

SUBDIRECTIVA REGIONAL **BOGOTÁ CUNDINAMARCA**

# ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

## Y DESPIDOS DE TRABAJADORES ENFERMOS



**¿Enfermarse es motivo de despido? La estabilidad laboral, en cuidados intensivos.**

**E**n los últimos años, se ha intensificado una silenciosa pero alarmante crisis en el mundo del trabajo: la pérdida de estabilidad laboral para los trabajadores con afectaciones en su salud. Casos cada vez más frecuentes muestran cómo personas diagnosticadas con enfermedades crónicas, accidentes laborales o limitaciones físicas y mentales, en lugar de ser protegidas por sus empleadores, son despedidas con argumentos disfrazados de legalidad. Lo más grave: quedan a merced de la justicia para intentar recuperar sus derechos, mientras enfrentan simultáneamente su enfermedad y el desempleo.

Una protección constitucional ignorada la Corte Constitucional ha sido clara y reiterativa: los trabajadores con afectaciones en su salud gozan de una estabilidad laboral reforzada, un derecho que impide su despido sin previa autorización del Ministerio del Trabajo. Esta protección se deriva del derecho fundamental

al trabajo en condiciones dignas y justas (art. 25 CP), así como del principio de solidaridad y del derecho a la salud. Aun así, muchas empresas optan por ignorar esta protección, despidiendo a trabajadores enfermos sin ningún análisis serio de su situación médica ni posibilidades de reubicación.

### **El despido disfrazado y la judicialización de la dignidad.**

En la práctica, se utilizan mecanismos como evaluaciones médicas internas sesgadas, informes de desempeño manipulados o reestructuraciones internas para justificar los despidos. De este modo, el trabajador no solo pierde su fuente de ingreso, sino que también debe cargar con el desgaste emocional y económico de iniciar una acción judicial para defender su estabilidad, cuando lo que necesita es precisamente tranquilidad y acompañamiento médico.

Se está trasladando al trabajador enfermo la carga de demostrar que su desvinculación fue discriminatoria o ilegal. En lugar de contar con una red de apoyo institucional, se enfrenta a un sistema que lo pone a prueba cuando menos capacidad tiene para resistir.

### **¿Qué es la estabilidad laboral reforzada?**

Es una protección especial para trabajadores que, por motivos de salud, se encuentran en estado de debilidad manifiesta. Esta protección impide que sean despedidos sin una causa objetiva y sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, tal como lo establece la Ley 361 de 1997 y lo ha reiterado la Corte Constitucional.



## Sentencias recientes que refuerzan esta protección:

-  T-367 de 2024: Ordenó el reintegro de una trabajadora con lupus, despedida injustamente.
-  T-047 de 2025: Extendió la protección a una contratista con cáncer, evidenciando subordinación laboral.
-  T-458 de 2024: Aclaró que ni siquiera el vencimiento de un contrato a término justifica el despido sin autorización ministerial.
-  T-076 de 2024: Protegió a un trabajador en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral.



## ¿Qué está pasando en las empresas?

-  A pesar de la jurisprudencia, muchas compañías recurren a:
-  Evaluaciones médicas internas sesgadas.
-  No renovación de contratos por razones encubiertas.
-  Desvinculación por supuesta reestructuración o bajo rendimiento..

Estas prácticas trasladan al trabajador enfermo la carga de demandar para recuperar su empleo, cuando lo que más necesita es estabilidad, salud y acompañamiento.

## NUEVA NORMATIVA CAMBIA LA REGULACION DE INCAPACIDADES EN 2025



Resolución 1843 de 2025 redefine responsabilidades médicas y laborales en el entorno empresarial.

El Ministerio del Trabajo de Colombia ha emitido una nueva resolución que introduce cambios significativos en la forma como las empresas deben manejar las evaluaciones médicas ocupacionales, las incapacidades prolongadas y otras prácticas de salud laboral. Se trata de la Resolución 1843 de 2025, expedida el pasado 29 de abril, y que será de obligatorio cumplimiento para empleadores y prestadores de servicios de salud en todo el país.

Esta normativa establece lineamientos más precisos sobre cuándo y cómo deben realizarse los diferentes tipos de exámenes médicos, así como las obligaciones que adquieren los empleadores frente a las recomendaciones emitidas por los profesionales de la salud.

## Cambios clave para empresas y trabajadores

Entre los puntos más relevantes de la resolución se destacan los siguientes:

- Cuando un médico ocupacional formule recomendaciones tras una evaluación, el empleador tendrá un plazo máximo de 20 días calendario para implementarlas. Como lo explica la consultora Andrea Ortiz: “Cuando un médico genere recomendaciones en el examen, el empleador tiene 20 días para adaptarlas.”
- En casos donde un trabajador se ausente por más de 90 días calendario sin justificación médica, deberá someterse a un examen de retorno o reincorporación laboral.
- Si la incapacidad médica es mayor o igual a 30 días, también se requerirá un examen post incapacidad, lo cual dependerá además del criterio del área de Seguridad y Salud en el Trabajo o de Recursos Humanos. Ortiz precisó: “Siempre mayor o igual a 30 días o si ya lo considera el área de CST o recursos humanos.”

## Evaluaciones periódicas y protección de datos sensibles

La resolución estipula que los exámenes médicos periódicos pueden realizarse con una frecuencia máxima de cada tres años, siempre que exista el aval de un médico autorizado.

Otros aspectos clave incluyen:

- Las empresas deben enviar a las IPS perfiles detallados de las actividades, matriz de riesgos y estudios técnicos de cada cargo.
- El diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores debe ser gratuito, sin importar el tamaño de la organización, y debe ser entregado en diciembre de cada año.

