

LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN HUMANA Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL.¹

Enhanced job security and its impact on human resource management and organizational development.

AUTORA (S)

ANGIE SOFIA CAMPO HERNANDEZ.²

GISSEL KARINE MINDIOLA CABANA.³

¹ Artículo de revisión resultado de investigación de la Especialización en Gestión Humana y Desarrollo Organizacional de la Universidad Popular del Cesar - Valledupar (periodo 2026-2) adscrita a la línea de investigación “-----” y a la línea de facultad “-----” del grupo de investigación -----.
Docente asesor: Adriana Cristina Acosta.

² Abogada, Correo: acampo2407@gmail.com

³ Abogada, Correo: gikaminca05@gmail.com

Índice

Pág.

Introducción	3
1. Identificación del Problema	5
1.1 Planteamiento del Problema	5
1.2 Pregunta Problema	7
2. Objetivos.....	8
2.1. Objetivo General.....	8
2.2 Objetivos Especificos	8
3. Marco Teórico.....	9
4. Normatividad	11
4.1. La perspectiva de la Corte Constitucional: Un enfoque amplio y protector	11
4.2. La postura de la Corte Suprema de Justicia: Un enfoque objetivo y aterrizado.....	12
5. Diseño del Plan	14
5.1 Contexto en América Latina	14
5.2 Modelos de Tratamiento de la Discapacidad y su Adopción Judicial	15
5.3 Análisis Estadístico: La Ineficacia del Estado	16
5.4 Fenomenología de los Abusos en la Relación Laboral	17
5.5 Impacto Operativo y Económico para el Empleador (Desarrollo del Diseño)	18
6. Conclusiones.....	24
7. Recomendaciones	26
8. Referencias	29

Introducción

La aprobación de la Constitución de 1991 fue un momento clave en la historia jurídica de Colombia al convertir a Colombia en un estado social bajo el imperio de la ley. Este cambio importante llevó a una nueva tendencia llamada "constitucionalización del derecho laboral", donde las relaciones laborales comenzaron a verse no sólo a través de un lente civil o contractual, sino también como basadas en principios, valores y protecciones fundamentales. En este nuevo marco jurídico, si bien la libertad de empresa y la iniciativa privada son reconocidas y protegidas como elementos clave para el progreso económico, estas capacidades están limitadas por la función social de las organizaciones, el beneficio común y la defensa de los derechos de los trabajadores. Así, el derecho laboral colombiano se convirtió en un lugar de tensión permanente entre los modelos globales de flexibilización económica y las demandas de justicia social establecidas en la Constitución (Román Silva et al., 2016).

Uno de los tipos más complejos e importantes de esta protección social es el fortalecimiento de la estabilidad laboral (ELR), un sistema que fue diseñado por primera vez por razones éticas: para salvaguardar a los trabajadores que son claramente vulnerables física, mental o sensorialmente, la Ley de salud y seguridad social, que garantiza que sus problemas de salud no se utilicen como excusas para la discriminación o para ser expulsado del empleo, se basa en los artículos 13, 47 y 53 de la Constitución, y en el artículo 26 de la Ley No. 361 de 1997, que prohíbe expresamente la rescisión del contrato para personas con limitaciones de salud sin autorización previa de la Oficina del Trabajo, lo que genera ineficiencia, reincorporación obligatoria y severas sanciones económicas (Asamblea Nacional Constituyente, 1991; Calderón Ortega, 2014).

Sin embargo, lo que originalmente fue diseñado en teoría para proteger las partes más

vulnerables de la relación laboral ha resultado ser en la práctica un problema complejo que amenaza directamente la disciplina, competitividad y sostenibilidad de las organizaciones (Restrepo Vargas, 2025). Actualmente, los departamentos de Gestión Humana se enfrentan a una verdadera "tormenta perfecta" causada por tres factores críticos: primero, una profunda inseguridad jurídica alimentada por un "choque de tren" entre altos cortes, cuando existan posiciones ultragarantizadas que amplíen la jurisdicción a cualquier afectación transitoria y criterios más objetivos que requieran condiciones a medio o largo plazo; en segundo lugar, un colapso administrativo e ineficiencia estructural por parte del Ministerio de Trabajo, cuyos retrasos injustificados desplazan la ineficiencia del Estado directamente al flujo de caja del sector privado; y, por último, la preocupante proliferación de conductas abusivas, ausentismo injustificado y fraudes al sistema de rehabilitación por parte de un sector de trabajadores que se asumen como "intocables" ante la ley.

En respuesta a esta realidad, el presente documento analiza el impacto operativo, financiero y social del fortalecimiento de la estabilidad laboral en Colombia, evaluando cómo las deficiencias del sistema actual están causando un efecto adverso e irónico: el aislamiento y la resistencia del mercado formal a contratar personas con discapacidad, por miedo a una inmovilidad absoluta. Sobre la base de este diagnóstico, el objetivo es sugerir pautas de gestión y prevención que permitan la legítima protección de los trabajadores vulnerables, preservando al mismo tiempo su derecho a dirigir sus propios negocios y asegurando que la organización pueda seguir creciendo.

