinda bienes y servicios, sino que se relaciona con una interpretación donde el trabajo es la actividad existencial por excelencia, permitiendo la integralidad de los individuos y la sociedad, mediante el desarrollo y la realización material y espiritual.

En este mismo eje, se da la definición de lo que tiene que ver con las condiciones laborales que permiten un ejercicio digno de la actividad:

El trabajo digno es entendido como aquel que se realiza en condiciones propicias que garanticen al trabajador la satisfacción más plena posible de todos sus derechos, enunciados de manera exhaustiva en el derecho internacional de los derechos humanos.

Un criterio relevante para determinar que el trabajo no es digno es la explotación a la que se ven sometidas las personas en su trabajo y que, generalmente, está relacionada con elementos básicos del derecho como la prohibición del trabajo forzoso, la no discriminación en todos los niveles de empleo, la capacitación, la remuneración, la seguridad y la salubridad, entre otros aspectos (Molina, 2005, p. 14).

Y es que está como un concepto generalizado en los entes supranacionales como la ONU

y la OIT que el desarrollo social general depende de la protección del derecho al trabajo de todas las personas pertenecientes a un Estado particular, pretendiendo que la realidad social y jurídica, debe prestar las herramientas necesarias para una participación activa y generalizada de todas las personas en edad productiva en el mercado laboral, en aras del cumplimiento del principio de igualdad internacional.

Ahora bien, esto implica un reconocimiento amplio de la diversidad existente en las sociedades y los individuos que las componen, para lo que en casos específicos como lo es el concepto de discapacidad, se han definido desde una carácter dinámico e histórico, los tratos jurídicos diferenciados para mantener y reproducir una realidad material que brinde oportunidades y condiciones a las todos, con unas acciones particularizadas a los trabajadores que cuenten con alguna situación diferente en su estado físico y/o psicológico, entendiendo que las discapacidades además de tener un componente biológico, también son de tipo social, puesto que el sistema constituido por conjuntos de valores históricamente dados, han formado espacios de exclusión y formas sistémicas de categorización de los cuerpos que hacen más complicada la participación laboral con respecto a un cuerpo normalizado y hegemónico.

...Internacionalmente los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalía han evolucionado hasta entenderse que pueden ser criterios autónomos, que necesariamente no están orientados a visualizarse desde la invalidez, pero que en la legislación interna permanecen estáticos desde la clasificación clásica de la OMS, sin que sea un tema de trascendencia su diferenciación, ya que en el ámbito nacional y de la seguridad social, se han utilizado indistintamente los criterios de invalidez, deficiencia y minusvalía. (Molina, 2005, p. 35).

En ese sentido, Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades establecen que

las personas que cuentan con una discapacidad manifiesta deben ser tratados en igualdad de condiciones, generando un margen de oportunidades generales, propiciando así, la integración amplia del grueso de la población, intentando menguar los escollos que por las diferencias de condiciones se dan en la realidad social para la participación en el mercado laboral.

...Es importante que se dé la integración de este grupo poblacional mediante medidas como la capacitación profesional, los planes de cuotas basados en incentivos, préstamos para empresas pequeñas, contratos de exclusividad, exenciones fiscales; y, en general, estímulos que incentiven a los empleadores a trabajar con personas con discapacidad (Molina, 2005, p. 36).

Y es que la pretensión de igualdad que se encuentra en las declaraciones internacionales ha ido evolucionando según los debates públicos y el desarrollo de los sistemas de pensamiento, puesto que se plantea que el principio de igualdad debe ser revisado en todos los aspectos, incluyendo el lingüístico, donde con el desarrollo de las instituciones, se han venido modernizando y generando cuestionamientos respecto al uso de las palabras, cuando se trata de referirse a una persona en condición de discapacidad, donde se ha aceptado en ese sentido por parte del Estado colombiano, partir desde un enfoque social, situado en un contexto particular, para entender las obligaciones de la administración y el trato correcto y diferenciado, significando una lucha interna por el mejoramiento en la aplicación de conceptos que pueden significar valores peyorativos respecto a la persona en cuestión. Ante esto, la Corte Constitucional en la Sentencia C-458 de 201510 expresa:

La Corte Constitucional concluye que (i) el juez constitucional se encuentra facultado para ejercer el control constitucional del lenguaje legal; (ii) el examen anterior está orientado a establecer si mediante la utilización de signos lingüísticos



con una alta carga emotiva, el legislador transmite de manera tácita o encubierta mensajes que descalifican a determinados grupos sociales, y si la emisión de los mismos se encuentra prohibida constitucionalmente, en virtud del deber de neutralidad del órgano parlamentario frente a todos los grupos sociales; (iii) el escrutinio judicial se efectuará en relación con los dos principios anteriores, más no en relación con el deber constitucional del Estado de adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración, y de adoptar medidas para garantizar los derechos reconocidos en la CADH, el PIDCP y el PIDESC y con el propósito de promover, proteger y asegurar el pleno goce de los derechos reconocidos en tales instrumentos, normas respecto de las cuales no se indicó la razón de su transgresión. (C.C, 2015, C-458 de 201510, Colom.)

Sin embargo, ya aterrizando al contexto jurídico nacional, pese a las garantías y la ratificación de los principios que determinan la vulnerabilidad social de un grupo o un individuo, se puede encontrar que en ocasiones, dicha distinción ha configurado inconsistencias, puesto que como es el caso del mal uso de la estabilidad laboral reforzada, el concepto de discapacidad ha terminado por ser algo polisémico, lo cual ha llevado a que en muchos casos se haga aplicación de esta herramienta de manera indistinta, sin una evaluación profunda del caso.

## **2.1 La estabilidad laboral reforzada en Colombia**

La jurisprudencia colombiana ha establecido que el principio de estabilidad laboral reforzada protege al trabajador en casos de vulnerabilidad, riesgo o desventaja que no pueden ser desmejorados por la desvinculación laboral. Esto se aplica a cualquier tipo de contrato laboral o prestación de servicios y tiene como objetivo proteger a la persona en situación de

vulnerabilidad.

Ante esto, el antecedente legal próximo que se tiene es la Ley 361 de 1997, la cual estableció mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictaron otras disposiciones. Esta ley tiene como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, promover su inclusión social y laboral, y proteger sus derechos fundamentales.

La ley establece medidas para la eliminación de barreras físicas, sociales y culturales que impiden la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad. Además, establece incentivos para las empresas que contraten a personas con discapacidad y crea un sistema especial de protección laboral para estas personas.

La estabilidad laboral reforzada, en términos generales, se podría describir como una figura que hace referencia al derecho al trabajo de todos aquellos que dada su condición se encuentren en estado de vulnerabilidad manifiesta, así pues, el empleador de dicho sujeto se ve obligado a garantizar la continuidad del vínculo laboral incluso en contra de su voluntad, impidiendo así que el trabajador pueda ser despedido sin que medie justa causa para tales efectos, como se establece en la Sentencia T - 310 de 2015:

Aunque en principio no existe un derecho que implique la estabilidad indefinida en los empleos y contratos de prestación de servicios, existe una protección reforzada para aquellas personas que, por su situación particular, se encuentran en circunstancias de vulnerabilidad o debilidad manifiesta. Por lo tanto, se ha configurado una limitación a la facultad legal de que goza el contratante para terminar unilateralmente el contrato de prestación de servicios del contratista, y del empleador para despedir a sus trabajadores, pues se les impone la obligación de

respetar el requisito previsto para el despido o terminación del contrato con personas que se encuentren en estado de debilidad manifiesta, pues de no cumplirse con dicho deber, el juez de tutela declarará la ineficacia del despido o terminación del contrato, y ordenará su reintegro a un cargo acorde a su circunstancia especial. (C.C, Sentencia T - 310 de 2015, Colom.)

Las implicaciones legales de la estabilidad laboral reforzada son importantes tanto para los empleadores como para los trabajadores. En Colombia, los empleadores deben cumplir con ciertos requisitos y procedimientos para poder despedir a un trabajador con estabilidad laboral reforzada. Si no lo hacen correctamente, pueden enfrentar consecuencias legales como el pago de indemnizaciones y sanciones económicas.

Por otro lado, los trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada tienen derecho a mantener su empleo mientras se encuentren en la situación especial que les otorga esta protección. Si son despedidos sin justa causa, pueden demandar a su empleador y exigir el pago de indemnizaciones y otros derechos laborales.

Es importante destacar que la estabilidad laboral reforzada es una figura que busca proteger los derechos fundamentales de ciertos trabajadores en situaciones especiales, por lo que su incumplimiento puede tener graves consecuencias legales para los empleadores, puesto que esta herramienta jurídica consiste en:

- (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo;
- (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la

situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz (C.C, T-320-16 de 2016, Colom.).

A su vez, dentro de la línea jurídica y su correspondiente evolución histórica, se ha contado con varias Sentencias hito tales como la Sentencia T-1038 de 2007 de la Corte Constitucional, donde con base al concepto referido, se tiene a partir de esta Sentencia un impacto significativo en la definición y aplicación de una subregla de derecho constitucional. Estas sentencias suelen ser emitidas por tribunales superiores, como la Corte Constitucional, y se caracterizan por establecer un balance constitucional más complejo que el que se había planteado en las sentencias fundadoras.

En ese sentido, se trata de aquellas decisiones judiciales que han tenido un impacto significativo en la definición y aplicación de esta figura jurídica. Por ejemplo, en la Sentencia citada, la T-1038 de 2007 de la Corte Constitucional, se consagró lo que sería una estabilidad laboral reforzada positiva o negativa en los trabajadores con enfermedades graves o discapacidades, garantizando el derecho a una estabilidad laboral reforzada.

La Sentencia T-1038 de 2007 de la Corte Constitucional de Colombia estableció que los trabajadores con enfermedades graves o discapacidades tienen derecho a una estabilidad laboral reforzada, con una caracterización particular acerca de las personas con discapacidad,

...la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores. (C.C, Sentencia T-1038 de 2007, Colom.).

Entre tanto, se afirma que para que proceda la protección laboral reforzada cuando se

trate de personas en situación de discapacidad, no se requiere que dicha discapacidad se presente durante el desarrollo de la actividad laboral, comprendiendo que desde el ordenamiento jurídico colombiano se consagra lo que puede denominarse protección laboral reforzada positiva y negativa, a favor de las personas con discapacidad, pero, sin dejar de lado la protección de derechos correspondientes a un trabajador que este en situación de disminución en su capacidad.

Por lo que aquellos trabajadores a quienes se les demuestra que hubo un proceso de desvinculación que no va acorde con el orden constitucionales, es decir, casos de

...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 (C.C, Sentencia T-1038 de 2007, Colom.).

