



SUBDIRECTIVA REGIONAL BOGOTÁ CUNDINAMARCA

La Estabilidad Laboral Reforzada: Un Derecho Fundamental y la Indiferencia Empresarial

El derecho al trabajo en condiciones dignas está consagrado en la Constitución Política de Colombia y desarrollado en diversas normativas laborales. En el caso de los trabajadores **con discapacidad o afectaciones en su salud**, el principio de estabilidad laboral reforzada es una garantía que impide su despido sin justa causa y sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo. Este mecanismo busca evitar la discriminación laboral y asegurar que estas personas mantengan su ingreso y acceso a la seguridad social en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores.



No obstante, en la práctica, muchas empresas desconocen esta protección y optan por desvincular a trabajadores en condiciones de vulnerabilidad, trasladando la responsabilidad de su situación a la jurisdicción laboral. Así, la carga de demostrar la ilegalidad del despido recae sobre el trabajador, quien queda en un estado de desprotección económica, médica y social mientras el proceso judicial avanza.

El Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que ningún trabajador en situación de discapacidad puede ser despedido por razón de su condición, salvo autorización previa del Ministerio del Trabajo, y en caso de incumplimiento, el despido será ineficaz. Asimismo, la Corte Constitucional, en sentencias como la T-1040 de 2001 y la T-519 de 2003, ha reiterado que los trabajadores con discapacidad gozan de estabilidad laboral reforzada y que su despido sin el cumplimiento de los requisitos legales genera la obligación de reintegro y el pago de indemnizaciones.

A pesar de este marco jurídico, muchas empresas prefieren afrontar demandas laborales años después, antes que garantizar condiciones de trabajo dignas desde el inicio. Este proceder evidencia la falta de solidaridad y compromiso con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

La estabilidad laboral reforzada no es un beneficio gracioso ni una concesión empresarial, sino un derecho con respaldo constitucional y legal. Su desconocimiento no solo vulnera los principios de igualdad y no discriminación, sino que perpetúa una cultura empresarial que privilegia el costo económico sobre la dignidad humana. Es imperativo que tanto los trabajadores como los operadores jurídicos y las organizaciones sindicales exijan su cumplimiento efectivo, garantizando que ninguna persona en condición de discapacidad sea despojada arbitrariamente de su derecho al trabajo.

¡No ocultes tu situación por temor!

A los trabajadores que se encuentran en condiciones de discapacidad, enfermedad o afectaciones en su salud mental, les hacemos un llamado a no silenciar su situación por miedo a ser despedidos. Es fundamental que informen a sus empleadores, a las áreas de recursos humanos y de medicina laboral sobre su estado de salud. La ley los protege y garantiza su derecho a trabajar en condiciones dignas.

El desconocimiento de la realidad médica o psicológica de un trabajador puede llevar a decisiones injustas por parte de las empresas. Visibilizar el problema es el primer paso para exigir soluciones y hacer valer la estabilidad laboral reforzada. No estás solo. Denunciar estas situaciones y hacerlas visibles no solo protege tu empleo, sino también tu salud y bienestar.

El 80% de los trabajadores colombianos padece de estrés laboral: qué es lo que está pasando



La consultora de comunicaciones Team Consultor detalló en su reciente informe que el 80 por ciento de los trabajadores en Colombia ha presentado altos niveles de estrés en su ambiente laboral, una cifra que también fue resaltada por el Ministerio de Trabajo del país.

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Colombia ocupa el primer lugar en el ranking de países con bajas condiciones para los trabajadores, entre los que se destaca la cantidad excesiva de horas laboradas.

De acuerdo con la consultora internacional Team Consultor, una de las principales razones por las que se originan el estrés laboral en los

trabajadores en Colombia es la sobrecarga de trabajo, largas jornadas de trabajo, falta de desconexión digital.

Evaluación de la carga de trabajo



La evaluación de la carga de trabajo mide la cantidad de tareas y responsabilidades que puede desempeñar un empleado; es decir, calcula la cantidad de trabajo que puede asumir en su jornada laboral.

¿Qué es la carga de trabajo?

La carga de trabajo, según la definición que nos proporciona el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, se define como el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que está sometido el trabajador.

