

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/constitucional-y-derechos-humanos/mintrabajo-unifica-su-postura-frente-la>

## Mintrabajo unifica su postura frente a la estabilidad ocupacional reforzada por fuero de salud

12 de Abril de 2024

La legislación laboral establece en favor de los trabajadores con discapacidad una protección especial llamada estabilidad laboral reforzada (fuero de salud) para la permanencia en sus trabajos. Esta protección obedece a la desigualdad o debilidad de estos trabajadores frente a los demás, teniendo en cuenta que no están en las mismas condiciones físicas y/o síquicas para el desarrollo de las funciones o tareas para las que han sido contratados.

Ahora bien, indicó el Ministerio del Trabajo, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece la prohibición de discriminación laboral por motivos de discapacidad, que no es sinónimo de ausencia de capacidad para laborar y, en ese sentido, **la obligación del empleador de solicitar autorización para la correspondiente desvinculación**, cuando la situación de salud del trabajador se demuestre incompatible con el cargo a desempeñar, en aras de proteger también el derecho fundamental al trabajo.

### Qué dice la Corte Constitucional

La Corte Constitucional, mediante Sentencia SU-049 del 2017, precisó que tiene derecho a la protección de estabilidad ocupacional reforzada **cualquier trabajador o contratista que dentro de su relación laboral o contractual tenga una afectación en salud** que le impida o dificulte el desempeño normal de sus labores en condiciones regulares, independientemente de si tiene o no una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

Posteriormente, en Sentencia SU-087 del 2022, señaló que **no es necesario tener una pérdida de capacidad laboral calificada** para que opere en favor del trabajador el fuero de estabilidad laboral reforzada. El fuero opera en todos aquellos casos en los que el trabajador padece de alguna afección de salud que le impida desarrollar sus actividades laborales normalmente, siendo necesario acudir ante el inspector de trabajo para que sea este quien determine que la terminación del contrato de trabajo no se debe a un acto discriminatorio.

### Posición de la Corte Suprema de Justicia

Por su parte, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL-1152 del 2023, precisó nuevas reglas para la configuración de la estabilidad

laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad y alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. **Abandonó la postura que venía sosteniendo basada en los porcentajes establecidos en el Decreto 2463 del 2001** para acoger los criterios de discapacidad señalados en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 del 2013.

Por tanto, señaló que el amparo opera en favor del trabajador sin necesidad de que cuente con una certificación o calificación de pérdida de capacidad laboral o sin estar incapacitado. **Incluso opera en aquellos casos en los que el trabajador está en recuperación**, pues la garantía lo protege en razón a su estado de debilidad manifiesta, es decir, cuando se le dificulta desarrollar sus actividades laborales normalmente.

### **Unificación**

Así las cosas, la oficina jurídica del ministerio **unificó su posición en relación con la estabilidad ocupacional reforzada por fuero de salud**, dejando sin efectos los conceptos que le sean contrarios, en el sentido de que la estabilidad laboral reforzada regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se debe aplicar indistintamente de si el trabajador cuenta o no con la certificación que acredite el porcentaje en que ha perdido su fuerza laboral y para poder dar por terminado el contrato en estas condiciones el empleador deberá solicitar previamente permiso a la dirección territorial correspondiente.