En ese sentido, la sentencia estableció que estos trabajadores tienen derecho a una estabilidad laboral reforzada durante el tiempo en que se encuentren incapacitados para trabajar debido a su enfermedad o discapacidad. De esta manera:

Se consagra lo que puede denominarse protección laboral reforzada positiva y negativa, a favor de las personas con discapacidad. En el ámbito de la protección laboral positiva, establece que la limitación de una persona, no podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. (C.C, Sentencia T-1038 de 2007, Colom.).

Por otro lado, la Sentencia C-477 de 2012, parte de un reconocimiento del internacional

de la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad, puesto que se trata de una apuesta a nivel supranacional de hacer un reconocimiento generalizado de las personas con discapacidad desde su agencia como sujetos de derecho, aplicando así, la garantía de estabilidad laboral reforzada, para lo que se aclara puntualmente que es el Ministerio de Trabajo el ente regulador de los casos, en consideración de la protección de las objetividad que recubre a las instituciones, sin importar ordenes jerárquicos,

...dado que el Presidente de la República (i) No estaba facultado para regular, dentro de una norma antitrámites, lo relacionado con la no discriminación a las personas en situación de discapacidad, que no corresponde al eje temático para el cual se le dotó de las facultades en cuestión; y (ii) No le corresponde al Presidente, sino al legislador, determinar si exigir la autorización previa del Ministerio del Trabajo para poder despedir o dar por terminado el contrato de trabajo con un empleado en situación de discapacidad (Sentencia C-477 de 2012).

Otra sentencia importante para la estabilidad laboral reforzada en Colombia es la Sentencia SU049/17 de la Corte Constitucional. En esta sentencia, la Corte estableció que los trabajadores que se encuentran en proceso de reincorporación a su trabajo después de una enfermedad o discapacidad tienen derecho a una estabilidad laboral reforzada, donde se reafirma que esta garantía, tiene un “arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.” (C.C, Sentencia SU049/17, Colom.)

De esta manera, la figura de la estabilidad laboral reforzada es utilizada por los trabajadores como un instrumento jurídico para mantenerse en sus empleos, pero también es transgredida de forma inescrupulosa por aquellos que gozan de dicha protección. Se destaca la

necesidad de contar con un método adecuado y eficaz para poder contrarrestar este fenómeno. Además, se hace una salvedad sobre apreciaciones, consideraciones y decisiones que no están acordes con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores que ostentan la calidad de discapacitados, disminuidos físicos y en pocas instancias hasta las mismas trabajadoras en estado de embarazo; tal como es reafirmado en la Sentencia de unificación SU049-17:

La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. (C.C, SU049-17, Colom.)

En ese sentido, el concepto de estabilidad laboral reforzada en Colombia se basa en varios principios, que han sido establecidos por la jurisprudencia constitucional. Estos principios son los siguientes:

1. El principio de protección especial: este principio establece que los trabajadores que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, como las mujeres embarazadas, los trabajadores con discapacidades o enfermedades graves, y los trabajadores sindicalizados, requieren una protección adicional para garantizar su derecho al trabajo.

2. El principio de continuidad laboral: este principio establece que los trabajadores tienen derecho a mantener su empleo y a no ser despedidos sin justa causa.

3. El principio de buena fe: este principio establece que tanto el empleador como el

trabajador deben actuar con honestidad y transparencia en sus relaciones laborales.

4. El principio de favorabilidad: este principio establece que en caso de duda o conflicto sobre la aplicación de las normas laborales, se debe interpretar y aplicar la norma más favorable al trabajador.

De esta forma, los principios de la estabilidad laboral reforzada en Colombia incluyen la protección especial para los trabajadores vulnerables, el derecho a la continuidad laboral, la buena fe en las relaciones laborales y el principio de favorabilidad. Estos principios han sido desarrollados por la jurisprudencia constitucional y tienen como objetivo garantizar el derecho al trabajo y proteger a los trabajadores más vulnerables en el mercado laboral.

A su vez, la estabilidad laboral reforzada en Colombia tiene ciertos límites que han sido establecidos por la jurisprudencia constitucional. Algunos de estos límites son los siguientes:

1. Causas justas de terminación del contrato: aunque los trabajadores con estabilidad laboral reforzada tienen una protección adicional contra el despido sin justa causa, esto no significa que no puedan ser despedidos en ningún caso. La jurisprudencia ha establecido que existen causas justas de terminación del contrato, como el incumplimiento grave de las obligaciones laborales por parte del trabajador o la finalización del proyecto o tarea para la cual se contrató al trabajador.

2. Cambios en las condiciones laborales: aunque los trabajadores con estabilidad laboral reforzada tienen derecho a mantener su empleo y a no ser despedidos sin justa causa, esto no significa que sus condiciones laborales deban permanecer inalteradas en todo momento. La jurisprudencia ha establecido que los cambios en las condiciones laborales pueden ser legítimos si se realizan de buena fe y si no afectan negativamente los derechos fundamentales del trabajador.



3. Limitaciones presupuestales o financieras: aunque la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental protegido por la Constitución, esto no significa que los empleadores deban mantener indefinidamente a un trabajador en su nómina si esto implica una carga financiera excesiva o afecta gravemente la viabilidad económica de la empresa.

Así mismo, la Sentencia T-320/16 establece que el principio de estabilidad laboral reforzada se aplica a los trabajadores que se encuentran en situación de discapacidad. En esta sentencia se reconoce que la protección a las personas con discapacidad es un derecho fundamental y que el despido de una persona en estas circunstancias constituye una violación al principio de estabilidad laboral reforzada.

Además, se establece que el empleador debe garantizar las condiciones necesarias para que la persona con discapacidad pueda cumplir con sus responsabilidades laborales sin poner en riesgo su empleo. Por lo que:

Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente. la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta. (C.C, Sentencia T-320/16, Colom.)

En esa misma línea, se da la Sentencia T-317/17, donde en aras de los principios del

Estado Social de Derecho colombiano, se configura a la tutela como la herramienta jurídica predilecta para ordenar reintegros laborales ante una situación sin causales objetivas. Esto ante la inexistencia de un mecanismo que opere concretamente en este tipo de situaciones, donde el trato se da en conformidad a la protección de la estabilidad laboral reforzada.

Dicho recorrido jurídico se consolida en la Sentencia de la Corte Constitucional SU049-17, donde se detalla lo siguiente:

El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. (C.C, SU049-17, Colom.)

A su vez, en este recorrido, se destaca la importancia de exponer los conflictos laborales ante el Ministerio de Trabajo, siendo asesorados y controlados por el inspector del trabajo quien dará vía a la terminación del contrato laboral o a su ejecución por estar inmersos en causales de protección especial con el debido cumplimiento de las obligaciones que se derivan del contrato y la norma. Es decir, se enfatiza en la necesidad de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores más vulnerables y garantizar su estabilidad laboral.

Y es que, en el ámbito laboral, la buena fe juega un papel importante en la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada. El empleador debe actuar de buena fe y respetar los derechos del trabajador, especialmente en situaciones de vulnerabilidad. Si el empleador incurre

en un despido sin contar con el permiso del Ministerio de Trabajo, debe responder por el desconocimiento de la condición especial de presunta protección a la cual debía ceder, interpretando su actuar en un principio constitucional de Buena Fe.

En coherencia con esto, el empleador puede justificar la terminación del contrato de trabajo sin violar el principio de estabilidad laboral reforzada en casos de causales justas, impedimentos de fuerza mayor o caso fortuito. Sin embargo, en el caso de trabajadores con condiciones especiales protegidas por este principio constitucional, el empleador no puede alegar como causal la terminación de una obra o labor, o el mismo cumplimiento del término del contrato.

Por otro lado, la Sentencia SU040/18 se basó en el principio constitucional de igualdad y argumentó que los trabajadores que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta por una enfermedad que reduce en gran medida la capacidad laboral son especialmente vulnerables en el mercado laboral y requieren una protección adicional para garantizar su derecho al trabajo, situación que cubre la estabilidad laboral reforzada.

De esta manera, la sentencia establece que esta figura jurídica entra en los terrenos de protección, sin importar que el tipo de contrato sea por prestación de servicios, argumentando que en la realidad fáctica se puede demostrar una relación contractual del trabajo, y, en el caso de personas con discapacidad, el sistema de derecho colombiano debe garantizar la permanencia en el empleo, a manera de protección especial, haciendo así, ineficaz un hecho de despido o desvinculación con la empresa cuando las motivaciones están guiadas por la condición particular y especial con la que cuenta un trabajador.

A su vez, se deja en claro que la configuración de un vínculo laboral, independientemente de si es con subordinación o sin subordinación, debe darse en el marco del principio de

solidaridad y en cumplimiento con lo dispuesto en la constitución política de Colombia, trascendiendo así una lógica de utilidad para darle sentido integral. En coherencia, una persona con problemas de salud que dificulta el ejercicio de las funciones, se encuentra en una situación de especial protección, puesto que más allá de poder ser blanco de despidos, se trata de una realidad vulnerable en relación con el mercado laboral y así, del cumplimiento de sus necesidades básicas.

Por lo que, en el caso concreto, se reiteran los deberes constitucionales respecto a personas con discapacidad y, sobre todo, se hace énfasis la necesidad de garantías a los trabajadores en condición de debilidad manifiesta, ante la existencia de un contrato por prestación de servicios:

- (i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección, atendiendo las circunstancias particulares del caso.
- (ii) El concepto de estabilidad laboral reforzada se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.
- (iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección

constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral (Sentencia SU040/18).

Pese a esto, hay que hablar que, como toda figura jurídica, se cuentan con diferentes límites, donde en el caso de la estabilidad laboral reforzada en Colombia se incluyen las causas justas de terminación del contrato, cambios legítimos en las condiciones laborales y limitaciones presupuestales o financieras. Estos límites han sido establecidos por la jurisprudencia constitucional y tienen como objetivo equilibrar los derechos de los trabajadores con las necesidades y limitaciones de los empleadores.

Sin embargo, pese a la existencia de límites preestablecidos en la figura de la estabilidad laboral reforzada, en la realidad fáctica se pueden hallar casos donde se transgrede de forma inescrupulosa por aquellas personas que gozan de dicha protección, incumpliendo con sus obligaciones contractuales que han contraído con el empleador, sin que exista un método adecuado y eficaz para contrarrestar este fenómeno. Es decir, hay inconsistencias en la aplicación de la estabilidad laboral reforzada debido a que algunos trabajadores pueden abusar de esta figura para mantenerse en sus empleos sin cumplir con sus obligaciones laborales.