Por ello, podemos exponer que la carga de trabajo se refiere a la cantidad y complejidad de las tareas que un trabajador debe realizar en un período de tiempo determinado. Puede incluir actividades físicas o mentales, y está influenciada por factores como el volumen de trabajo, los plazos, la disponibilidad de recursos y las habilidades requeridas.

Una carga de trabajo excesiva puede llevar a la fatiga, el estrés y la disminución del rendimiento.



BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL

La Bateria de Riesgo Psicosocial es una herramienta que se utiliza en Colombia para evaluar los factores psicosociales que pueden afectar la salud mental y física de los trabajadores.

¿Qué son los riesgos psicosociales?

Son “aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador”.

¿Qué consecuencias tienen en la salud de los trabajadores?

Consecuencias psicológicas: actitudes negativas, irritación, preocupación, tensión, ansiedad, estrés laboral, accidentes de trabajo.

DESCONEXION LABORAL

La desconexión laboral es el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto en cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

La sentencia C-331 de 2023 de la Corte Constitucional, también determinó que la desconexión laboral es un derecho humano de todos los trabajadores sin distinción de tipo



de empleo o categoría del cargo que ocupe. Lo anterior incluye a los trabajadores que desempeñen funciones de dirección, confianza y manejo

SOBRECARGA LABORAL

La sobrecarga laboral es una situación en la que un empleado tiene más trabajo del que puede manejar, ya sea por la cantidad o la complejidad de las tareas.

Designar funciones adicionales al trabajador de forma excesiva, desproporcionada y constante. Entonces, en lugar de estimular al colaborador, el trabajo desproporcionado representa un riesgo psicosocial que afecta su calidad de vida.

El exceso de trabajo en la sociedad tiene efectos físicos y psicológicos en los jóvenes, y

este exceso de trabajo puede ser un obstáculo para la productividad. La asignación excesiva, desproporcionada y constante de funciones adicionales a los trabajadores afecta de alguna manera su trabajo en lugar de estimularlos.



Este exceso plantea riesgos psicosociales que afectan la calidad de vida. Se cree que los efectos negativos de la carga de trabajo afectan el desempeño de los empleados en las empresas y organizaciones: abandono del trabajo, mayores niveles de estrés y depresión, mayores costos laborales, disputas entre empleados, incumplimiento en las entregas, entre otras.

PROTECCION FRENTE EL ACOSO SEXUAL LEY 2365 DE 2024

El acoso sexual en el ámbito laboral es una problemática que no solo afecta la dignidad de las personas, sino que también genera miedo y represalias contra quienes se atreven a denunciarlo. Para garantizar un entorno seguro, la Ley 2365 de 2024 ha establecido un fuero de estabilidad laboral reforzada que protege a las víctimas y a quienes actúan como testigos en estos casos.



La Ley 2365 de 2024 introduce un fuero de estabilidad laboral reforzada para proteger a las víctimas y testigos de acoso sexual en el ámbito laboral. Esta medida busca garantizar que quienes denuncien este tipo de conductas puedan hacerlo sin temor a represalias, preservando su estabilidad en el empleo.

El acoso laboral usa tacones, corbata y muchas veces nos sonrío

El acoso laboral y el acoso sexual en el trabajo son una realidad cotidiana que, lamentablemente, ha sido normalizada en muchos entornos empresariales. Se camuflan detrás de discursos motivacionales como “dar la milla extra”, “brillar juntos” o “ser parte de la familia”, pero en el fondo esconden presión desmedida, falta de empatía y el desconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores.



Bajo el disfraz de exigencias laborales, el acoso se manifiesta en hostigamiento constante, miedo, incertidumbre y amenazas sutiles o directas. No siempre grita ni golpea la mesa; muchas veces sonrío, viste de traje y se presenta como liderazgo. Sin embargo, su verdadero propósito es someter, debilitar y silenciar a quienes dependen de su empleo para subsistir.

Los trabajadores, reducidos a simples colaboradores, se convierten en piezas reemplazables dentro de una maquinaria que prioriza la productividad por encima del bienestar humano. Y cuando el acoso se prolonga, las consecuencias

son devastadoras: ansiedad, depresión, enfermedades físicas y psicológicas que no son producto del azar, sino de un entorno laboral tóxico y permisivo con la violencia.