1. Identificación del Problema

1.1 Planteamiento del Problema

La Estabilidad Laboral Reforzada (ELR) en Colombia se creó con unos propósitos éticos y sociales bien claros: Los cuales se basan en resguardar a los trabajadores que se encuentran en situaciones que sean de evidente vulnerabilidad y así poder garantizar que sus problemas de salud no sean un motivo para llegar a ser discriminados y poner en riesgo su trabajo, al punto de llegar a perderlo. La Constitución Política de Colombia del año 1991 dicta este mecanismo esencial, el cual fue creado como una herramienta fundamental para así poder promover la equidad en conjunto con la justicia social (Ley 361 de 1997).

Su aplicación tanto en el ámbito empresarial y en las áreas de Recursos Humanos es compleja. Lo que inicialmente era considerado como un "escudo" para cubrir a los más frágiles, es decir, a los trabajadores, en la práctica se ha convertido en un obstáculo muy importante para la disciplina, la competitividad y el avance organizacional.

En la actualidad, tres grandes causas han provocado que las áreas de talento humano enfrenten una verdadera "tormenta perfecta" que deja a los empleadores sin opciones para poder prevenir abusos, que son las siguientes:

- 🚩 La inestabilidad jurídica y el conflicto de intereses en el que las empresas se encuentran ante un escenario de ambigüedad legal. Por un lado, está la Corte Suprema de Justicia, que indica que un trabajador con fuero puede ser despedido por causa justificada si incurre en una falta de tipo grave y que sea verificada sin necesitar la aprobación del Ministerio del Trabajo. Por otro lado, se encuentra la Corte Constitucional, la cual adopta una postura sumamente protectora ante estos casos, considerando casi todo despido sin aprobación

como discriminatorio. Provocando que los jueces mediante la acción de tutela desestimen causas justas y ordenen reintegros inmediatos junto con compensaciones muy elevadas.

✚ La ineficacia del Ministerio del Trabajo hace que las empresas tengan la obligación legal de pedir permiso para despedir a un empleado aforado, pero se encuentran cara a cara con la poca eficiencia del Estado. Las cifras son realmente alarmantes: el Ministerio puede llegar a demorar más de un año en ofrecer una respuesta, y en muchos casos, los inspectores cierran los expedientes alegando "incompetencia" o presionando a la empresa a que desista. Así, el Estado traslada su propia ineficacia al ámbito privado.

✚ El abuso de la figura y la degradación del ambiente laboral es muy relevante, ya que con el conocimiento de que son prácticamente "intocables" por la ley, muchos trabajadores con fuero actúan de forma abusiva. Las empresas diariamente casos de ausentismo sin justa causa y de manera recurrente, sumando también disminución intencionada de la producción, faltas de respeto e incluso fraudes confirmados en los procesos de rehabilitación médica.

Este grupo de problemas tiene como resultado un impacto económico y organizacional muy devastador. Para manejar la situación, las empresas crean puestos innecesarios para reubicar a esos trabajadores e incurren en costos significativos al pagar horas extra al resto del equipo que tiene que asumir las labores de quienes interrumpen sus trabajos de forma intencional (Restrepo Vargas, 2025).

El abuso de la ELR está produciendo justo el resultado contrario al que buscaba la ley. En la actualidad, debido al alto nivel de agotamiento en las organizaciones, muchas afirman que evitan volver a contratar a personas discapacitadas por el miedo a no poder despedirlas si estas llegan a ser no funcionales e ineficaces. De esta manera se están cerrando las puertas del mercado formal

para un grupo que realmente necesita y valora esas posibilidades.

1.2 Pregunta Problema

¿Qué impacto tiene la estabilidad laboral reforzada en la administración de recursos humanos y en la salvaguarda de los derechos laborales en las empresas de Colombia?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Examinar cómo la estabilidad laboral reforzada afecta la gestión de recursos humanos y la salvaguarda de los derechos laborales en las organizaciones colombianas, reconociendo su impacto en asegurar entornos de trabajo inclusivos y en la adherencia a la normativa actual.

2.2. Objetivos específicos

-  Analizar el marco normativo y la actual tensión jurisprudencial en Colombia respecto a la Estabilidad Laboral Reforzada, con el fin de identificar los retos legales y de cumplimiento normativo que enfrentan los departamentos de Gestión Humana.
-  Evaluar las consecuencias operativas, financieras y de clima organizacional derivadas de la aplicación práctica de esta figura, documentando los desafíos diarios, los posibles abusos y su efecto en la competitividad de las empresas.
-  Proponer estrategias gerenciales, preventivas y disciplinarias para las áreas de talento humano que permitan armonizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores vulnerables con la sostenibilidad de la organización y el fomento de una inclusión laboral real.