Dichas inconsistencias se pueden dar, por ejemplo, cuando se configura una causa justa de terminación del contrato de trabajo, impedimentos de fuerza mayor o caso fortuito y un sinnúmero de situaciones que pueden afectar la estabilidad laboral del trabajador. Además, se debaten los límites que se tienen en cuenta para la debida ejecución del principio de estabilidad laboral reforzada que no desconozca los derechos y obligaciones de las partes contratantes y contratadas

en el universo laboral. Y es que, aunque la Estabilidad Laboral Reforzada es un principio constitucional importante para proteger a los trabajadores más vulnerables, su aplicación debe ser cuidadosa y equilibrada para no afectar los derechos y obligaciones de las partes involucradas en el contrato laboral.

De esta manera, las principales inconsistencias en la aplicación de la estabilidad laboral reforzada parecen estar relacionadas con el abuso por parte de algunos trabajadores y con posibles diferencias en la interpretación y aplicación por parte de los jueces. Por lo que se enfatiza la necesidad de proteger los derechos laborales de los trabajadores en Colombia, incluyendo la estabilidad laboral reforzada como una figura importante para garantizar la protección contra el despido arbitrario; dadas las posibles existencias de abusos por parte de algunos trabajadores, por lo que es necesario encontrar métodos adecuados y eficaces para contrarrestar este fenómeno.

Estableciendo así que los jueces de tutela deben realizar un estudio minucioso y detallado al momento de pronunciarse sobre casos relacionados con la estabilidad laboral reforzada, lo cual sugiere que puede haber inconsistencias en la interpretación y aplicación de esta figura por parte de los jueces, donde para determinar si una persona es beneficiaria de las garantías de la estabilidad laboral reforzada, depende de tres supuestos:

- (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. (C.C, Sentencia SU087-22, Colom.)

Ahora bien, como en el campo de limitado del estudio de la estabilidad laboral reforzada es en la policía, se debe reconocer que el desarrollo del fenómeno socio jurídico se da dentro de un régimen especial. Entre tanto, un análisis de la figura, implica necesariamente una revisión de los fundamentos que sustentan y dan forma al régimen especial de la fuerza pública, por lo que a continuación se hará una caracterización fiel a lo expresado en la norma, para posteriormente dar desarrollo al tema central de la investigación: El impacto de la estabilidad laboral reforzada por salud en la Policía Nacional.

## **2. RÉGIMEN ESPECIAL EN MATERIA PENSIONAL Y PRESTACIONAL EN LA FUERZA PÚBLICA.**

El régimen especial prestacional y pensional de la fuerza pública en Colombia es un conjunto de normas y disposiciones que establecen un tratamiento diferencial para los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional en materia de seguridad social y pensiones. Este régimen especial se fundamenta en la importancia estratégica de la labor que desempeñan las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional en la defensa y protección de la soberanía, la integridad territorial y la seguridad ciudadana del país. Debido a la naturaleza de su trabajo, los miembros de la fuerza pública enfrentan riesgos y condiciones especiales que en teoría justifican la existencia de un régimen prestacional y pensional diferenciado y más favorable que el de la población civil.

En cuanto al régimen prestacional, los miembros de la fuerza pública tienen derecho a una serie de beneficios y prestaciones especiales, entre los que se encuentran la asistencia sanitaria, la pensión de invalidez, la pensión de sobrevivientes, la prima de vacaciones, la prima de navidad, la prima de antigüedad, el auxilio de cesantía, el auxilio funerario y la indemnización por muerte o lesiones sufridas en acto de servicio. Por su parte, en materia de pensiones, los miembros de la fuerza pública tienen derecho a pensiones especiales, tanto de vejez como de invalidez o de sobrevivientes, que se calculan sobre la base del último salario devengado en el servicio activo y con una tasa de reemplazo más alta que la de los demás regímenes pensionales.

Además, las pensiones de los miembros de la fuerza pública están garantizadas por el Estado, lo que les confiere una mayor seguridad y estabilidad. Cabe destacar que este régimen especial de seguridad social y pensiones no solo se aplica a los miembros en servicio activo de



las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, sino también a los retirados y a sus familias, lo que les asegura una protección social y económica adecuada en todas las etapas de su vida.

Podría decirse que el régimen especial prestacional y pensional de la fuerza pública en Colombia es una muestra del reconocimiento y agradecimiento del Estado hacia los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, quienes arriesgan su vida en defensa del país y de la seguridad ciudadana. Este régimen especial busca garantizarles una protección social y económica adecuada que les permita enfrentar los riesgos y contingencias asociados a su labor, y que les brinde la tranquilidad y bienestar.

Lo anterior fue determinado para la policía nacional por la Constitución política de Colombia de 1991 en el artículo 218 que dice:

La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz.

La ley determinará su régimen de carrera, prestacional y disciplinario. (C.P., 1991, art. 218, Colom.).

Así pues, en el 2004 nace la ley 923, esta ley establece el régimen de asignación de retiro y pensiones para el personal de la fuerza pública. Su objetivo principal es proporcionar una mayor protección a los miembros de la fuerza pública en Colombia, determinando disposiciones relacionadas con el régimen de asignación de retiro y pensión, y garantizando una mayor seguridad social para este sector de la población.

Con la promulgación de la Ley 923 de 2004, se trató de establecer un sistema más justo y equitativo de asignación de retiro y pensiones para el personal de la fuerza pública. Además, la asignación de retiro se calcula en función del salario y el tiempo de servicio de cada miembro, lo que significa que aquellos que han dedicado más tiempo y cometido sacrificios mayores recibirán una asignación de retiro más alta. Además de estos beneficios, la Ley 923 de 2004 también ofrece protección a los miembros de la fuerza pública en caso de accidentes o enfermedades relacionadas con su trabajo. Los miembros que están en servicio activo y se lesionan o enferman como resultado de su trabajo tienen derecho a recibir un tratamiento médico adecuado y a una indemnización por daños y perjuicios.

En el Título I de esta ley establece el régimen de asignación de retiro, pensión de invalidez y pensión de sobrevivientes para los miembros de la Fuerza Pública. El Gobierno nacional debe considerar los principios de eficiencia, universalidad, igualdad, equidad, responsabilidad financiera, intangibilidad y solidaridad, así como objetivos y criterios específicos. Estos incluyen el respeto de los derechos adquiridos, la sujeción al marco general de la política macroeconómica y fiscal, la consideración de los riesgos inherentes a la actividad especial de los miembros de la Fuerza Pública y la no discriminación.

El título II de esta ley establece el marco pensional y de asignación de retiro de los miembros de la fuerza pública, en este se determinan los elementos mínimos que deben ser tenidos en cuenta en el régimen pensional y de asignación de retiro. En este sentido, se destaca que el derecho a la asignación de retiro debe ser fijado exclusivamente teniendo en cuenta el tiempo de formación, el tiempo de servicio y/o el tiempo aportado, determinando como mínimo 18 años de servicio y en ningún caso se exigirá como requisito para reconocer el derecho un tiempo superior a 25 años”. Esto significa que se reconoce la importancia del trabajo realizado

por los miembros de la Fuerza Pública y se busca recompensarlos adecuadamente por su dedicación.

Además, se establecen las condiciones para acceder a una pensión por invalidez y la considera un derecho fundamental para los miembros de la Fuerza Pública en Colombia que sufren una incapacidad permanente y total para el servicio. La ley establece los criterios y condiciones para acceder a esta pensión, así como los porcentajes adicionales y las indemnizaciones prestacionales correspondientes:

(...) 3.5. El derecho para acceder a la pensión de invalidez, así como su monto, será fijado teniendo en cuenta el porcentaje de la disminución de la capacidad laboral del miembro de la Fuerza Pública, determinado por los Organismos Médico-Laborales Militares y de Policía, conforme a las leyes especiales hoy vigentes, teniendo en cuenta criterios diferenciales de acuerdo con las circunstancias que originen la disminución de la capacidad laboral. En todo caso no se podrá establecer como requisito para acceder al derecho, una disminución de la capacidad laboral inferior al cincuenta por ciento (50%) y el monto de la pensión en ningún caso será menor al cincuenta por ciento (50%) de las partidas computables para la asignación de retiro.

Podrá disponerse la reubicación laboral de los miembros de la Fuerza Pública a quienes se les determine de conformidad con el estatuto de la capacidad sicofísica, incapacidades e invalideces, una disminución de la capacidad laboral que previo concepto de los organismos médico-laborales militares y de policía así la ameriten, sin perjuicio de la indemnización a que haya lugar. (Ley 923 de 2004)

El 31 de diciembre de 2004 se expide el Decreto 4433 de 2004 que tendría como fin implementar las disposiciones establecidas en la Ley 923 de 2004 en lo que respecta al régimen de asignación de retiro y pensión para el personal de la fuerza pública, regulando dicha ley.

El decreto hace referencia a las disposiciones generales y establece el campo de aplicación de la norma. En este sentido, señala que las disposiciones contenidas en el decreto se aplicarán a los Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares, Oficiales, Suboficiales, Personal del Nivel Ejecutivo y Agentes de la Policía Nacional, alumnos de las escuelas de formación de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional y a los Soldados de las Fuerzas Militares.

El mencionado decreto señaló el tiempo de servicio activo que debe permanecer un miembro de la Policía Nacional, para obtener el reconocimiento pensional a través de una asignación de retiro, así:

(...) Artículo 25. Asignación de retiro para el personal de la Policía Nacional.

Los Oficiales y el personal del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional que ingresen al escalafón a partir de la fecha de entrada en vigencia del presente decreto y que sean retirados del servicio activo después de veinte (20) años, por llamamiento a calificar servicios, por disminución de la capacidad psicofísica, o por voluntad del Gobierno, y los que se retiren a solicitud propia o sean retirados o separados en forma absoluta después de veinticinco (25) años de servicio, tendrán derecho a partir de la fecha en que terminen los tres (3) meses de alta, a que por la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional se les pague una asignación mensual de retiro. (Decreto 4433 de 2004).

Así pues, a modo de resumen se podría decir que el régimen especial prestacional y pensional para la fuerza pública en Colombia consiste en un conjunto de beneficios y garantías

que se otorgan a los miembros de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, para recompensar el servicio prestado al país y garantizar su bienestar y el de sus familias. Este régimen especial se deriva de la naturaleza misma de sus funciones, que conllevan un alto nivel de riesgo y de exposición a situaciones que pueden poner en peligro su integridad física y mental.

Los beneficios y garantías que conforman el régimen especial prestacional y pensional para la fuerza pública incluyen la asignación de retiro, la pensión de vejez, la pensión de invalidez, la pensión de sobrevivientes y la salud. Cada una de estas prestaciones se rige por normas específicas que establecen los requisitos para su obtención, las modalidades de asignación y los montos correspondientes.

En general, el régimen especial prestacional y pensional de la fuerza pública en Colombia se caracteriza por ofrecer beneficios y garantías más amplias y generosas que las establecidas en el régimen general para el resto de los ciudadanos. Esto se debe, en gran medida, a la importancia de las funciones que cumplen los miembros de la fuerza pública en la defensa de la soberanía y la protección de la ciudadanía.