Además, se refuerzan restricciones sobre pruebas invasivas o discriminatorias. La resolución enfatiza que está completamente prohibido solicitar pruebas de embarazo, VIH o serología, “a menos que sean actividades de alto riesgo o las condiciones lo ameriten”. Específicamente, señala: “La prueba de embarazo solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo”.

También se regulan las pruebas de alcohol y sustancias psicoactivas, permitidas únicamente para personal expuesto a riesgos o con responsabilidades sobre terceros, como conductores y operarios. Estas pruebas deben estar justificadas técnicamente: “Estarán dirigidas a acciones de prevención de accidentes de trabajo y enfermedad laboral... deberán estar justificadas técnicamente en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa u organización.”

Finalmente, la norma aclara que, si un trabajador debe desplazarse entre ciudades para realizar alguno de estos exámenes, el empleador será responsable de cubrir los gastos de transporte, alojamiento y manutención.

De su contenido se destaca; Obligaciones de Cumplimiento Normativo:

- Empleadores: Deben asumir el costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y las pruebas complementarias, programar las evaluaciones durante la jornada laboral, y adaptar las condiciones de trabajo según las recomendaciones médicas.
- ARL: Deben brindar asistencia técnica y capacitación a las empresas afiliadas para la correcta realización de las evaluaciones médicas ocupacionales.
- Prestadores de Servicios de Medicina de Seguridad y Salud en el Trabajo: Emitir de manera clara, las recomendaciones o restricciones laborales, así como el ingreso del trabajador a las acciones específicas los sistemas de vigilancia epidemiología
- Las evaluaciones médicas ocupacionales deben realizarse en diferentes momentos: preingreso, periódicas, post-ocupacionales, post-incapacidad, por retorno laboral y de seguimiento.
- La periodicidad de las evaluaciones no debe superar los tres años, salvo justificación técnica.

## Sanciones y Multas

- El incumplimiento de las disposiciones acarreará sanciones conforme a lo dispuesto en el Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015.
- Multas específicas para la realización indebida de pruebas de embarazo, VIH y otras pruebas discriminatorias.

## Aspectos Importantes

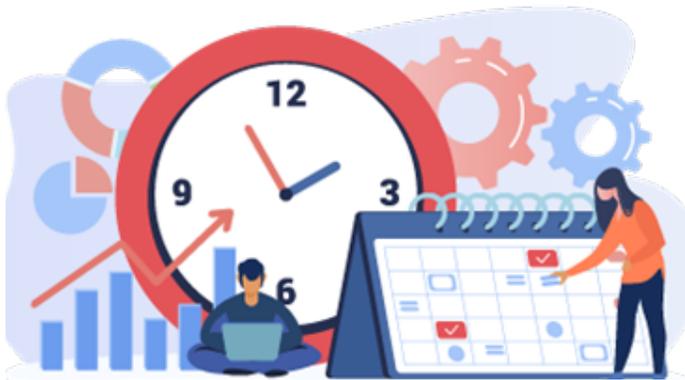
- Prohibición de exigir pruebas de embarazo y VIH como requisito para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral, salvo en casos específicos con riesgos reales o potenciales.
- Obligación de los empleadores de adaptar las condiciones de trabajo según las recomendaciones médicas en un término no superior a 20 días hábiles.
- La historia clínica ocupacional debe ser custodiada por los prestadores de servicios de medicina de seguridad y salud en el trabajo y es estrictamente confidencial.

- Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en seguridad y salud en el trabajo con licencia vigente.

## Derogatorias

- La resolución deroga la Resolución 2346 de 2007, la Resolución 1918 de 2009, la Resolución 1075 de 1992, la Resolución 4050 de 1994 y las demás normas que le sean contrarias.

## REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL



La reducción de la jornada laboral semanal se hará gradualmente hasta llegar a las 42 horas en 2026.

A PARTIR DE CUANDO	NUMERO DE HORAS A REDUCIR	JORNADA MAXIMA LEGAL
A partir del 15 de julio de 2023	Reducción de una (1) hora	Sería de 47 horas semanales
A partir del 15 de julio de 2024	Reducción de una (1) hora	Sería de 46 horas semanales.
A partir del 15 de julio de 2025	Reducción de dos (2) horas	Sería de 44 horas semanales.
A partir del 15 de julio de 2026	Reducción de dos (2) horas	Sería de 42 horas semanales.

Entre el 15 de julio de 2025 y el 14 de julio de 2026, la jornada laboral máxima será de 44 horas semanales.

## Valor de la hora ordinaria laboral

Aunque los ingresos mensuales no cambian, el valor de la hora trabajada aumenta, ya que el mismo salario se divide entre menos horas. Esto tiene implicaciones directas en el cálculo de horas extras, valor de recargos nocturnos, dominicales y festivos, así como la organización de los turnos laborales.

En consecuencia, la medida resulta en un aumento efectivo del valor de la hora ordinaria de trabajo.

El Ministerio del Trabajo, mediante el Concepto 16177 del 8 de agosto de 2023, estableció la metodología en cuanto al cálculo del valor de la hora ordinaria de trabajo para liquidar las horas extra y recargos, y dispuso que se deben aplicar las siguientes fórmulas en su orden:

Horas diarias laborales = horas máximas semanales / 6 (días laborales a la semana).

Horas trabajadas al mes = horas diarias laborales × 30 días calendario.

Valor de la hora ordinaria laboral = salario mensual del trabajador / horas trabajadas al mes.

Horas trabajadas al mes según la disminución de la jornada laboral		
Fecha	Horas máximas semanales	Horas trabajadas al mes
15 de julio de 2023	47	235
15 de julio de 2024	46	230
15 de julio de 2025	44	220
15 de julio de 2026	42	210

## JUNTA DIRECTIVA SINTRAELECOL BOGOTA CUNDINAMARCA