3. Marco Teórico

- ✚ ***Debido proceso laboral:*** Garantía que asegura que cualquier actuación laboral o disciplinaria respete procedimientos legales y derechos de defensa (Constitución Política de Colombia [Const.], 1991, art. 29).
- ✚ ***Derecho constitucional:*** Conjunto de normas y principios que protegen los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política (Constitución Política de Colombia [Const.], 1991, art. 13)
- ✚ ***Derecho laboral:*** Rama del derecho que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como sus derechos y obligaciones (Código Sustantivo del Trabajo [CST], 1950, arts. 22-23).
- ✚ ***Derechos fundamentales del trabajador:*** Derechos esenciales del trabajador, como igualdad, dignidad, salud, trabajo y seguridad social (Constitución Política de Colombia [Const.], 1991, art. 53).
- ✚ ***Despido discriminatorio:*** Terminación del contrato de trabajo basada en razones injustificadas como salud, género, discapacidad o condición personal (Restrepo Vargas, 2025).
- ✚ ***Estabilidad laboral reforzada:*** Garantía jurídica que protege a ciertos trabajadores en condición de vulnerabilidad frente al despido injustificado, exigiendo autorización previa en algunos casos (Román Silva et al., 2016).
- ✚ ***Fuero de estabilidad laboral:*** Mecanismo legal que impide el despido de ciertos trabajadores sin autorización previa de una autoridad competente (Ley 361 de 1997, art. 26).

- ✚ **Garantías laborales:** Conjunto de derechos y mecanismos legales destinados a proteger la estabilidad, dignidad y condiciones justas de trabajo (Santos Ortiz, 2021).
- ✚ **Jurisprudencia de la Corte Constitucional:** Conjunto de decisiones emitidas por la Corte Constitucional de Colombia que interpretan y desarrollan los derechos fundamentales laborales (Corte Constitucional de Colombia, 2017).
- ✚ **Principio de igualdad:** Principio constitucional que establece que todas las personas deben recibir el mismo trato y protección ante la ley (Constitución Política de Colombia [Const.], 1991, art. 13).
- ✚ **Protección constitucional al trabajador:** Amparo que brinda la Constitución a los trabajadores para garantizar condiciones dignas, igualdad y permanencia en el empleo (Constitución Política de Colombia [Const.], 1991, art. 53).
- ✚ **Protección especial al trabajador:** Medidas jurídicas otorgadas a trabajadores que requieren mayores garantías debido a condiciones particulares de salud o vulnerabilidad (Ley 361 de 1997, art. 26).
- ✚ **Relación laboral:** Vínculo jurídico entre empleador y trabajador basado en la prestación personal de un servicio bajo subordinación y remuneración. (Código Sustantivo del Trabajo [CST], 1950, arts. 22-23).
- ✚ **Seguridad social integral:** Sistema de protección que comprende salud, pensión y riesgos laborales para garantizar bienestar y calidad de vida (Ley 100 de 1993).
- ✚ **Vulnerabilidad laboral:** Situación en la que un trabajador presenta condiciones de debilidad o desprotección que requieren especial protección jurídica (Sanabria Rios, 2022).

4. Normatividad

Hablar de la Estabilidad Laboral Reforzada (ELR) por motivos de salud en Colombia es entrar a batallar en un terreno de alta complejidad. Ya que al no contar con una sola ley que deje las reglas del juego claras, las altas cortes se han visto en la situación de tener que llenar esos vacíos interpretando la norma. Esto ha generado falta de acuerdos, creando un choque entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia. Siendo esta falta de consenso sobre quién tiene derecho al fuero y cuándo es obligatorio pedirle permiso al Ministerio de Trabajo, deja a todo el mundo en un preocupante limbo de inseguridad judicial.

4.1. La perspectiva de la Corte Constitucional: Un enfoque amplio y protector

Para la Corte Constitucional, el objetivo es muy claro: proteger al trabajador. Esto se fundamenta en la dignidad humana y el Estado Social de Derecho, adoptando una postura bastante amplia. Para esta corporación no se necesita tener un carné de discapacidad o una calificación médica oficial que indique la discapacidad para encontrarse protegido. Es suficiente con tener un problema de salud grave que le impida llevar a cabo las labores con completa normalidad.

Esta forma de pensar se ha desarrollado y basado a partir de unos fallos muy específicos, que son los siguientes:

🚩 **La Sentencia C-531 de 2000** establece de manera contundente que despedir a un trabajador con limitaciones de salud sin la aprobación del Ministerio de Trabajo es inválido. También señala que la multa de 180 días de salario no reemplaza el reintegro,

sino que es un castigo extra para la empresa (Arroyave Ríos & García Díaz, s.f.; Cuartas Cardona et al., 2023).

✚ **La Sentencia C-744 de 2012** detiene un intento del gobierno de eliminar la necesidad de pedir autorización al Ministerio, recordando que los derechos sociales que ya se ganaron no pueden revertirse, respetando el principio de no regresión.

✚ **La Sentencia SU-049 de 2017** unifica criterios y amplía aún más la protección. La Corte indica que no es relevante el porcentaje exacto de disminución de la capacidad de trabajo. Incluso, extendió la protección a personas con contratos de prestación de servicios si se nota que en el fondo hay subordinación y debilidad.

✚ **La sentencia T-311 de 2025** representa un avance reciente en el que se otorga protección a un trabajador que solo presenta una enfermedad notoria y la empresa le estaba tramitando incapacidades médicas. Se determinó que, si el empleador no le pide permiso al inspector de trabajo, la ley considera que el despido es discriminatorio.

4.2. La postura de la Corte Suprema de Justicia: Un enfoque objetivo y aterrizado

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema ha mantenido un compromiso con la objetividad de la norma médica. A lo largo de la historia se ha necesitado que, para tener el fuero, el trabajador debía demostrar una limitación física o mental de tipo "moderado"; es decir, que tenga una disminución de capacidad de al menos 15%. Para ellos, una incapacidad temporal no da ese nivel de protección.