### **3. LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SALUD EN LA POLICÍA NACIONAL.**

#### **3.1 El estatuto especial de capacidad**

Ahora bien, como se ha venido desarrollando, la estabilidad laboral reforzada es un derecho constitucional que tiene como objetivo proteger a las personas que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta por el deterioro de su salud y que pueden ser despedidas por esa razón. Este derecho implica que el trabajador tiene derecho a conservar su empleo, a no ser despedido en razón de su condición de salud, a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que justifique la desvinculación, y a que la autoridad laboral competente autorice el despido previa verificación de la existencia de dicha causal.

En el caso de los miembros de la policía nacional de Colombia, el retiro del servicio activo por disminución de la capacidad psicofísica se rige por un régimen especial, establecido en el Decreto 1796 de 2000, que regula la evaluación de la capacidad sicofísica y la disminución de la capacidad laboral, y aspectos sobre incapacidades, indemnizaciones, pensión por invalidez e informes administrativos por lesiones. Sin embargo, este régimen debe interpretarse conforme a los principios constitucionales y los derechos fundamentales de los uniformados, entre ellos, el derecho a la estabilidad laboral reforzada, puesto que esta, es una manifestación del principio de igualdad material consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política, que impone al Estado y a los particulares el deber de proteger a las personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta.

Ahora bien, en el decreto mentado, se determina un trato especial en el proceso de

evaluación dadas las funciones que tiene el personal de esta institución, la cual necesita de competencias concretas para poder responder a diversas ocasiones de naturaleza compleja, puesto que el contexto cotidiano de un uniformado se da en peligros constantes y en manejos de la realidad que implican una capacidad psicológica y física que permita hacer cumplir la misión constitucional. Dichos exámenes se realizan en diferentes eventos de la carrera, consignados en el Artículo 4 del Decreto 1796 de 2000:

ARTÍCULO 4. EXÁMENES DE CAPACIDAD SICOFÍSICA. Los exámenes médicos y paraclínicos de capacidad sicofísica se realizarán en los siguientes eventos:

1. Selección alumnos de escuelas de formación y su equivalente en la Policía Nacional.
2. Escalafonamiento
3. Ingreso personal civil y no uniformado
4. Reclutamiento
5. Incorporación
6. Comprobación
7. Ascenso personal uniformado
8. Aptitud sicofísica especial
9. Comisión al exterior
10. Retiro
11. Licenciamiento
12. Reintegro
13. Definición de la situación médico-laboral
14. Por orden de las autoridades médico-laborales (Decreto 1796 de 2000)

En ese sentido, los comandantes o jefes respectivos deben describir en un formato

establecido las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que se produjeron los hechos que resultaron en la pérdida de capacidad laboral. Informando a su vez si tales acontecimientos ocurrieron en una de las siguientes circunstancias: a) En el servicio, pero no por causa y razón del mismo, es decir, enfermedad y/o accidente común; b) En el servicio por causa y razón del mismo, es decir, enfermedad profesional y/o accidente de trabajo.

De esta manera, se constata que los procedimientos en todos los estadios que hacen parte de su desarrollo, están enmarcados en principios de racionalidad y constitucionalidad, puesto que se construyen en relación con la función social de la Policía Nacional y su subordinación inherente a las necesidades del Estado Social de Derecho. En ese sentido, este decreto establece las causales para el retiro del servicio activo por disminución de la capacidad psicofísica, que son:

(i) incapacidad permanente para actividad militar o policial; (ii) incapacidad permanente parcial para actividad militar o policial superior al 50%; (iii) incapacidad permanente parcial para actividad militar o policial inferior o igual al 50%, cuando no sea posible su reubicación; (iv) incapacidad permanente parcial para actividad militar o policial inferior o igual al 50%, cuando habiendo sido reubicado, el uniformado solicite su retiro voluntario; y (v) incapacidad permanente parcial para actividad militar o policial inferior o igual al 50%, cuando habiendo sido reubicado, el uniformado incurra en mala conducta (Decreto 1796 de 2000)

Así mismo, el decreto señala los organismos y autoridades encargadas de calificar la pérdida de capacidad laboral, que son:

(i) la junta médico-laboral, que es un órgano técnico-científico integrado por tres profesionales en medicina con especialización en medicina legal o medicina laboral; (ii) la junta



médico-laboral de revisión, que es un órgano técnico-científico integrado por tres profesionales en medicina con especialización en medicina legal o medicina laboral; y (iii) el tribunal médico-laboral de revisión, que es un órgano técnico-científico integrado por cinco profesionales en medicina con especialización en medicina legal o medicina laboral. (Decreto 1796 de 2000)

Finalmente, el decreto establece los procedimientos para el retiro del servicio activo por disminución de la capacidad psicofísica, que varían según sea el caso:

(i) cuando se trate de incapacidad permanente para actividad militar o policial; (ii) cuando se trate de incapacidad permanente parcial para actividad militar o policial superior al 50%; (iii) cuando se trate de incapacidad permanente parcial para actividad militar o policial inferior o igual al 50%; (iv) cuando se trate de incapacidad permanente parcial para actividad militar o policial inferior o igual al 50%, cuando no sea posible su reubicación; (v) cuando se trate de incapacidad permanente parcial para actividad militar o policial inferior o igual al 50%, cuando habiendo sido reubicado, el uniformado solicite su retiro voluntario; y (vi) cuando se trate de incapacidad permanente parcial para actividad militar o policial inferior o igual al 50%, cuando habiendo sido reubicado, el uniformado incurra en mala conducta. (Decreto 1796 de 2000)

Aunque los miembros de la policía nacional están sometidos a un régimen especial de retiro por disminución de la capacidad psicofísica, este régimen no puede desconocer los principios constitucionales y los derechos fundamentales de los uniformados, entre ellos, el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Así lo ha reconocido la Corte Constitucional en varias sentencias, en las que ha establecido los criterios y las garantías que deben observarse al momento de aplicar el régimen especial a los casos concretos. Entre los principios constitucionales que orientan la interpretación y aplicación del régimen especial, se pueden destacar los siguientes:

- El principio de igualdad material (artículo 13 de la Constitución), que implica que las personas que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta por razón de su salud deben recibir una protección especial y reforzada por parte del Estado y de los particulares, y que no pueden ser discriminadas o excluidas del ámbito laboral por esa causa.

- El principio de dignidad humana (artículo 1 de la Constitución), que implica que los miembros de la policía nacional deben ser tratados con respeto y consideración, y que sus condiciones de salud deben ser atendidas adecuadamente, sin menoscabo de su integridad física, moral o profesional.

- El principio de proporcionalidad (artículo 2 de la Constitución), que implica que las medidas adoptadas por la administración en relación con el retiro del servicio activo por disminución de la capacidad psicofísica deben ser adecuadas, necesarias y proporcionales al fin perseguido, y que no pueden implicar una restricción excesiva o desproporcionada de los derechos fundamentales de los afectados.

- El principio de favorabilidad (artículo 29 de la Constitución), que implica que, en caso de duda o conflicto entre normas aplicables al caso concreto, debe prevalecer aquella que sea más favorable al reconocimiento y efectividad de los derechos fundamentales de los uniformados.

Y es que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, por lo tanto, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Por lo que El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados, especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental,

se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. (C.P., 1991, art.13, Colom.). Este derecho busca evitar que las personas sean discriminadas o excluidas del mercado laboral por razón de su condición física, mental o sensorial, que les impida o dificulte el desempeño de sus funciones.

Ahora bien, La Corte Constitucional ha señalado que este derecho no protege exclusivamente a quienes presentan una pérdida de capacidad laboral (PCL) calificada, sino también a aquellas personas que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores y que, por este hecho, pueden ser objeto de tratos discriminatorios (Corte Constitucional, 2021). Así mismo, ha indicado que este derecho no implica una inamovilidad absoluta del trabajador, sino una protección reforzada frente al despido arbitrario o injustificado. (C.C., Sentencia T-399/20, Colom.)

Para que opere el derecho a la estabilidad laboral reforzada, deben cumplirse tres condiciones:

(...) (i) que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte el desempeño de sus funciones; (ii) que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido; y (iii) que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación (Corte Constitucional, 2021)

Si estas condiciones se cumplen, el empleador debe solicitar la autorización previa del Ministerio del Trabajo o la autoridad competente para proceder al despido del trabajador. De lo contrario, el despido será ineficaz y dará lugar al reintegro y al pago de las indemnizaciones correspondientes, claro está, que el proceso se garantiza desde la óptica científica y objetiva que en el deber ser tiene que ser la Junta médica respectiva, quien hará los exámenes particulares del caso, con base a los siguiente:

EXÁMENES PARA RETIRO. El examen para retiro tiene carácter definitivo para todos los efectos legales; por tanto, debe practicarse dentro de los dos (2) meses siguientes al acto administrativo que produce la novedad, siendo de carácter obligatorio en todos los casos. Cuando sin causa justificada el retirado no se presentare dentro de tal término, dicho examen se practicará en los Establecimientos de Sanidad Militar o de Policía por cuenta del interesado.

Los exámenes médico-laborales y tratamientos que se deriven del examen de capacidad sicofísica para retiro, así como la correspondiente Junta Médico-Laboral Militar o de Policía, deben observar completa continuidad desde su comienzo hasta su terminación. (Decreto 1796 de 2000)

De acuerdo a lo anterior y al cómo se establece el estatuto especial de capacidad, consignado en el Decreto 1796 de 2000 se puede determinar que el respeto a los parámetros desarrollados por la Corte Constitucional, es algo que atraviesa los procedimientos que deben seguirse para determinar si un miembro de las fuerzas militares o policiales tiene una disminución en su capacidad laboral debido a una lesión o enfermedad, como también, en los criterios para determinar si dicha lesión o enfermedad es imputable al servicio.

