



# Comunidad Nacional de Conocimiento:

En prevención de peligros en el  
sector hoteles y restaurantes

PLAN NACIONAL  
**MULTIMODAL**  
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**

LA ASEGURADORA  
DE TODOS LOS  
COLOMBIANOS

# Comunidad Nacional de Conocimiento en:

**Prevención de Peligros en el  
Sector Hoteles y Restaurantes**

---

# FUEROS DE PROTECCION LABORAL DE INTERES DEL SG-SST

---



# Experto Líder

*de la comunidad, prevención de peligros en el sector hoteles y restaurantes*

**Hilda Janice Velasco Alarcón**

**Abogada. Esp. Derecho Constitucional / Prof. SST**

**Correo:** [consultoriarucsgi@gmail.com](mailto:consultoriarucsgi@gmail.com)

**Contacto:** 315-8875972

# Ruta de conocimiento

**01**

GUÍA PRACTICA PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SG-SST AÑO EN VIGENCIA

**02**

GUÍA PRACTICA PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE CAPACITACION ANUAL DEL SG-SST AÑO EN VIGENCIA

**03**

EL COPASST COMO EQUIPO GARANTE DE LA PREVENCIÓN DE LESIONES Y ENFERMEDADES LABORALES

**04**

EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL COMO EQUIPO GARANTE DE LA ARMONIA Y EL BUEN TRATO EN EL TRABAJO

**05**

ACTUALIZACION DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CON LOS LINEAMIENTOS LABORALES VIGENTES DE CONOCIMIENTO DEL SG-SST

**06**

GUIA PARA LA ELABORACION DEL MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL

**07**

PROTOCOLO DE ATENCION DE QUEJAS Y ALERTAS PREVENTIVAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL

**08**

FUEROS DE PROTECCION LABORAL DE INTERES DEL SG-SST

**09**

HABILIDADES GERENCIALES DEL SG-SST

**10**

ADMINISTRACION EN TAREAS DE ALTO RIESGO

**Completa la siguiente frase:**

Hoy quiero **RECONOCERME**  
por...



# Tabla de contenidos



Bienvenida y  
contexto general

**Momento 1**



Fueros de  
protección laboral  
de conocimiento  
para el SGSST

**Momento 2**



Recomendaciones  
Cumplimiento legal

**Momento 3**

# Objetivo general

Orientar lineamientos prácticos relacionados con los fueros de protección laboral por estabilidad laboral reforzada, de interés de conocimiento para el SGSST.

---



# Objetivos específicos



## Objetivo 1

Comprender el contexto legal de los fueros de protección laboral y constitucional



## Objetivo 2

Determinar lineamientos de los fueros de salud, maternidad, pre-pensionados y acoso laboral



## Objetivo 3

Alinear esta información de interés con los lineamientos legales del SGSST.

# ¿QUÉ ES UN FUERO DE PROTECCIÓN LABORAL?

Los fueros y las protecciones **constitucionales**, son **mecanismos de protección** concedidos por el Estado, a fin de buscar la **protección de los derechos laborales** del trabajador

Estas circunstancias pueden ser ocasionadas de manera transitoria o permanente.



# ES EL PRINCIPIO GENERAL EN LAS RELACIONES DE TRABAJO



## Art 25. CPC.:

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas

## Art. 11. CST. DERECHO AL TRABAJO.

Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley dignas y justas.



## PRINCIPIOS MINIMOS FUNDAMENTALES LABORALES (Art. 53 CPC)

- ✓ Igualdad de oportunidades para los trabajadores
- ✓ Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo
- ✓ Estabilidad en el empleo
- ✓ Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales
- ✓ Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles
- ✓ Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho
- ✓ Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales
- ✓ Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario
- ✓ Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

LA ESTABILIDAD LABORAL es la garantía que tiene todo trabajador de permanecer en su empleo, a menos que exista una **justa causa** o una **causa legal** para la terminación del contrato.

# ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

## Constitución Política de 1991

ARTICULO 13. Todas las personas **nacen libres e iguales** ante la ley, recibirán la **misma protección y trato** de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades **sin ninguna discriminación** por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

**El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.**

# Fueros de estabilidad laboral reforzada

1. Fuero de pre-pensionado.
2. Fuero de salud.
3. Fuero de maternidad.
4. Fuero por acoso laboral.
5. Fuero de paternidad.
6. Fuero de madre o padre cabeza de hogar.

Un Fuero Laboral es un mecanismo que protege el derecho del trabajador de no ser despedido por situaciones que generan estabilidad en la relación laboral, y no permiten la terminación del contrato aunque exista una causa justa o legal, o se pague la indemnización de ley.

# Fuero por maternidad



Este fuero **protege a la mujer embarazada de una posible terminación del contrato laboral**, por el término comprendido desde la gestación hasta la finalización del período de lactancia -6 meses posterior al parto.