Sin embargo, el cambio significativo que benefició a las empresas ocurrió con la **Sentencia SL1360 de 2018**. Ahí la Corte dijo algo muy lógico: si un empleado con fuero comete

una falta grave, es decir, una justa causa objetiva, la empresa puede despedirlo sin tener que pedirle permiso al Ministerio. El razonamiento es impecable: la ley prohíbe despedir a alguien *por culpa de su enfermedad*, pero si el despido es por no cumplir con sus responsabilidades, no hay discriminación, y, por lo tanto, no aplica el fuero (Legal Abogados, 2026).

Más tarde, en 2023 (**Sentencia SL1268**), la Corte Suprema revisó su enfoque para que esté a la par con los tratados internacionales de la ONU. Aclararon que ya no se limita a un 15% de incapacidad, sino de ver si el trabajador tiene una limitación *a mediano o largo plazo* que interfiera en su entorno laboral. Eso sí, dejaron una línea roja muy clara: una enfermedad temporal, como un resfriado fuerte o unas simples citas médicas, en ningún caso activa el fuero excepcional (Organización de las Naciones Unidas, 2006).

5. Diseño del Plan.

El fenómeno de la "constitucionalización del derecho" a partir del año 1991, permitió que se pudiese cambiar la forma tradicional de ver las relaciones de trabajo en Colombia. De esta forma el derecho laboral pasó de un punto de vista completamente civil y contractual hacia un enfoque que se encuentra arraigado por principios y garantías fundamentales. Aunque la Constitución Política salvaguarda la libertad de empresa basándose en el Art. 333, este derecho encuentra un límite en la función social de la organización y el bienestar de los trabajadores (Zuluaga Aristizábal et al., 2015). El pilar de la Estabilidad Laboral Reforzada (ELR) descansa sobre los artículos 13, 47 y 53 respectivamente de la Constitución Política de Colombia, teniendo como principal hito legislativo el **artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, el cual prohíbe que se despidan trabajadores que se encuentren con limitaciones de salud sin una previa autorización de la oficina de Trabajo, bajo la pena de ineficacia del despido, reintegro forzoso y una sanción de 180 días de salario.

5.1 Contexto en América Latina

La doctrina divide la permanencia en el empleo en tres categorías: estabilidad absoluta (solo revocable por justa causa demostrada), relativa (permite el despido unilateral mediante indemnización económica) y reforzada (protección superior que anula el despido sin permiso administrativo previo). Al contrastar el modelo colombiano con el derecho comparado regional, se evidencia que *Colombia posee uno de los sistemas más rígidos y restrictivos para la libertad de empresa*:

- 🚩 **Perú:** Prioriza la readaptación y los ajustes razonables; si la limitación es determinante y no hay vacantes compatibles, el vínculo contractual puede extinguirse.

- ✚ *Venezuela:* Permite poder extinguir los conflictos de estabilidad mediante acuerdos de pago indemnizatorio.
- ✚ *Chile:* Se admite el despido por "necesidades de la empresa" y la invalidez solo incrementa la indemnización legal en un 50%, sin obligar al reintegro del empleado.
- ✚ *Uruguay:* En caso de despidos injustificados a personas con alguna discapacidad, se sanciona con 6 meses de salario y la obligación de contratar a otra persona para cubrir la cuota, pero no exige el reintegro inmediato.

5.2 Modelos de Tratamiento de la Discapacidad y su Adopción Judicial

La forma en que los jueces interpretan el derecho laboral en Colombia depende del paradigma bajo el cual se entienda la discapacidad. Coexisten históricamente cuatro grandes modelos:

- ✚ *Modelo de prescindencia* (marginación total en la antigüedad): Bajo este enfoque cruel, los individuos eran sometidos a marginación absoluta, indigencia, e incluso infanticidio, pues el Estado y la religión justificaban su exclusión total.
- ✚ *Modelo médico-Rehabilitador* (centrado en la cura del "paciente" y la medición de porcentajes clínicos): En este modelo, el médico tiene la última palabra sobre las capacidades del individuo y todo se mide a través de porcentajes clínicos. En el derecho colombiano, este modelo es el que inspira a la Corte Suprema de Justicia, que tradicionalmente exige un porcentaje exacto de Pérdida de Capacidad Laboral (PCL superior al 15%) mediante un dictamen médico riguroso para otorgar el fuero de salud.

✚ *Modelo Universal* (que entiende la limitación como algo intrínseco al envejecimiento humano): Promovido por organizaciones de la salud mundial, concibe que la discapacidad es un fenómeno intrínseco e ineludible de la condición humana. Ningún ser humano es absolutamente capaz durante toda su vida; factores ambientales, accidentes o simplemente el proceso natural de envejecimiento garantizan que toda persona, tarde o temprano, se enfrentará a una limitación temporal o permanente.

✚ *Modelo Social o Constructivista* (donde la discapacidad nace del choque entre la limitación de la persona y las barreras excluyentes de su entorno): Este modelo revolucionó el derecho al postular que el problema no radica en la deficiencia médica de la persona, sino en las barreras que impone la sociedad (actitudinales, físicas, comunicativas). La discapacidad nace cuando una limitación choca con un entorno excluyente.