Es en esa misma lógica que se dan las indemnizaciones y pensiones por invalidez que corresponden a los miembros afectados por una disminución en su capacidad laboral, configurando criterios claros para determinar el grado de incapacidad y el monto correspondiente a recibir, para lo cual, se regula con esta norma los informes administrativos por lesiones, desde donde se determina si una lesión o enfermedad es imputable al servicio y se establece el grado de incapacidad del miembro afectado. Siendo concretamente en el Decreto 1157 de 2014 donde se regula el porcentaje para la pensión de invalidez:

Artículo 2°. Reconocimiento y liquidación de la pensión de invalidez. Cuando mediante Acta de Junta Médico-Laboral y/o Tribunal Médico-Laboral de Revisión Militar y de Policía, realizada por los organismos médico-laborales militares y de policía, se determine al Personal de Oficiales, Suboficiales, Soldados Profesionales y personal vinculado para la prestación del servicio militar obligatorio de las Fuerzas Militares y Oficiales, Suboficiales, miembros del Nivel Ejecutivo, Agentes y personal vinculado para la prestación del servicio militar obligatorio de la Policía Nacional, una disminución de la capacidad laboral igual o superior al cincuenta por ciento (50%) ocurrida en servicio activo, tendrán derecho a partir de la fecha del retiro o del vencimiento de los tres meses de alta cuando se compute como tiempo de servicio, mientras subsista la incapacidad, a que el Tesoro Público, les pague una pensión mensual, que será reconocida por el Ministerio de Defensa Nacional o por la Dirección General de la Policía Nacional, según el caso, liquidada de conformidad con los porcentajes que a continuación se señalan, con fundamento en las partidas computables que correspondan, según lo previsto en los Decretos 4433 de 2004 y 1858 de 2012, así:

2.1. El cincuenta por ciento (50%), cuando la disminución de la capacidad laboral sea igual o superior al cincuenta por ciento (50%), e inferior al setenta y cinco por ciento (75%).

2.2. El setenta y cinco por ciento (75%), cuando la disminución de la capacidad laboral sea igual o superior al setenta y cinco por ciento (75%), e inferior al ochenta y cinco por ciento (85%).

2.3. El ochenta y cinco por ciento (85%), cuando la disminución de la capacidad laboral sea igual o superior al ochenta y cinco por ciento (85%), e inferior al noventa y cinco por

ciento (95%).

2.4. El noventa y cinco por ciento (95%) de dichas partidas, cuando la disminución de la capacidad laboral sea igual o superior al noventa y cinco por ciento (95%). (Decreto 1157 de 2014)

De acuerdo a esto, se puede decir que La estabilidad laboral reforzada por salud de la policía nacional de Colombia es un derecho constitucional que busca proteger a los uniformados que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta por el deterioro de su salud y que pueden ser despedidos por esa razón. Este derecho implica que el trabajador tiene derecho a conservar su empleo, a no ser despedido en razón de su condición de salud, a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que justifique la desvinculación, y a que la autoridad laboral competente autorice el despido previa verificación de la existencia de dicha causal.

Sin embargo, este derecho no es absoluto ni ilimitado, sino que debe armonizarse con el régimen especial de retiro por disminución de la capacidad psicofísica de la policía nacional, establecido en el Decreto 1796 de 2000, que regula la evaluación de la capacidad psicofísica y la disminución de la capacidad laboral, y aspectos sobre incapacidades, indemnizaciones, pensión por invalidez e informes administrativos por lesiones. Este régimen especial responde a las exigencias propias del servicio policial, que requiere que sus miembros cumplan con todas las aptitudes físicas, síquicas y sensoriales para desarrollar su labor.

Por lo tanto, para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada por salud de la policía nacional de Colombia, se deben observar los principios constitucionales y las garantías procesales y sustanciales que ha señalado la Corte Constitucional en su jurisprudencia, para así, lograr un equilibrio entre los intereses del Estado y los derechos de los uniformados, respetando

su dignidad humana y su condición de salud, pero también teniendo en cuenta las necesidades del servicio público y los derechos de terceros. Así se contribuye al cumplimiento de los fines esenciales del Estado social de derecho: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución.

### **3.2 La estabilidad laboral reforzada por salud en la Policía Nacional**

Como se ha establecido, la estabilidad laboral reforzada se sustenta en la Constitución Política de Colombia, específicamente en el artículo 53 que establece el derecho al trabajo y en el artículo 13 que prohíbe la discriminación. Además, se encuentra regulada por la Ley 361 de 1997, que establece medidas para garantizar la integración social de las personas con discapacidad, que regula el régimen prestacional de los miembros de la fuerza pública, a su vez, se han emitido varias sentencias por parte de la Corte Constitucional que han desarrollado esta figura y han establecido su alcance y protección.

La Constitución Política de Colombia reconoce y protege los derechos de las personas con discapacidad. Esto incluye el derecho a la igualdad, la no discriminación, la protección contra el despido arbitrario y la garantía de condiciones laborales justas y favorables. Además, la Constitución establece que el Estado tiene la responsabilidad de garantizar la integración social y laboral de las personas con discapacidad.

Por lo que, la estabilidad laboral reforzada se desarrolla a través de la protección especial que se les brinda a ciertos trabajadores que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta, como es el caso de los miembros de la fuerza pública que han sufrido una disminución en su capacidad laboral. Esta protección implica que estos trabajadores no pueden ser despedidos sin justa causa y sin el debido proceso, y que además tienen derecho a la permanencia o reubicación

en un cargo compatible con su estado de salud

Ahora bien, como anteriormente se presentó, el régimen especial de la fuerza pública se sustenta en los riesgos cotidianos que se viven en el desarrollo de su función, puesto que afrontan riesgos permanentes para su vida e integridad personal debido a las actividades que diariamente ejecutan. Por esta razón, se considera que la sociedad y el Estado tienen un comportamiento particular hacia ellos, ya que se trata de garantizar y prestar el servicio de seguridad social a quienes actúan directamente para proteger a todas las personas residentes en Colombia en sus derechos y libertades.

Por lo que la jurisprudencia ha tenido un desarrollo progresivo que ha significado un aclaramiento en los lineamientos que regulan el accionar administrativo, buscando evitar que las relaciones jerárquicas y de poder que existen en una organización burocrática, influya en las decisiones de retiro por salud, puesto que se entiende que por encima de las diferencias dadas en el ejercicio de una función, ante la ley todos son iguales, es así como en el artículo 55 de la Ley 1791 del 2000, estableció que una de las causales de retiro dentro de la Policía Nacional, es el hecho de una disminución de la capacidad psicofísica:

ARTICULO 55. CAUSALES DE RETIRO. El retiro se produce por las siguientes causales:

1. Por solicitud propia.
2. Por llamamiento a calificar servicios.
3. Por disminución de la capacidad sicofísica.
4. Por incapacidad absoluta y permanente o gran invalidez.
5. Por destitución.
6. Por voluntad del Gobierno para oficiales y del Ministro de Defensa Nacional, o la



Dirección General de la Policía Nacional por delegación, para el nivel ejecutivo, los suboficiales y los agentes.

7. Por no superar la escala de medición del Decreto de Evaluación del Desempeño Policial.

8. Por incapacidad académica.

9. Por desaparecimiento.

10. Por muerte (Ley 1791 de 2000, art. 55, Colom.)

De esta manera, en dicho artículo, se presentó como causal legítima de retiro la situación de dificultades psicofísicas en el personal, puesto que se determina que ante la dificultad de asumir la función necesaria en el marco del deber ser de la Fuerza Pública, lo que procede es ser retirado del servicio activo, en coherencia con la protección de la Institución, puesto que se trata de dar un accionar administrativo que vaya dirigido desde la racionalidad y la estabilidad, para poder cumplir los principios erigidos por el Estado de Derecho.

Sin embargo, ante esto, se dio la sentencia C-381-05, que funcionó como control constitucional a argumentar que la norma se sobrepone a principios constitucionales como lo son la igualdad y la dignidad, puesto que se puede entender como una forma de exclusión que sacrifica el derecho a un trato preferencial dada la situación de debilidad manifiesta. Por lo que es importante hacer una revisión objetiva de la situación:

Es necesario determinar si la persona, a pesar de ser discapacitada, posee capacidades físicas o psíquicas para desarrollar labores diversas a las estrictamente operativas.

Teniendo en cuenta que las personas discapacitadas no constituyen un grupo homogéneo sino heterogéneo, en razón a que la discapacidad puede ser de grado mayor o menor y de diferente tipo, el tratamiento otorgado también puede ser diferente sin que por ello exista

vulneración de su derecho a la igualdad (C.C, Sentencia C-381-05, Colom.).

Pese a esto, se aclara que no implica esto que la Policía Nacional deba estar compuesta por personas que no se encuentren aptas para ejercer la función principal de la institución, poniendo en riesgo a los ciudadanos, sino que se trata de evaluar con rigurosidad las situaciones múltiples que se pueden presentar, es decir, es un llamado a tener un enfoque humano, más que instrumental, considerando las “circunstancias concretas de cada persona y tener en cuenta las capacidades que de ellas puedan aprovecharse para no adoptar una medida que resulte ser desproporcionada a los fines constitucionales” (C.C, Sentencia C-381-05, Colom.).

En ese sentido, la estabilidad laboral reforzada garantiza que los trabajadores de la Policía Nacional que cuentan con alguna discapacidad o una limitación en su estructura psicológica o física, sean tratados como sujetos especial de protección. Esto ante las premisas de la condición de debilidad manifiesta y la prohibición de despidos discriminatorios, para lo cual, antes de una medida que implique un despido, se sobrepone como necesidad del empleador o el Estado, una reubicación ante la condición de marginalidad del sujeto.

Por lo que, en esta situación, el empleador debe ubicar al trabajador en un cargo igual o de mejores condiciones, donde se cumplan los principios de igualdad y dignidad, estructurando un desarrollo concomitante con la limitación del trabajador, permitiendo un trabajo que pueda dar un espacio a la realización. Entre tanto, los jueces de tutela deben garantizar desde un análisis riguroso el cumplimiento de dichas medidas de bienestar, antes de ordenar el reintegro, puesto que debe darse en consonancia con el respeto y ejercicio de los derechos fundamentales del empleado.

Dado es el caso de la Sentencia T-499-20, donde se reafirma la obligatoriedad de dar protección a los trabajadores con problemas de salud que disminuyan su capacidad laboral,

puesto que se pone en juego principios constitucionales de igualdad e integración, por lo que se establece como necesidad social la configuración de medidas para que no se llegue a un caso de exclusión en el mercado laboral por una acción guiada por intereses subjetivos:

La Corte determinó que la Junta Médico Laboral de Policía y el Tribunal Médico Laboral de Revisión no consideraron sustancialmente la posibilidad de reubicar al accionante atendiendo a sus habilidades, experticias, formación y aptitudes, “lo que se traduce en un acto que contraría los artículos 13 y 46 de la Constitución y la Ley 361 de 1997, normas en virtud de las cuales, le corresponde al Estado-empleador adoptar medidas de integración para el trabajador en condición de discapacidad, ofreciéndole alguna alternativa de reubicación. (C.C, Sentencia T-499-20, Colom.)

Por lo que, de esta manera, se constata que es obligatorio el seguimiento de las condiciones integrales del trabajador, que establezca un porcentaje de pérdida de capacidad laboral en contraposición de una persona sana, se trata de una garantización de reubicación laboral, en cuanto la junta dictamine la pérdida de menos de un 50 % de capacidad, para de esta forma, reajustar la función del empleado al sistema administrativo o de educación, de acuerdo a las características particulares del involucrado.