El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo establece que *ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de su embarazo o lactancia.* .

(2). <Numeral modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, **cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.**

Notas de Vigencia

- Numeral modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021, 'por medio de la cual se modifican los artículos 239 y 240 del CST, con el fin de establecer el **fuero de paternidad'**, publicada en el Diario Oficial No. 51.762 de 10 de agosto de 2021.

# Fuero de Salud

(Debilidad manifiesta)



Es la estabilidad laboral reforzada con la que cuentan trabajadores con limitaciones o con pérdida de capacidad laboral.

Esta protección se encuentra consagrada desde la Ley 361 de 1997 –Ley Clopatofsky-, “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas ~~con limitación~~ <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones

Busca la integración social de personas con limitación. Vea también. Frente a periodo de debilidad manifiesta, Ley Clopatofsky dice que despido es ineficaz (inexistente).

# Fuero de Salud

(Debilidad manifiesta)



Es la estabilidad laboral reforzada con la que cuentan trabajadores con limitaciones o con pérdida de capacidad laboral.

Esta protección se encuentra consagrada desde la Ley 361 de 1997 –Ley Clopatofsky-, “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas ~~con limitación~~ <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones

Busca la integración social de personas con limitación. Vea también. Frente a periodo de debilidad manifiesta, Ley Clopatofsky dice que despido es ineficaz (inexistente).

# Caso

Accidente de Trabajo- fractura tibia y peroné con osteosíntesis con incapacidad de más de 180 días, atención ARL-

*“ La empresa culmina mi contrato de obra o labor, sigo con afectación y mucho dolor, no hubo permiso del Ministerio de Trabajo. ¿Qué puedo hacer? ¿Puedo presentar una tutela contra la empresa? ¿Solicito indemnización? Tengo una calificación de 13,05% por ARL”.*



Si en estos momentos el empleado todavía está haciendo terapia, no está en condiciones físicas para reintegrarse a su trabajo o está incapacitado, todavía está en un periodo de **estabilidad laboral reforzada**.

En ese caso el empleador necesita el **permiso del inspector de trabajo** para dar como terminado el contrato, según el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su **limitación** <discapacidad>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una **indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario**, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.



# Debilidad manifiesta

La Corte Constitucional en diversos pronunciamientos ha indicado que la debilidad manifiesta se presenta en los siguientes casos:

- ✓ Por incapacidad temporal.
- ✓ Durante el proceso para la calificación de invalidez.
  - ✓ Por invalidez.
- ✓ Enfermedades catastróficas o ruinosas.
- ✓ Enfermedad manifiesta y en tratamiento.



# Fuero Acoso Laboral

## ARTÍCULO 11. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS/ Ley 1010 de 2006.

A fin de evitar actos de represalia contra **quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias** de acoso laboral o sirvan de **testigos** en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, **carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja**, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

# Fuero Prepensionado



- ✓ La **estabilidad laboral reforzada** por fuero de prepensionados nació en el sector público y, posteriormente, se hizo extensiva al sector privado.
- ✓ Tiene especial relevancia en el derecho constitucional y laboral, pues protege expectativas legítimas de los adultos mayores.
- ✓ Según la **Sentencia T-357 de 2016** se considera prepensionado al trabajador que le **falten 3 años o menos para acceder a la pensión de vejez**, sin importar el régimen de pensión al cual esté afiliado.

El fuero de prepensionado y la estabilidad laboral reforzada no operan cuando el único requisito es la edad. Así las cosas, el mecanismo para evitar el despido del trabajador al que le faltaren las **semanas de cotización y la edad** es la protección por estabilidad reforzada.

# BIBLIOGRAFIA

- 1 [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991\\_pr001.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr001.html)
- 2 [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo\\_pr008.html#239](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr008.html#239)

# PREGUNTAS

PLAN NACIONAL  
**MULTIMODAL**  
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Disponemos para ti los  
canales de atención del:

PLAN NACIONAL  
**MULTIMODAL**  
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



**Educación virtual**  
+1.000 cursos virtuales y  
Curso obligatorio cumplimiento

[educavirtual@positiva.gov.co](mailto:educavirtual@positiva.gov.co)



**Educación presencial y  
talleres web**  
Congresos Nacionales

[Positiva.educa@positiva.gov.co](mailto:Positiva.educa@positiva.gov.co)

# Todo lo tienes con Positiva

*Entra aquí, y descubre lo*

<https://posipedia.com.co/>



Presentaciones  
Técnicas



Juegos  
Digitales



Ludo  
Prevención

# Positiva siempre contigo

La magia comienza aquí

<https://posipedia.com.co/>



Audios



Videos



Mailings