Este trasfondo ideológico explica directamente la actual brecha jurídica en el país, dado que cada corte colombiana se ha alineado con un modelo diferente.

5.3 Análisis Estadístico: La Ineficacia del Estado

Estudios académicos basados en derechos de petición elevados al Ministerio del Trabajo revelan una profunda injusticiabilidad. Las estadísticas del periodo 2014-2021 demuestran un colapso estructural:

- ✚ En el año 2014, de 1.279 solicitudes, solo 76 fueron autorizadas (5%), 572 negadas (44%) y un 21% ni siquiera fueron estudiadas.
- ✚ En el año 2015, de 3.001 solicitudes, únicamente el 4.5% obtuvieron un permiso favorable, el 33.8% fueron negadas y un alarmante 44% no fueron tramitadas.

- ✚ La tendencia es que la figura de la "Terminación Anormal del Trámite" supere con creces a las aprobaciones. Las causas principales de esta terminación son el *desistimiento* por parte del empleador (abrumado por la demora de meses o años), la *falta de competencia* argumentada por el propio inspector (quien afirma que le corresponde a un juez laboral decidir) y la *pérdida de interés jurídico*.

Además, encuestas directas a organizaciones revelan que el 70% de las empresas que solicitan el permiso nunca reciben respuesta. Del 30% que sí lo hace, más del 66% tarda más de 12 meses en obtener un pronunciamiento. Ante el silencio, la mora injustificada y la evasión de responsabilidades de los inspectores, la estabilidad laboral reforzada se convierte en una prohibición casi absoluta de despido que transfiere injustamente la ineficiencia del Sistema de Seguridad Social al sector privado (Sanabria Rios, 2022).

5.4 Fenomenología de los Abusos en la Relación Laboral

El amparo de la inamovilidad y la inoperancia estatal han desnaturalizado el propósito ético de la Ley 361 de 1997, propiciando que un sector de trabajadores incurra en conductas de indisciplina y desatención de sus obligaciones básicas:

- ✚ *Abusos de Obligaciones Especiales (Art. 58 CST)*: El 71% de los trabajadores con fuero que cometen abusos registran ausentismo injustificado y sistemático. Asimismo, un 88% protagoniza alteraciones del clima laboral, agresiones o desacatos bajo una percepción de impunidad laboral ("ser intocables"). Paradójicamente, el 50% evade los programas preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo, descuidando su autocuidado para perpetuar la patología y sostener el fuero.

- ✚ *Abusos de Prohibiciones (Art. 60 CST):* Se reporta de forma masiva (94%) la disminución intencional del ritmo de trabajo como excusa médica constante, además de casos de asistencia bajo el influjo de sustancias psicoactivas (35%) y el uso indebido de herramientas corporativas para fines de ocio (32%).
- ✚ *Fraude al Derecho de Rehabilitación:* Configurado bajo los supuestos del *Decreto 1333 de 2018*, abarca la prolongación artificial de incapacidades (fraude terapéutico) y la realización de actividades incompatibles con la salud (Ministerio de Justicia y del Derecho, 2018). Auditorías internas han documentado empleados con incapacidades prolongadas por afecciones severas (ej. túnel carpiano) realizando actividades lúdicas o viajes vacacionales visibles en redes sociales, mientras el empleador sufraga su nómina.

Este panorama evidencia cómo una herramienta diseñada para la protección de los más vulnerables ha sido desnaturalizada, convirtiéndose en una barrera que fomenta la indisciplina y compromete gravemente la competitividad empresarial (Restrepo Vargas, 2025).

5.5 Impacto Operativo y Económico para el Empleador

Las repercusiones de estas dinámicas afectan severamente la competitividad y el flujo de caja de las empresas en los siguientes aspectos:

<i>Sobrecostos por Reubicación</i>	<i>Ausentismo y Recargos Financieros</i>	<i>Efecto Adverso en la Inclusión Laboral</i>
El 45% de las organizaciones asumen gastos no previstos en la adecuación de puestos de trabajo o en la contratación de reemplazos, con pérdidas de hasta 5 SMMLV por caso. Adicionalmente, el 25% de las compañías se ven forzadas a estructurar cargos innecesarios u obsoletos para la operación únicamente con el fin de asimilar la orden judicial o administrativa de reubicación.	La baja productividad e inasistencia obligan al 75% de las empresas a recargar de tareas al resto de su personal, elevando los costos de nómina entre 0.5 y 3 SMMLV mensuales por concepto de horas extras y recargos nocturnos o festivos. Además, la mora sistémica del recobro de incapacidades ante EPS o ARL supera con frecuencia los 180 días, desestabilizando las finanzas corporativas.	Como consecuencia directa de estos vacíos y abusos, el 80% de las empresas encuestadas manifiesta su rechazo a contratar en el futuro a personas en situación de discapacidad, prefiriendo perder los beneficios tributarios antes que arriesgar su sostenibilidad. Este fenómeno termina cerrando las puertas del mercado formal a la población que legítimamente requiere inclusión