Por lo tanto, para que proceda la garantía de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, no basta con demostrar la existencia de incapacidad laboral temporal, sino que se exige que el trabajador al momento del despido estuviera afectado por una pérdida de capacidad laboral en el porcentaje legal. Dicho contenido se encuentra explícito en la sentencia T-499-20, que afirma lo siguiente:

es función de las juntas médico laborales y los tribunales laborales de revisión militar y de policía el realizar pruebas psicofísicas a las personas valoradas, con el fin de (i)

evaluar sus habilidades, (ii) determinar específicamente si pueden desarrollar labores administrativas, docentes o de instrucción, y, con fundamento en ese estudio realizado, (iii) motivar la recomendación de efectuar o no la reubicación. Lo anterior encuentra justificación en que cuando se determina un porcentaje de pérdida de capacidad por debajo del 50% que se exige para decretar la invalidez, se entiende que la persona aún se considera apta para desempeñar algún tipo de labor, por lo que la posibilidad de una reubicación debe estudiarse de forma detallada. (...) la jurisprudencia establece que debe tenerse en cuenta dos elementos para analizar la procedencia de una reubicación. En primer lugar, uno de tipo subjetivo, que estudie si la persona física y mentalmente está en capacidad de desarrollar labores administrativas, docentes o de instrucción dentro de la institución. Y, en segundo lugar, otro objetivo, que se relaciona con la definición de la labor que efectivamente pueda ser asignada, teniendo en cuenta la existencia y disponibilidad de un cargo que corresponda a los estudios, preparación, y capacitación del sujeto.” (C.C, sentencia T-499-20, Colom.)

Dando sentido a una protección abarcativa que parte de un respeto por lo instaurado en las normas constitucionales y legales, como está descrito en la Sentencia T-910 de 2011, donde se da por sentado que para la reproducción de los valores primarios del Estado Social de Derecho, mediante el principio de igualdad, se deben recrear medidas que adapten a los uniformados que cumplan con los criterios de la figura de estabilidad laboral reforzada, mediante capacitaciones, atenciones concretas y tratamientos especiales, que bien, permitan la recuperación del sujeto en cuestión o el reajuste en las necesidades de la institución, donde el empleado pueda ejercer una labor, de acuerdo, a sus capacidades diferenciales. Ante esto, la desvinculación se establece como la última alternativa, y, donde dado el caso, se debe garantizar

una pensión de invalidez.

Y es que:

La Policía Nacional tiene el deber constitucional de intentar la reubicación del accionante en un cargo en el que pueda seguir siendo útil para la institución, verbigracia, en labores de administrativas, docentes o de instrucción. Para el efecto, a las Juntas Médico-Laborales y al Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar y de Policía les corresponde realizar la valoración de la reubicación con fundamento en conceptos técnicos, objetivos y especializados en la materia; igualmente, tienen el deber de ser congruentes y motivar suficientemente los dictámenes en el sentido de manifestar las razones que justifican la decisión, tener pleno sustento probatorio y basarse en un diagnóstico integral del estado de salud del uniformado (C.C, Sentencia T 449-20, Colom.).

Esto ante el respeto por el artículo 54 de la Constitución colombiana, donde se establece que el Estado debe garantizar el derecho al trabajo a los discapacitados acorde con sus condiciones de salud. Además, la Constitución reconoce a los grupos tradicionalmente marginados, como lo son en este caso los discapacitados, como sujetos de especial protección. Ante esto el Estado colombiano y en este caso, la Policía Nacional, debe crear condiciones y políticas para la integración, rehabilitación y reubicación de las personas discapacitadas, acorde y completamente ligadas a la finalidad de la Constitución y de los tratados y convenios ratificados por Colombia.

Dado que la estabilidad laboral reforzada es una medida de protección que consiste en que una persona con discapacidad o con disminución de capacidad laboral no podrá ser despedido en razón de su condición y sin previa autorización de la Oficina de trabajo, so pena de carecer de efecto jurídico. En otras palabras, esta medida asegura una estabilidad laboral en el

empleo mientras no exista una causal justificada de despido. La estabilidad laboral reforzada es un mecanismo de especial protección en el campo laboral para los trabajadores con discapacidad, lo que les brinda seguridad y tranquilidad al saber que no pueden ser despedidos sin justificación.

...si bien las instituciones pueden retirar a una persona que tenga disminución en sus capacidades laborales, el retiro no se deberá hacer hasta tanto no se haya hecho un examen juicioso sobre la posibilidad de reubicar al empleado y que en caso de descartarse esta posibilidad se deben presentar argumentos suficientes que justifiquen una decisión de este tipo. En especial porque la razón para no conceder la reubicación no debería estar solo basada en los riesgos hipotéticos que la persona puede enfrentar de continuar trabajando en la entidad a la cual está vinculada. (C.C, Sentencia T-328/22, Colom.)

Ante esto, se traza una línea de valores que deben limitar una decisión de retiro, puesto que, en un hecho de desvinculación de la institución, si no se cumple con los requisitos que están detalladamente planteados por la Corte Constitucional, se debe obligar un reintegro. Esto, en consideración con los cimientos del Estado de Derecho, reconociendo desde todas las dimensiones la estructura integral de lo humano, sobre todo en personal que ante una evaluación objetiva se considera que puede tener dificultades de integrarse a la dinámica del mercado laboral.

En concordancia con esto, lo que se ha expuesto por parte de la Corte Constitucional y el Consejo de Estado, se pone en evidencia, que se hace necesaria la garantización de la permanencia en la institución de un trabajador con alguna limitación física, adquirida o desarrollada, para el goce pleno de los derechos del uniformado. Sin embargo, hay que cuestionarse acerca de cómo esta legislación puede convertirse en una contradicción dentro de la institución y su misión constitucional, puesto que, como un ente del Estado, se trata de una

organización que vela por el bienestar de las mayorías y en el caso concreto de la Policía, de la seguridad y construcción real de condiciones de desarrollo de todos los individuos que hacen parte de la nación.

Y es que la estabilidad laboral reforzada puede ser objeto de abusos por parte de algunos trabajadores que incumplen con sus obligaciones contractuales sin que exista un método adecuado y eficaz para contrarrestar este fenómeno, esta figura puede llegar a ser transgredida de forma inescrupulosa por algunas personas, por lo que se recomienda con especial ojo técnico por parte de la junta médica que la opción del reintegro no sea una medida que abarque a todos los casos, cuyo porcentaje de disminución en la capacidad laboral sea menor al 50%, puesto que se puede abrir un camino de extrema burocratización de la institución, generando posibles desbalances financieros en el rédito público.

Prestando especial atención a los requerimientos descritos en la Sentencia (SU-556 de 2014), la cual establece los siguientes criterios:

- i. El reintegro del servidor público desvinculado a su empleo, siempre y cuando el cargo que venía ocupando antes de la desvinculación no haya sido provisto mediante concurso, no haya sido suprimido o el servidor no haya llegado a la edad de retiro forzoso.
- ii. Para el reintegro también deberá examinarse si el servidor público cumple con los requisitos para acceder al cargo público, tales como la carencia de antecedentes penales y disciplinarios. Lo anterior de conformidad con el artículo 123 Superior, que establece que “los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus

funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento”.

iii. A título indemnizatorio, sólo se debe pagar el equivalente a los salarios y prestaciones dejados de percibir hasta el momento de la sentencia, descontando de ese monto las sumas que, por cualquier concepto laboral, público o privado, dependiente o independiente, haya recibido la persona, sin que la suma a pagar por indemnización sea inferior a seis (6) meses ni pueda exceder de veinticuatro (24) (C.C, SU-556 de 2014, Colom.).

Y es que claro, se debe garantizar el correcto hacer constitucional en todas las dimensiones de la sociedad, sin embargo, la medición de la capacidad laboral y la dinámica de reubicación, debe ser revisada de forma diferenciada en contraste con la misión constitucional de la Policía Nacional, puesto que se debe tomar en la cuenta que la disminución en la capacidad laboral no necesariamente engendra una condición de discapacidad, por lo que se tiene que dar un diálogo sensato entre los servicios que desde la división social del trabajo están consignados en la Policía Nacional y la obligatoriedad de los reintegros, puesto que se puede generar un desbalance en el devenir de la función general.

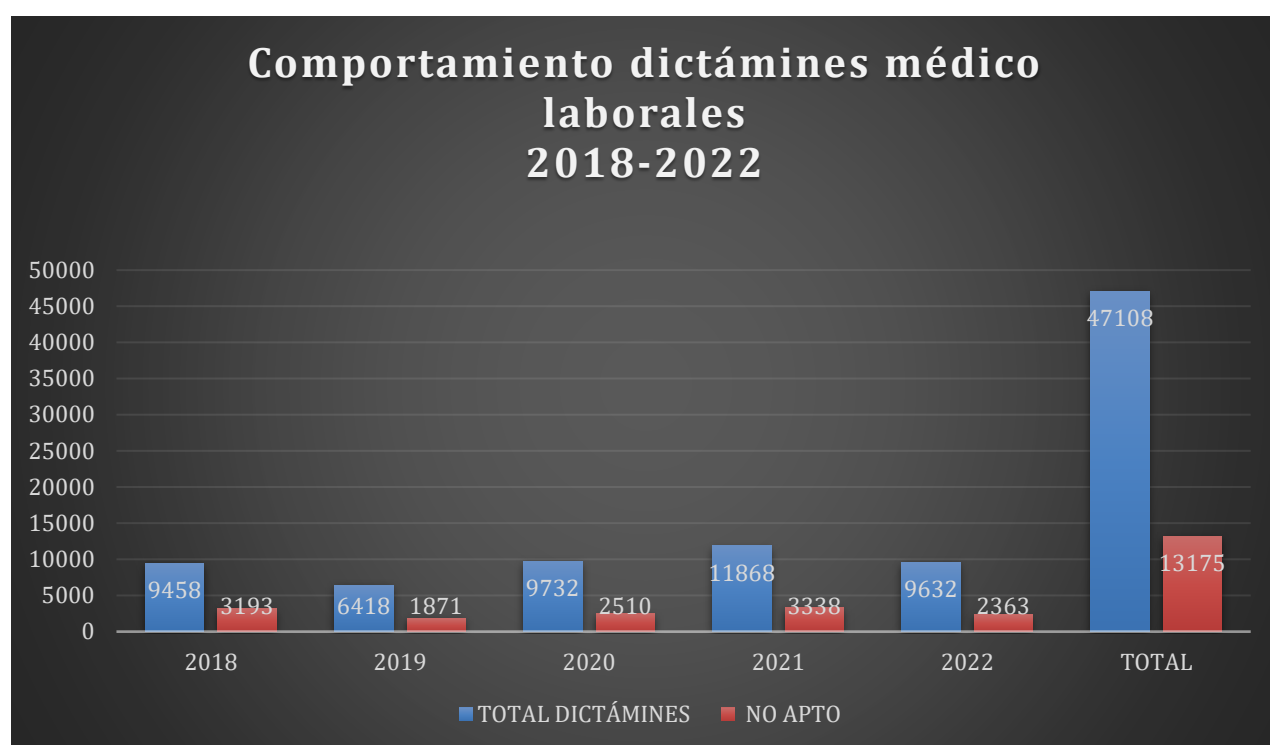
Constatando la necesidad de hacer cumplir los parámetros mediante los cuales se puede hacer efectiva la estabilidad laboral reforzada, pues aunque los trabajadores en situación de vulnerabilidad tienen derecho a una protección especial contra el despido sin justa causa, existen causales objetivas de desvinculación que pueden justificar el despido, como por ejemplo, la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, la terminación del plazo fijo pactado en el contrato, la liquidación o clausura definitiva de la empresa, entre otras. Además, si un



trabajador incumple gravemente sus obligaciones laborales o comete faltas disciplinarias graves, el empleador puede despedirlo sin incurrir en responsabilidad alguna.

