

Estabilidad laboral reforzada.

Una mirada al abuso del derecho

Conferencista
invitado



Camilo Gómez
**Médico cirujano
y abogado.**

*Magíster en Derecho
con énfasis en
responsabilidad
civil y candidato a
doctor en Derecho.*



Sabía que cuando un trabajador sufre una afectación grave a su salud y a causa de ello se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni se podrá finalizar su contrato 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?

A esta circunstancia se le conoce como «estabilidad laboral reforzada» y es un derecho fundamental definido por la Corte Constitucional de Colombia. Se trata de una figura que “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” (Sentencia T-320/16, Corte Constitucional).

De esta forma, hoy por hoy, se registran casos de trabajadores que, protegidos por este fuero, continúan haciendo parte de las nóminas de las empresas y reciben sus salarios, incluso, sin desempeñar función alguna o han sido reubicados en cargos que no existían anteriormente en las empresas.

No obstante, diversos empresarios y gremios han venido advirtiendo que, si bien el trabajador tiene derecho a que su salud se cuide y a que se le respeten las recomendaciones médicas pertinentes, se están presentando abusos del derecho por parte de algunos trabajadores, lo que está transformando la estabilidad laboral reforzada en una amenaza para la productividad y la competitividad del país (Fasecolda, 2015).

De acuerdo con Camilo Gómez Cris­tancho, abogado litigante en derecho laboral, derecho médico y riesgos profesionales, este abuso se da cuando los trabajadores buscan obtener beneficios de su condición de vulnerabilidad manifiesta a través de la alteración de incapacidades, el no cumplimiento de las recomendaciones médicas, la no realización o continuación de tratamientos y/o terapias o, incluso, la realización de otras actividades laborales mientras tienen un contrato laboral con el empleador que les está generando la incapacidad, poniendo en riesgo así su condición de salud.

“Son esas situaciones en las que el trabajador abusa de su condición médica para su propio beneficio. Se trata, entonces, de temas demasiado sensibles que desde hace una década se vienen tratando y están generando muchos conflictos en las empresas, no solo en

No todos tus trabajadores necesitan lo mismo de su Administradora de Riesgos Laborales.

En Colmena Seguros somos un equipo dedicado a conocer a fondo tu empresa y a tus trabajadores. Ofrecemos soluciones de aseguramiento que atienden las verdaderas necesidades para lograr una gestión efectiva del riesgo.



Síguenos en:



Más información Línea Efectiva:
Bogotá / 601 401 0447
Otras ciudades / 01 8000-9-18667
www.colmenaseguros.com

 **Colmena**
Seguros



términos de productividad, sino también de clima laboral”, advierte Gómez.

En su conferencia ‘Estabilidad laboral reforzada y abuso del derecho en las relaciones laborales’ que tendrá lugar durante el 56 Congreso de Seguridad, Salud y Ambiente, este asesor y consultor de amplia trayectoria en medicina laboral, salud ocupacional y derecho laboral, ofrecerá herramientas para que los empleadores puedan identificar situaciones particulares de abuso mediante casos prácticos y ejemplos concretos, precisará los términos pertinentes y ofrecerá orientaciones que les permita abordar el fenómeno y avanzar de una manera segura, desde lo jurídico.

Estrategias de blindaje

Pero, ¿cómo evitar caer en este tipo de situaciones? Lo primero que deben hacer las organizaciones, según Gómez, es asegurarse del estricto cumplimiento de sus obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto incluye, entre otros muchos aspectos, la identificación de peligros y la gestión de riesgos ocupacionales, la implementación de controles, la creación de un programa de vigilancia epidemiológica, el desarrollo de alertas tempranas, el seguimiento riguroso y oportuno a las condiciones de salud de sus trabajadores y las campañas de promoción de autocuidado y bienestar físico y mental.

“Esto es clave porque si un empleador no está cumpliendo con las obligaciones establecidas en la normatividad en seguridad social, específicamente en riesgos laborales, podría tener lo que jocosamente llamamos “rabo de paja”. Por eso, es fundamental tener muy claro cuál es el alcance, cuál es el propósito y hasta dónde llega la obligación que tiene como empleador en todo lo que es la garantía de seguridad y protección de sus trabajadores y cómo, derivado de ese cumplimiento, sí puede entrar a exigir, entre otras cosas, el autocuidado por parte del trabajador”, expresa el abogado.

Ahora bien, sobre la base del cumplimiento normativo y cuando se tienen casos de trabajadores con condicio-



nes médicas particulares, las organizaciones deberían hacer un monitoreo constante a la evolución del caso y/o situación de salud de su trabajador. “Es un seguimiento que está totalmente ceñido a las normas, que es legal hacerlo, donde el empleador establece, por ejemplo, un protocolo de visitas domiciliarias para verificar las condiciones de recuperación y/o rehabilitación de los trabajadores, con el fin de verificar que estén acatando las recomendaciones médicas o desarrollando las terapias”, agrega el jurista.

Esta es apenas una de las estrategias que se pueden adoptar para evitar un posible abuso del derecho frente a la estabilidad laboral reforzada. Otros mecanismos de “blindaje” serán conocidos por los asistentes al evento quienes se llevarán herramientas prácticas para lograr que la protección de una condición de salud no se transforme en un con-

flicto organizacional que puede, incluso, terminar afectando la reputación y la sostenibilidad corporativa.

En la sesión académica también se expondrá el estado del arte de este fenómeno en la actualidad, cómo está Colombia en materia de estabilidad laboral y cuáles son las líneas de acción a desarrollar para buscar un efectivo gana-gana tanto para empleadores como para trabajadores, donde prime la protección de la salud y el bienestar sin socavar la continuidad de los negocios y el crecimiento empresarial.

“La invitación es para que nos acompañen en esta conferencia en la que vamos a ser muy concretos y también muy prácticos al analizar casos puntuales. El objetivo es que los asistentes salgan de allí con una visión esperanzadora de cómo abordar la estabilidad ocupacional”, puntualiza el conferencista. ^{RS}