Con el conocimiento claro de lo descrito en todos los incisos anteriores se instaaura el siguiente plan de gestión que es de suma importancia ya que se encuentra fundamentado en múltiples ejes que buscan la garantía de las empresas ante la irregularidad y la ineficacia de las leyes:

Eje 1	Blindaje Disciplinario Interno
Tema: Estructuración de un Procedimiento Disciplinario Blindado	
Subtema: Actualización normativo-disciplinaria interna y debido proceso	
Objetivo: Tipificar de manera clara las conductas constitutivas de faltas graves asociadas al abuso del derecho de salud y edificar un expediente probatorio robusto que sustente la desvinculación por justa causa ante la justicia ordinaria	
Estrategia: Reforma integral del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y la creación de un órgano veedor de doble instancia.	
Procedimiento: ✚ Modificar el RIT de la organización para añadir con total precisión faltas graves alineadas con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo (Código Sustantivo del Trabajo, 1950), tales como la simulación de dolencias, faltas de respeto o fraudes en la recuperación. ✚ Instaurar formalmente un comité disciplinario de doble instancia que sume las perspectivas de Gestión Humana, el equipo Jurídico Laboral y delegados de los trabajadores. ✚ Asegurar la trazabilidad disciplinaria mediante llamados de atención por escrito y acumulación de evidencias físicas del incumplimiento, lo que servirá como argumento de justa causa objetiva bajo el criterio de la Corte Suprema de Justicia.	
Eje 2	Control Preventivo de Decisiones Contractuales
Tema: Trazabilidad Documental y Gestión de Novedades Médicas.	
Subtema: Centralización de la información de salud laboral y mitigación de presunciones de discriminación	

Objetivo: Garantizar que toda decisión de terminación o no renovación contractual esté soportada en realidades empresariales demostrables, anulando cualquier sospecha de despido discriminatorio por afecciones de salud.	
Estrategia: Articulación estricta entre el área de Gestión Humana y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la auditoría previa de novedades	
Procedimiento: ✚ Obligar a la centralización y registro absoluto de todas las incapacidades, restricciones médicas y recomendaciones ocupacionales que ingresen a la organización. ✚ Ejecutar un control analítico-jurídico antes de proceder con un despido o con la no renovación por vencimiento de contratos a término fijo, evitando tomar decisiones a ciegas. ✚ Estructurar y firmar actas corporativas que sustenten con coherencia y pruebas de rendimiento la causa real de la desvinculación, desactivando los riesgos de una eventual acción de tutela.	
Eje 3	Gestión de la Inclusión y Adaptación Ocupacional
Tema: Aplicación Estricta y Probada de los "Ajustes Razonables".	
Subtema: Reubicación laboral efectiva y certificación técnica de puestos de trabajo.	
Objetivo: Evidenciar con pruebas documentales el esfuerzo real de la compañía por adaptar las labores o el entorno físico del trabajador aforado, de conformidad con la normativa nacional e internacional de inclusión.	
Estrategia: Adopción práctica y documentada de las medidas fijadas por la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) y los parámetros de la CRPD de la ONU.	
Procedimiento:	

- ✚ Adecuar físicamente las herramientas o modificar las cargas de tareas del trabajador con afectaciones de salud para facilitar su continuidad productiva.
- ✚ Registrar minuciosamente en actas escritas y firmadas cada una de las facilidades, capacitaciones e intentos de acomodación que la empresa ha puesto a disposición del empleado.
- ✚ Si el proceso resulta fallido, solicitar un estudio técnico interdisciplinario del puesto de trabajo para certificar médica y operativamente que la limitación es absolutamente incompatible con las vacantes disponibles.
- ✚ Utilizar dicho expediente técnico como el soporte legal definitivo exigido para radicar y ganar la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo.

Eje 4***Fiscalización Frente al Abuso del Derecho***

Tema: Manejo Frontal del Fraude a la Rehabilitación.

Subtema: Auditoría activa del ausentismo y activación de los mecanismos del Decreto 1333 de 2018.

Objetivo: Frenar los impactos financieros nocivos generados por las conductas fraudulentas en los periodos de reposo, protegiendo tanto la caja de la compañía como los recursos del sistema de seguridad social.

Estrategia: Vigilancia interdisciplinaria y auditoría externa de los comportamientos del personal incapacitado de forma coordinada con EPS y ARL.

Procedimiento:

- ✚ Diseñar un esquema de seguimiento estricto por parte de las áreas de medicina laboral sobre los patrones de ausentismo e inasistencia a terapias.

- ✚ Recolectar evidencias de campo verificables (incluyendo registros en redes sociales) que demuestren la realización de actividades incompatibles con el reposo clínico, como viajes lúdicos o dobles empleos.
- ✚ Invocar de manera formal las causales de abuso del derecho establecidas en el Decreto 1333 de 2018 ante las entidades prestadoras de salud (Usma García, 2026).
- ✚ Radicar la documentación pertinente para solicitar de inmediato la suspensión o congelamiento del pago de las incapacidades económicas del trabajador implicado.

