

# ¿Qué es la estabilidad laboral reforzada y cómo aplica para personas con VIH?

Mediante el concepto de estabilidad laboral reforzada, los grupos poblacionales con afectaciones en su salud, especialmente los portadores de VIH, han encontrado un amparo legislativo para impedir despidos injustificados.

Por Ingrid Lorena AVILA ARANGUREN | 14 enero, 2021 | Actualidad

Me gusta 9,7 mil



Tomado de Pexels.



El pasado 5 de enero, el abogado Juan Pablo Carvajal habló durante un programa de **Conexión Digital** sobre los derechos laborales que tienen las personas con VIH (Virus de Inmunodeficiencia Humana), quienes en muchos casos son despedidas injustamente afectando no solo su economía, sino también su salud.

Ante la ley, las relaciones laborales de este grupo poblacional se manejan a través de diversos contratos, pero hay unas circunstancias especiales estipuladas en el término estabilidad laboral reforzada, que permiten que aunque el contrato se termine, la relación entre el empleado y el empleador se refuerce y estabilice, incluso si la empresa no conoce el estado de salud del trabajador.

“La estabilidad laboral reforzada protege a cierto sector poblacional que tiene trato preferencial y en diferentes instancias legales, constitucionales y jurisprudenciales se les protege de algunas circunstancias”, afirmó el abogado.

## Sobre la Estabilidad laboral reforzada

El abogado explica que aquellas personas que tienen alguna afectación a su salud que les impida o dificulte su desempeño laboral son consideradas como población en condición de vulnerabilidad y por lo tanto mediante la estabilidad laboral reforzada, se establecen garantías para garantizar su permanencia e integración en el mercado laboral.

Entre ellas se prohíbe a los empleadores despedir a estos grupos poblacionales sin justa causa o sin autorización del **Ministerio** de Trabajo o de lo contrario deben pagar una indemnización legal de 180 días de salario estipulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, igualmente las empresas no deben exigir una prueba de VIH ya que ante la ley, los portadores tienen derecho a reservar su pronóstico, de igual forma los trabajadores despedidos en esta condición deben ser reintegrados a sus labores sin importar el tipo de contrato con el que hayan sido contratados y el ambiente laboral debe ser adecuado a su estado de salud.

Desde el 2006 han sido dictadas 14 sentencias en favor de personas que se acogieron a este concepto y la más reciente fue la Sentencia T-267 de 2020, en la cual dos hombres expusieron casos completamente diferentes, pero tenían algo en común: una terminación de contrato que no procedió adecuadamente.

## Sentencia T-267 de 2020: el caso de Harold

El 17 de octubre de 2006 se suscribió un contrato de trabajo a término fijo por un año entre el señor Harold (nombre cambiado por su protección) y **Ecopetrol** S.A., con el fin de que el primero prestara sus servicios como profesional en entrenamiento en la ciudad de Bogotá, por un salario de \$2'102.079 mensuales.

En enero de 2014, Harold presentó un brote en el cuerpo y asistió a la Regional de Salud de la empresa accionada, de donde fue remitido a dermatología. El mismo mes visitó al especialista y, al evidenciar síntomas de sífilis, le ordenaron unos exámenes. Como resultado de las pruebas dio reactivo para VIH el 15 de febrero de 2014, diagnóstico que fue confirmado por infectólogo adscrito a la Clínica Infectólogos de Colombia el 12 de mayo del mismo año. En consecuencia, inició tratamiento antirretroviral y seguimiento permanente por el especialista.

Luego de conocer su diagnóstico, el actor decidió no mencionar nada sobre su condición en su entorno laboral, por temor a recibir discriminación o rechazo, pero durante los años de su vinculación con **Ecopetrol** S.A., el demandante fue ascendido, recibió altas calificaciones en las evaluaciones de desempeño que le practicaban anualmente, así como también obtuvo reconocimientos por su excelencia, aportes y el logro de metas en diferentes ocasiones inclusive, recibió un reconocimiento por su excelencia en diciembre de 2018.

En agosto de 2019 la empresa accionada aumentó significativamente la carga laboral al accionante, situación que lo llevó a trabajar más de 12 horas diarias, fines de semana y festivos para cumplir las metas trazadas y continuar con una óptima calificación de desempeño, pero el 21 de agosto de 2019 **Ecopetrol** S.A. dio por terminado el contrato de trabajo con el señor *Harold* de forma unilateral y sin justa causa.

Ante esto, Harold hizo una petición a la Gerencia Corporativa de Asuntos Éticos y de Cumplimiento para que se le informara si existió queja y/o denuncia en su contra y, en caso afirmativo, que se le remitiera copia del expediente disciplinario, pero la oficina le indicó que el procedimiento ético era confidencial –salvo que debiera remitirse a las autoridades competentes– y que por tanto no era posible suministrarle información sobre el particular.

Harold presentó una acción de tutela en contra de la empresa invocando la protección de sus derechos al trabajo, a la salud, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada, a la intimidad, al buen nombre, a la no discriminación, y a la vida e integridad personal, y solicitó que se ordenara su reincorporación a un cargo igual o de superior categoría con el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir, se disponga su afiliación y la de su núcleo familiar al régimen especial de salud de **Ecopetrol** S.A. y se condenara a la empresa al pago de la sanción por despido discriminatorio.