*Figura 1*

*Comportamiento de los dictámenes médicos laborales entre los años 2018-2022*



*Nota. Datos tomados de la dirección de sanidad de la Policía Nacional: GS-2023-019960-*

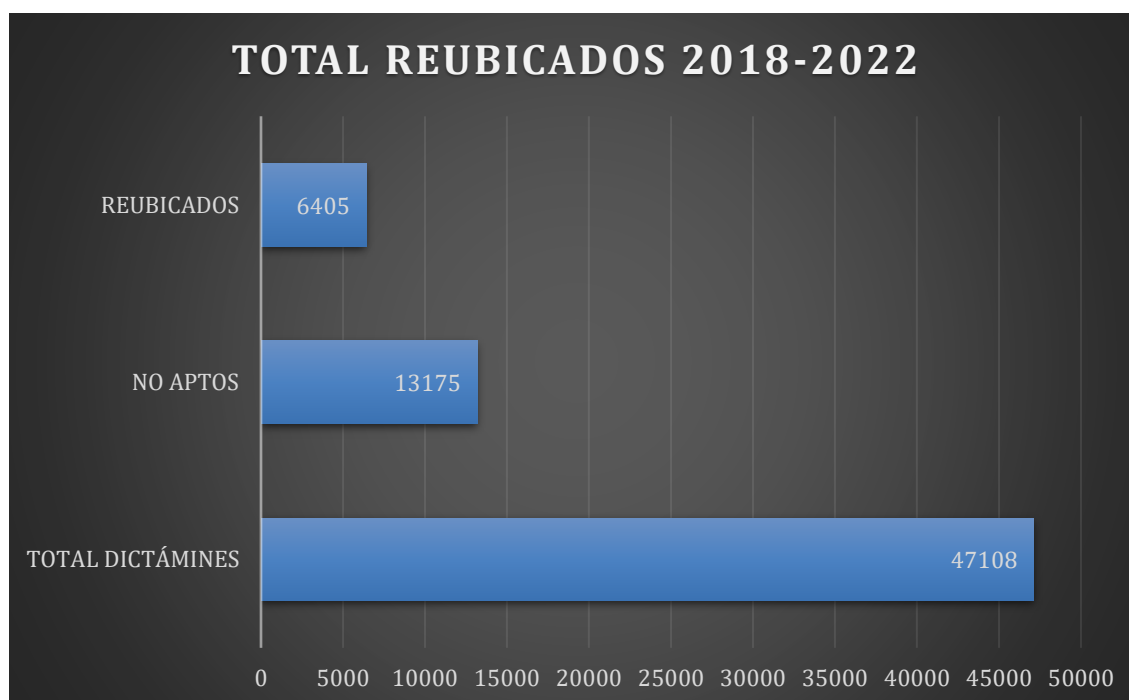
*DISAN*

Y es que como se puede demostrar en la gráfica anterior, hay una constante en cuanto el número de dictámenes médicos laborales, de los cuales, con respecto al total, los uniformados evaluados categorizados como no aptos, corresponden a 13.175, representando así un 28% de población entre la muestra total de dictámenes realizados, de los cuales el 13,6%, son puestos en

proceso de reubicación laboral dentro de la institución. Así se observa gráficamente:

*Figura 2*

*Gráfica sobre el total de uniformados reubicados según los resultados médico-laborales entre los años 2018-2022*



*Nota. Datos tomados de la dirección de sanidad de la Policía Nacional: GS-2023-019960-*

*DISAN*

Por lo tanto, habría que analizar el impacto en la Policía Nacional ante el número de reubicados en la institución, puesto que en su mayoría se adaptan a una función administrativa, donde se busca:

desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan

acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia; obtener su reubicación laboral en un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo que ocupaba antes; recibir la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones; obtener de su empleador la información necesaria en caso de que su reubicación no sea posible, a fin de que pueda formularle las soluciones que estime convenientes (C.C, Sentencia T-286-19, Colom.).

El meollo de la cuestión es que se deben proponer debates internos o ajustar las medidas que implican la reubicación laboral por parte de la junta médica, puesto que el régimen especial puede determinar a un uniforma incapacitado de cumplir con las funciones policiales por las exigencias físicas y psicológicas que estas obligan, más sin embargo, la característica que hace dicha disminución de la capacidad laboral, puede tener implicaciones diferentes en otras actividades productivas del mercado laboral con un régimen general de salud.

Por lo que hay que entender que la policía oficia como intermediario entre las relaciones reales y abstractas del Estado y la ciudadanía, y entre tanto, se debe garantizar a su vez la viabilidad de las medidas tomadas en los casos donde se pretende la figura de estabilidad laboral reforzada, dado que la falta de filtros y una revisión compleja que implique reconocer y cruzar las variables de las exigencias para cumplir la función constitucional de la Policía Nacional, el contraste con las medidas que se dan en los regímenes especiales y el general, y, la revisión objetiva por parte de la junta médica de la situación de un uniformado que expresa debilidad manifiesta, en relación, con los menesteres institucionales.

## Conclusiones:

Como ya se vio, la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental que consiste en el derecho a conservar el empleo, a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad, a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador.

Este derecho tiene como objetivo garantizar el derecho al trabajo de aquellas personas que por su condición se encuentran en estado de debilidad manifiesta, como las personas con discapacidad o con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que afecten su capacidad laboral. Estas personas son sujetos de especial protección constitucional y legal, y tienen derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la protección contra el despido arbitrario y a la garantía de condiciones laborales justas y favorables.

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

En el caso particular de los miembros de la fuerza pública (Ejército Nacional, Armada Nacional, Fuerza Aérea Colombiana y Policía Nacional), la estabilidad laboral reforzada se sustenta en los riesgos cotidianos que se viven en el desarrollo de su función, puesto que afrontan

riesgos permanentes para su vida e integridad personal debido a las actividades que diariamente ejecutan. Por esta razón, se considera que la sociedad y el Estado tienen un comportamiento particular hacia ellos, ya que se trata de garantizar y prestar el servicio de seguridad social a quienes actúan directamente para proteger a todas las personas residentes en Colombia en sus derechos y libertades.

La Ley 1791 del 2000 estableció como una causal legítima de retiro dentro de la Policía Nacional el hecho de una disminución de la capacidad psicofísica. Sin embargo, esta norma fue declarada inexecutable parcialmente por la Corte Constitucional mediante sentencia C-381-05. La Corte argumentó que esta norma vulneraba los principios constitucionales de igualdad y dignidad humana al permitir una forma de exclusión que sacrificaba el derecho a un trato preferencial dada la situación de debilidad manifiesta. Por lo tanto, ordenó al legislador expedir una nueva norma que regulara esta causal teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Es necesario determinar si la persona, a pesar de ser discapacitada o tener una disminución en su capacidad laboral, posee capacidades físicas o psíquicas para desarrollar labores diversas a las estrictamente operativas.
- Teniendo en cuenta que las personas discapacitadas o con disminución en su capacidad laboral no constituyen un grupo homogéneo sino heterogéneo, en razón a que la discapacidad o disminución puede ser de grado mayor o menor y de diferente tipo, el tratamiento otorgado también puede ser diferente sin que por ello exista vulneración del derecho a la igualdad.
- La Policía Nacional tiene el deber constitucional de intentar la reubicación del trabajador en un cargo en el que pueda seguir siendo útil para la institución. Para ello debe realizar pruebas psicofísicas a las personas valoradas con el fin de evaluar sus

habilidades y determinar específicamente si pueden desarrollar labores administrativas, docentes o de instrucción.

- La reubicación debe tener en cuenta dos elementos: uno subjetivo (que estudie si la persona física y mentalmente está en capacidad de desarrollar labores administrativas, docentes o de instrucción dentro de la institución) y otro objetivo (que se relaciona con la definición de la labor que efectivamente pueda ser asignada, teniendo en cuenta la existencia y disponibilidad de un cargo que corresponda a los estudios, preparación, y capacitación del sujeto).

En este contexto jurídico surge una crítica a la no aplicación diferenciada de la estabilidad laboral reforzada en la policía, pues la normatividad vigente obliga a que no se pueda dar una desvinculación del personal cuando hay disminución de capacidad física o psicológica y que lo que se tiene que dar es una reubicación si el uniformado no tiene más del cincuenta por ciento de disminución de capacidad laboral. Sin embargo, esta medida tiene efectos negativos para la institución y para la sociedad, ya que:

- Se pueden estar reubicando a muchas personas que realmente no están aptas para cumplir con las funciones policiales por las exigencias físicas y psicológicas que estas implican, poniendo en riesgo a los ciudadanos.
- Se genera una desfinanciación de la policía al mantener a trabajadores que no pueden cumplir con las funciones operativas y que ocupan cargos administrativos.
- Se impide el cumplimiento de la misión constitucional de la policía al reducir el número de efectivos disponibles para brindar seguridad a la población.
- Se contradice el criterio de disminución de capacidad laboral que se aplica en el

mercado laboral general, donde se tiene en cuenta si el trabajador puede desempeñar otras actividades distintas a las policiales.

Así esto sería plausible proponer entonces que se revise la normatividad que regula la estabilidad laboral reforzada y que se considere la posibilidad de desvincular a los trabajadores que puedan ejercer otras labores fuera de la policía, siempre y cuando se les garantice una pensión de invalidez; Pero esto plantea un dilema entre dos valores constitucionales: por un lado, el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada como mecanismo para proteger e integrar a las personas con discapacidad o con disminución en su capacidad laboral; y por otro lado, el deber del Estado y sus instituciones, entre ellas la policía, de garantizar los derechos fundamentales, entre ellos el derecho a la seguridad, de todas las personas de país.