6. Conclusiones

La aplicación práctica de la Estabilidad Laboral Reforzada en Colombia se ha visto en un evidente proceso de desnaturalización debido a los vacíos que se encuentran a nivel normativo y a la poca eficacia que se maneja por parte del estado. El temor fundado a las organizaciones para que estas no puedan desvincular o sancionar a empleados que su comportamiento se ve envuelto en faltas graves o que su rendimiento es bajo rendimiento está provocando un preocupante efecto segregador en el mercado. Es irónico que las puertas del empleo formal se estén cerrando para la población con discapacidades verdaderas, ya que las empresas están prefiriendo asumir los costos que les conlleva de la falta de inclusión antes que arriesgarse a una situación de inamovilidad contractual absoluta.

Esta problemática se ve agravada por la inseguridad jurídica que genera debido el constante choque entre las altas cortes del país. La coexistencia de dichos criterios opuestos entre la Corte Constitucional que se fundamenta con su modelo social expansivo que protege ante cualquier dolencia transitoria, y la Corte Suprema de Justicia, la cual defiende la objetividad y la validez de la justa causa disciplinaria; somete en un limbo de total indefensión a los empleadores. En la realidad operativa cualquier decisión que sea sanción justificada corre el riesgo inminente de que pueda llegar a ser revocada por un juez de tutela, desestimando así las faltas del trabajador y vulnerando el derecho al debido proceso de la empresa.

A este escenario se suma la crisis de justiciabilidad provocada por el Ministerio del Trabajo, cuya entidad incumple de forma sistémica los plazos que presenta en su propia reglamentación; además las demoras administrativas que superan con frecuencia el año de gestión

trasladan la ineficiencia del Estado directamente al flujo de caja del sector privado. Al prorrogar o archivar las solicitudes de despido autorizado, la administración pública transforma de facto la estabilidad reforzada en una prohibición absoluta de rescisión contractual, obligando de esta manera a las empresas a asumir cargas económicas y de seguridad social que constitucionalmente no les corresponden.

Finalmente, la percepción de impunidad e inamovilidad genera incentivos negativos que degradan la cultura y las finanzas organizacionales. Las conductas documentadas de ausentismo crónico, disminución intencional del ritmo de trabajo y evasión de los programas de salud ocupacional no solo elevan los costos de operación por reubicaciones artificiales y pago de horas extra al resto del personal, sino que disminuyen la moral del equipo. Por lo tanto, las gerencias de Gestión Humana deben migrar urgentemente hacia un modelo preventivo e interdisciplinario, cimentado en la actualización rigurosa de los reglamentos internos, el soporte técnico de los puestos de trabajo y el blindaje probatorio de los procesos disciplinarios.

7. Recomendaciones

Para reducir los graves riesgos jurídicos y operacionales graves, las áreas de Talento Humano y el personal directivo superior deben cambiar hacia un modelo preventivo que se base en pruebas y sea de carácter interdisciplinario, pudiendo establecerse de la siguiente manera:

- ✚ *Estructura de un procedimiento disciplinario armado:* La empresa debe actualizar con urgentemente sus reglas de procedimiento para el trabajo (RIT), para así lograr clasificar las faltas graves (como la simulación de enfermedades, faltas de respeto o el fraude en los procesos de rehabilitación) con toda precisión, de conformidad con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, para garantizar el debido proceso, se recomienda la creación de un comité disciplinario de dos niveles que integre el área de Gestión Humana junto con el área Jurídica Laboral y los representantes de los trabajadores. Solo con un expediente que contenga pruebas concretas de incumplimiento (como lo son los llamados de atención previos), pudiendo así el empleador reclamar una razón válida y objetiva que justifique ponerle fin a la relación laboral y a la respectiva desvinculación ante un juez ordinario, amparándose en la tesis de la Corte Suprema.
- ✚ *Trazabilidad documental y gestión de novedades:* El error más letal y frecuente es tomar decisiones laborales (como confiar en la simple expiración del plazo de un contrato a término fijo) sin documentar previamente qué sabía la empresa sobre la salud del empleado. Gestión Humana debe centralizar absolutamente todas las incapacidades, restricciones, y reportes que provengan del SG-SST. Antes de despedir alguien o no renovar su contrato, el caso debe ser revisado por un abogado para asegurarse de que la

razón empresarial es clara y consistente y que no pueda ser vista como un despido injusto o discriminatorio.

✚ *Aplicación estricta y probable de los "Ajustes Razonables":* Con la adición de normas recientes como la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) y los requisitos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD), las empresas deben realizar "ajustes razonables". Esto implica documentar todo esfuerzo por adaptar las tareas o el entorno físico del empleado aforado. Si, tras realizar estos intentos documentados, un estudio del puesto de trabajo demuestra médica y operativamente que la limitación es absolutamente incompatible e insuperable con cualquier vacante existente, se tendrá la base legal exigida para tramitar debidamente el permiso de despido ante el Ministerio del Trabajo.

✚ *Gestión frontal del fraude a la rehabilitación:* Los departamentos de medicina laboral de las empresas deben seguir y revisar ausentismo. Si se detecta —en alianza con la EPS o ARL— que un trabajador no está cumpliendo con sus terapias o participa en comportamientos fraudulentos durante su reposo (ej. viajes o actividades no compatibles documentadas en redes sociales), el empleador debe documentarlo y activar las disposiciones del Decreto 1333 de 2018 para configurar el abuso del derecho, pidiendo a las autoridades la detención en el pago de las incapacidades económicas.