El Juzgado 43 Civil del Circuito de Bogotá concedió la demanda y ordenó a **Ecopetrol** S.A. reintegrar y reubicar al accionante al cargo que venía desempeñando al momento de su despido o en un cargo de condiciones iguales o mejores, así como también restablecerle la atención en salud a él y a su núcleo familiar. Dispuso igualmente compensar las acreencias debidas al actor y lo recibido por este a título de indemnización, pero denegó la pretensión de pago de la sanción.

## El caso de Giovanni no tuvo un final feliz

En la misma sentencia, el señor Giovanni (nombre cambiado por su protección) diagnosticado con VIH desde el 15 de junio de 2015 y hasta la fecha tratado médicamente, tenía un contrato de obra labor con la constructora Fuerzactiva EST S.A.S. desde el 19 de junio de 2015 en el cual se desempeñaba como ingeniero con un salario mensual de \$1'800.000.

El 5 de septiembre de 2018 se suscribió un otrosí entre el trabajador y la empresa Fuerzactiva EST S.A.S. en virtud del cual se acordó que el salario ascendería a la suma de \$2'100.000 mensuales a partir del 1° de septiembre de 2018 porque el trabajador iba a ser enviado en misión a la empresa Construlog S.A.S.

En el marco de dicho contrato el trabajador tuvo que practicarse los exámenes médicos de ingreso y los que periódicamente se le solicitaran, así como a entregar los resultados al empleador. La institución Laboratorio de Estudios Clínico Bacteriológico expidió certificado de aptitud para el cargo el mismo 19 de junio de 2018 y la empresa los recibió.

Sin embargo, el 9 de abril de 2019, sin contar con autorización del **Ministerio** del Trabajo, Fuerzactiva EST S.A.S. dio por terminado el contrato laboral con el señor Giovanni con el argumento de que había finalizado la obra o labor, pero resulta que la labor se sigue desarrollando puesto que la empresa de servicios temporales sigue enviando trabajadores en misión a la empresa Construlog S.A.S., para que desempeñen la misma función que venía realizando el actor.

Giovanni presentó una acción de tutela ante la Corte Constitucional invocando la protección de sus derechos a la vida, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, al mínimo vital y a la vida digna, y solicitó su reintegro a un cargo de iguales o mejores condiciones, sin solución de continuidad, con el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir y el pago de los respectivos aportes a seguridad social. Además, pidió que se le reconociera el pago de la sanción por despido discriminatorio.

La empresa Fuerzactiva EST S.A.S. se opuso a las sanciones y su medio de defensa judicial fue asegurar que no sabía del estado de salud del demandante, así que el juez declaró improcedente la acción de tutela por no encontrar relación entre despido y la enfermedad.

Por alguna razón que solo entiende la jurisprudencia, aunque los dos casos eran aparentemente similares, se presume que la defensa de Fuerzactiva EST S.A.S. fue más contundente a la hora de presentar pruebas y demostrar que el despido no estuvo relacionado con un tema de enfermedad, sin embargo esta es una presunción que hacemos de los relatos porque la sentencia no explica los detalles del porqué solo un demandante ganó el caso.

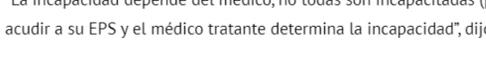
## Procedimiento adecuado para terminar un contrato con un individuo de este grupo poblacional

A pesar de que hay personas amparadas bajo el concepto de estabilidad laboral reforzada, las empresas pueden despedirlas solo si el trabajador comete faltas estipuladas en el reglamento interno de la empresa, deben recolectar pruebas y posteriormente presentar descargos.

Una vez realizado esto, se debe expedir una autorización por parte de un inspector del **Ministerio** de Trabajo y verificar cuál es la consecuencia adecuada teniendo en cuenta la conducta del trabajador, revisar el tipo de contrato y finalmente decidir si la gravedad de los hechos constituye a un despido.

De lo contrario, la empresa debe demostrar si su conducta es igualitaria y que el despido del trabajador no es por una acción discriminatoria, así mismo no pueden afirmar que un trabajador está incapacitado para realizar ciertas labores hasta que la institución de salud lo apruebe.

“La incapacidad depende del médico, no todas son incapacitadas (personas) para trabajar, deben acudir a su EPS y el médico tratante determina la incapacidad”, dijo el abogado.



0 Comments

Sort by Oldest

Add a comment...

Facebook Comments Plugin

## Lo más leído

Bogotá | 12 enero, 2021

**Medidas de control a tener en cuenta si vive o visita Bogotá en estos días**

Paz | 9 enero, 2021

**Diez años más de vigencia para la ley de víctimas y restitución de tierras**

Podcast | 14 enero, 2021

**[Podcast] Había una vez... El hogar del Señor Caído**

## Noticias recientes

Actualidad  
"Los hombres hablamos de de deportes, sexo o política, pero no de nuestra vida emocional"  
Ingrid Lorena AVILA ARANGUREN - 14 enero, 2021

Actualidad  
Terminó la novela, Reinaldo Rueda nuevo técnico de la Selección Colombia  
Contenido de Interés - 14 enero, 2021

Actualidad  
¿Qué es la estabilidad laboral reforzada y cómo aplica para personas con VIH?  
Ingrid Lorena AVILA ARANGUREN - 14 enero, 2021

El 14 de enero de 2021

Economía

El 14 de enero de 2021

El 14 de enero de 2021