Es momento de desenmascarar al acoso laboral, de dejar de justificarlo y de exigir espacios de trabajo donde el respeto y la dignidad sean la norma, y no la excepción.

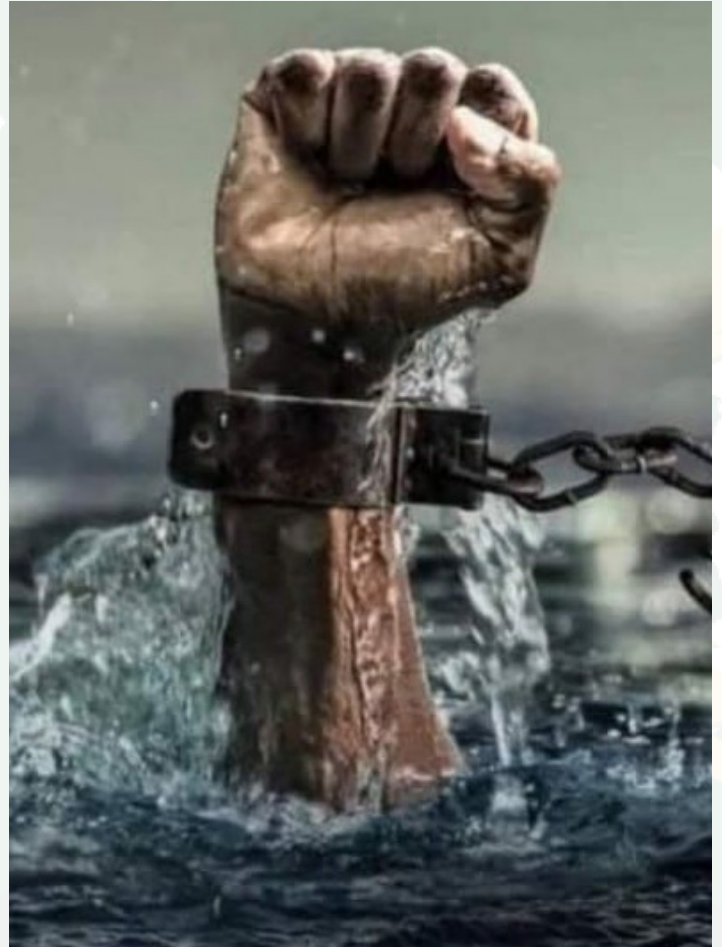
Desde la organización sindical reafirmamos nuestro compromiso en la lucha contra el acoso laboral y hacemos un llamado a todos los trabajadores: no están solos. Si has sido víctima de acoso, no guardes silencio. Te invitamos a acercarte al sindicato, donde te brindaremos apoyo y acompañamiento en el proceso. Además, puedes acudir al Comité de Convivencia Laboral, al Ministerio del Trabajo o a la jurisdicción laboral para hacer valer tus derechos. “Denunciar no solo protege tu trabajo, sino también tu salud, tu bienestar y tu vida”. Juntos podemos romper el silencio y construir un ambiente laboral basado en el respeto y la dignidad.

PRACTICAS LABORALES QUE ACTUALMENTE AFECTAN EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES DE ENEL COLOMBIA.

- 1** Sobrecarga laboral que compromete la salud física y mental del equipo.
- 2** Solicitudes de trabajo fuera del horario laboral sin el debido reconocimiento del tiempo suplementario.
- 3** Asignación de tareas de ultima hora, sin una planificación adecuada, generando estrés innecesario.
- 4** Convocatorias a reuniones durante periodos de vacaciones o incapacidades médicas.
- 5** Practicas irregulares en la compensación de horas extras en domingos y festivos.

- 6** Acoso laboral derivado del uso legítimo de incapacidades médicas.
- 7** Restricciones indebidas para asistir a tratamientos o citas médicas.

**NO TE QUEDES EN SILENCIO
El silencio es impunidad**



Junta Directiva Sintraelec Subdirectiva Departamental Bogotá-C/Marca.