Para resolver este dilema, se requeriría un análisis detallado y riguroso de cada caso particular, teniendo en cuenta las circunstancias y condiciones de cada trabajador y de cada cargo, así como los principios y criterios establecidos por la Constitución, la ley y la jurisprudencia. No se trata de aplicar una solución única y uniforme para todos los casos, sino de ponderar los intereses en juego y buscar el equilibrio entre los derechos de los trabajadores y los deberes del Estado.

En este sentido, se debe tener en cuenta que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho absoluto ni ilimitado, sino que está sujeto a ciertas condiciones y requisitos que deben verificarse antes de proceder a la desvinculación o reubicación del trabajador. Estas condiciones y requisitos buscan proteger tanto el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada del trabajador como el interés general y el bien común que debe perseguir el Estado y sus instituciones. Por lo tanto, se debe evitar tanto el despido arbitrario e injustificado como el mantenimiento forzoso e ineficiente del trabajador.

No se trata de negar el derecho a la estabilidad laboral reforzada ni de desconocer el deber del Estado de garantizar la seguridad ciudadana, sino de buscar una solución equilibrada y proporcional que respete los principios constitucionales y legales que rigen esta materia.



### Notas de referencia

Adriana, C. R., Catalina, M., & Ramos, R. (2019). De la estabilidad laboral relativa, ¿a la estabilidad laboral absoluta? Estabilidad laboral reforzada en el empleo. Editorial Universidad del Rosario. Tomado de:

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=s67RDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT8&dq=estabilidad+laboral+reforzada&ots=KOIsxtEK7y&sig=F6w-MuBTaSYF0NPohDwGPHNTH4#v=onepage&q=estabilidad%20laboral%20reforzada&f=false>

Aristizabal-Tejeiro, J. F. (2021). Estabilidad laboral reforzada. Tomado de:

<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/25767>

Ávila, M. (2006). Conflictividad y poder. Una lectura de la Microfísica del poder de Michel Foucault. Informe de avance. Mendoza, Argentina: Universidad Nacional de Cuyo. Tomado de:

[http://bd.apps.sid.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/544/Avila\\_conflictividadypoder.pdf](http://bd.apps.sid.uncu.edu.ar/objetos_digitales/544/Avila_conflictividadypoder.pdf)

Boada-Peñaranda, N. C. (2015). De la estabilidad laboral reforzada: un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho. Tomado de:

<https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/cc99f006-f69b-47b2-a169-3eb9e94c798f>

Colombia. Decreto 4433 del 2004. Por medio del cual se fija el régimen pensional y de asignación de retiro de los miembros de la Fuerza Pública. Diciembre 31 del 2004. D.O. núm. 45778. 31.

Tomado de:

Colombia. Decreto 4433 del 2004. Por medio del cual se fija el régimen pensional y de asignación de

retiro de los miembros de la Fuerza Pública. Diciembre 31 del 2004. D.O. núm. 45778. 31.

Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=15584>

Colombia. Ley 1752 de 2015. Tomado de:

<https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/3072913/Folleto+serie+doc+25+Final.pdf/39f278a3-e6cb-4c2f-80a3->

[79bc68a02c4a#:~:text=Esta%20ley%20tiene%20por%20objeto,y%20dem%C3%A1s%20razones%20de%20discriminaci%C3%B3n](https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/3072913/Folleto+serie+doc+25+Final.pdf/39f278a3-e6cb-4c2f-80a3-79bc68a02c4a#:~:text=Esta%20ley%20tiene%20por%20objeto,y%20dem%C3%A1s%20razones%20de%20discriminaci%C3%B3n) .

Colombia. Ley 1791 del 2000. Tomado de:

[https://www.policia.gov.co/sites/default/files/descargables/14.\\_decreto\\_1791\\_de\\_2000.pdf](https://www.policia.gov.co/sites/default/files/descargables/14._decreto_1791_de_2000.pdf)

Colombia. Ley 361 de 1997. Tomado de:

[https://puntodis.com/wpcontent/uploads/2015/12/Ley\\_361\\_de\\_1997.pdf](https://puntodis.com/wpcontent/uploads/2015/12/Ley_361_de_1997.pdf)

Colombia. Ley 923 de 2004. Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que deberá observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen pensional y de asignación de retiro de los miembros de la Fuerza Pública. Diciembre 30 del 2004. D.O. núm. 45777. Tomado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=15587#0>

Colombia. Ley 923 de 2004. Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que deberá observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen pensional y de asignación de retiro de los miembros de la Fuerza Pública. Diciembre 30 del 2004. D.O. núm. 45777. Tomado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=15587#0>

Constitución Política de Colombia [C.P.]. Art. 217. Julio 4 de 1991 Constitución Política de Colombia [C.P.]. Art. 29. Julio 4 de 1991 (Colom.). Tomado de:

Constitución Política de Colombia [C.P.]. Art. 217. Julio 4 de 1991 Constitución Política de Colombia [C.P.]. Art. 29. Julio 4 de 1991 (Colom.). Tomado de:

Corte Constitucional de Colombia (C.C), 2005, C.C, Sentencia C-381-05, Colom. Tomado de:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-381-05.htm#:~:text=Afirma%20que%20se%20vulnera%20el,en%20el%20empleo%20del%20discapacitado.>

Corte Constitucional de Colombia (C.C), 2007, Sentencia T-1038 de 2007, Colom. Tomado de:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/T-1038-07.htm#:~:text=Para%20que%20proceda%20la%20protecci%C3%B3n,el%20cumplimiento%20de%20tal%20requisito.>

Corte Constitucional de Colombia (C.C), 2012, Sentencia C-477 de 2012, Colom. Tomado de:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-477-12.htm>

Corte Constitucional de Colombia (C.C), 2015, Sentencia C-458 de 2015, Colom. Tomado de:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2015/C-458-15.htm>

Corte Constitucional de Colombia (C.C), 2015, Sentencia T - 310 de 2015, Colom. Tomado de:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/T-310-15.htm>

Corte Constitucional de Colombia (C.C), 2016, Sentencia T-320/16, Colom. Tomado de:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-320-16.htm>

Corte Constitucional de Colombia (C.C), 2016, Sentencia T-320-16 de 2016, Colom. Tomado de:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-320-16.htm#:~:text=La%20Corte%20ha%20indicado%20que,una%20situaci%C3%B3n%20de%20debilidad%20manifiesta.>

Corte Constitucional de Colombia (C.C), 2017, Sentencia SU049/17, Colom. Tomado de:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/SU049-17.htm>

Corte Constitucional de Colombia (C.C), 2018, Sentencia SU040/18, Colom. Tomado de:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU040-18.htm>

Corte Constitucional de Colombia (C.C), 2020, C.C, Sentencia T-499-20, Colom. Tomado de:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-499-20.htm>

Corte Constitucional de Colombia (C.C), 2022, C.C, Sentencia T-286-19, Colom. Tomado de:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-286-19.htm>

Corte Constitucional de Colombia (C.C), 2022, C.C, Sentencia T-328/22, Colom. Tomado de:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/T-328-22.htm>

Corte Constitucional de Colombia (C.C), 2022, Sentencia SU087-22, Colom. Tomado de:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/SU087-22.htm>

Cueva Arana, L. (2016). La Estabilidad Laboral Reforzada de la madre trabajadora. Tomado de:

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8396>

Del Rocío Yugsi-Yugsi, M., & Pinos-Jaén, C. E. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Domino de las Ciencias*, 7(3), 191-213. Tomado de:

<https://www.dominiodelasciencias.com/index.php/es/article/view/1902>

Gil García, Luz Marina; García Coronado, Gloria; Esteban García, Raúl Hernando.

RELACIONES ESPECIALES DE SUJECCIÓN. APROXIMACIÓN HISTÓRICA AL CONCEPTO. Prolegómenos. *Derechos y Valores*, vol. XII, núm. 23, enero-junio, 2009, pp. 177-192. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia. Tomado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/876/87617260014.pdf>

Gómez Rúa, N. E., Rivera Aguirre, C. D., Carmona Montoya, A., & Cogollo Barona, J. D.

(2018). Debilidad manifiesta y discapacidad: ¿qué protege la estabilidad laboral reforzada? *Revista latinoamericana de derecho social*, (27), 59-95. Tomado de:

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702018000200059](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702018000200059)

<https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>

<https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=15584>

Jácome-Velásquez, J. A. (2018). Estabilidad laboral reforzada. Tomado de:

<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/21203>

Mejía, N. N. (2006). Estabilidad Laboral Reforzada un Mecanismo de Protección para la

Igualdad de los Discapacitados Físicos. Rev. Derecho del Estado, 19, 157. Tomado de:

<https://heinonline.org/hol-cgi->

[bin/get\\_pdf.cgi?handle=hein.journals/revderest19&section=12](https://heinonline.org/hol-cgi-bin/get_pdf.cgi?handle=hein.journals/revderest19&section=12)

Molina Higuera, A. (2005). Contenido y alcance del derecho individual al trabajo: marco para la evaluación de la política pública del derecho al trabajo desde una perspectiva de derechos humanos. Tomado de: <https://bibliotecavirtualtodoeduca.com/wp-content/uploads/2021/12/ContenidoAlcanceyDerechoIndividualAltrabajo.pdf>

Motoa, B. D. (2019). El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada: alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia. DIXI, 21(30), 1-20. Tomado de:

<https://revistas.ucc.edu.co/index.php/di/article/view/3340>

Pérez Sánchez, E. C., & Forero González, W. V. (2020). Estabilidad Laboral reforzada en Colombia. Tomado de: <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/20636>

Rocca, L. V. (2012). Foucault: Microfísica del poder y constitución de la subjetividad: discurso-

acontecimiento y poder-producción. Observaciones filosóficas, (14), 9. Tomado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299882>

Rodríguez-Puerto, M. J. (2010). Métodos de interpretación, hermenéutica y Derecho natural.

Díkaion, 19(2), 319-347. Tomado de:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-89422010000200004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-89422010000200004)

Silva, J. Y. R., Quijano, J. M. C., & Torres, N. I. V. (2016). Postulados del principio de

estabilidad laboral reforzada en Colombia. Hipótesis Libre, (14), 52-74. Tomado de:

[https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/hipotesis\\_libre/article/view/3756](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/hipotesis_libre/article/view/3756)

Wolff Velásquez, C. (2015). El impacto de la estabilidad laboral reforzada en el derecho laboral

colombiano (Bachelor's thesis, Universidad EAFIT). Tomado de:

[https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/8094/Camila\\_WolffVelasquez\\_2015.pdf?s](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/8094/Camila_WolffVelasquez_2015.pdf?sequence=2)

[equence=2](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/8094/Camila_WolffVelasquez_2015.pdf?sequence=2)