✚ *Propuesta de reglamento de silencio administrativo positivo:* En el plano de la política pública y a través de los sindicatos empresariales, es esencial presionar al legislador a que incluya el *Silencio Administrativo Positivo* en los procedimientos ante el Ministerio de Trabajo. En otros términos, si el inspector no emite una decisión por la que se apruebe o se niegue la solicitud de despido justificada dentro del plazo máximo legal (ej. 45 días), se

considerará que la autorización la sido concedida de facto. Esto haría que el Estado trabajara con más eficacia y recuperaría las garantías de defensa para el empleador.

8. Referencias Bibliográficas

Arroyave Ríos, G. E., & García Díaz, L. J. (s.f.). Estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta o indefensión por deterioro del estado de salud: la materialización del principio protector en el contexto de Estado Social de Derecho. Repositorio RIDUM.

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Bogotá, Colombia.

Calderón Ortega, M. A. N. (2014). Estado de cosas inconstitucional por omisión en la expedición del estatuto del trabajo en Colombia. *Revista Academia & Derecho*, 5(8), 71-97.

Código Sustantivo del Trabajo [CST]. (1950). Adoptado por el Decreto Ley 2663 y el Decreto Ley 3743 de 1950. Torres & Torres Editores.

Congreso de la República de Colombia. (1950). Decreto 2663 y 3743 de 1950. Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (1993, 23 de diciembre). Ley 100 de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral. *Diario Oficial No. 41.148*.

Congreso de la República de Colombia. (1997). Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial N.º 42.978*.

Congreso de la República de Colombia. (1997, 27 de febrero). Ley 361 de 1997, por la cual se crean mecanismos de integración social de las personas con limitación. *Diario Oficial No. 42.987*.

Congreso de la República de Colombia. (2013). Ley Estatutaria 1618 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Congreso de la República de Colombia. (2025). Ley 2466 de 2025. Por medio de la cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Diario Oficial N° 53.160.

Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Segunda edición de Legis.

Corte Constitucional de Colombia. (2000). Sentencia C-531 de 2000. M.P. Álvaro Tafur Galvis.

Corte Constitucional de Colombia. (2009). Sentencia C-803 de 2009. M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

Corte Constitucional de Colombia. (2012). Sentencia C-744 de 2012. M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

Corte Constitucional de Colombia. (2017, 2 de febrero). *Sentencia SU-049 de 2017* (M.P. María Victoria Calle Correa).

Corte Constitucional de Colombia. (2019). Sentencia T-041 de 2019. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

Corte Constitucional de Colombia. (2025). Sentencia T-311 de 2025. M.P. Vladimir Fernández Andrade.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2018). Sentencia SL1360-2018. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2023). Sentencia SL1268-2023 (Rad. 87868).

M.P. Luis Benedicto Herrera Díaz.

Cuartas Cardona, A. M., Patiño Giraldo, M. C., & Gutiérrez Henao, L. Y. (2023). Desarrollo Jurídico de la Figura de Estabilidad Laboral Reforzada Aplicada al Fuero de Salud. Universidad Católica de Oriente.

Guevara, D. (2025). Estabilidad laboral reforzada en Colombia: claves legales que se deben conocer. *Revista Salud, Trabajo y Sostenibilidad*, 2(1), 90-103.

Legal Abogados. (2026, 7 de mayo). Estabilidad laboral reforzada en Colombia para empleadores: qué revisar en 2026 para prevenir contingencias. Blog Jurídico.

Ministerio de Justicia y del Derecho. (2018). Decreto 1333 de 2018. Por el cual se establecen situaciones de abuso del derecho frente a incapacidades médicas.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Aprobada en Colombia mediante la Ley 1346 de 2009.

Procuraduría General de la Nación. (2025). Procedimiento Trámite para Estabilidad Laboral Reforzada - Prepensionados (Código TH-P-33). División de Gestión Humana.

Restrepo Vargas, L. M. (2025). Estabilidad laboral reforzada por salud en Colombia: abusos y repercusiones para las empresas [Tesis de Maestría, Universidad EAFIT]. Repositorio Institucional EAFIT.

- Restrepo Vargas, L. M. (2025). *Estabilidad laboral reforzada por salud en Colombia: abusos y repercusiones para las empresas* [Tesis de Maestría, Universidad EAFIT]. Repositorio Institucional EAFIT.
- Román Silva, J. Y., Castaño Quijano, J. M., & Villamizar Torres, N. I. (2016). Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia. *Revista Hipótesis Libre*.
- Sanabria Rios, L. A. (2022). *De la Estabilidad laboral reforzada de trabajadores en discapacidad: Un estudio sobre el desarrollo de la justiciabilidad de los abusos originados en la relación laboral* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional UNAL.
- Santos Ortiz, N. (2021). Efectos adversos de la estabilidad laboral reforzada para una organización. *Revista Sapientía*, 11(22), 8–18.
- Usma García, X. (2026, 24 de enero). Desafíos laborales y empresariales para el año 2026. OCH Group Colombia - Consultoría Empresarial.
- Zuluaga Aristizábal, C., Torres Ochoa, L. M., & Vidal Túquerres, O. D. (2015). La Estabilidad Laboral Reforzada, Dos Perspectivas de Discusión [Trabajo de Grado, Universidad ICESI].