

ARTÍCULOS

**Estabilidad laboral reforzada para cuidadores:
fuero por personas a cargo en situación de
vulnerabilidad**

*Enhanced employment stability for caregivers: special protection for
those responsible for persons in situations of vulnerability*

Fecha de envío: 19/08/2025 – Fecha de aceptación: 07/10/2025

Luis Alberto Torres Tarazona

Sociedad Colombiana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
albertotota@hotmail.com

Lorena Bejarano Valdez

Sociedad Colombiana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
lorenabejaranovaldez@gmail.com

RESUMEN: A partir de la aplicación del principio de estabilidad laboral, debe generarse mayores garantías a los trabajadores y trabajadoras, cuando tienen personas a cargo en situación de vulnerabilidad, ya que a partir de pronunciamientos internacionales como los de la OIT o la Corte IDH, dentro de la seguridad social, hoy corresponde desplegar conceptos sobre el derecho al cuidado que, nos lleva a determinar la importancia dentro de los Estados de garantizar un fuero para el cuidador o cuidadora. Pensar en la protección del grupo familiar y no solo de forma individual, dentro de las relaciones de trabajo, desarrolla la solidaridad, la progresividad, el mínimo vital, y a la vez plasma la

Estabilidad laboral reforzada para cuidadores: fuero por personas a cargo en situación de vulnerabilidad

dignidad humana como parámetro obligatorio de las relaciones en el mundo del trabajo y dentro de la seguridad social. Se debe establecer, entonces, que los padres obtengan garantías para no ser despedidos, por lo que, en este escrito, formulamos, se edifique un fuero para cuidadores por tener personas a cargo, para con ello, conciliar las responsabilidades familiares y profesionales.

PALABRAS CLAVE: fuero, estabilidad laboral reforzada, derecho al cuidado, conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales

ABSTRACT: Based on the application of the principle of employment stability, greater guarantees must be provided to workers when they are responsible for persons in situations of vulnerability. In light of international pronouncements, such as those of the ILO or the Inter-American Court of Human Rights, within the framework of social security, it is now necessary to develop concepts related to the right to care, which lead us to determine the importance of guaranteeing special protection for caregivers inside of each Country. Considering the protection of the family group, and not only the individual, within labor relations fosters solidarity, progressivity, the minimum subsistence level, and at the same time establishes human dignity as a mandatory parameter in labor relations and within social security. Therefore, it must be established that parents are granted guarantees against dismissal. Accordingly, in this paper, we propose the creation of special protection for caregivers responsible for dependent people, to reconcile family and professional responsibilities.

KEYWORDS: special protection, enhanced employment stability, right to care, reconciliation of family and professional responsibilities

1. El principio de la estabilidad en el empleo

Iván Jaramillo Jassir (2010), reseña que las relaciones de trabajo deben tener dentro de su esencia una vocación de permanencia en el tiempo, esto es, "*seguridad en la*

continuidad' (pág. 89), ya que contar con un mínimo vital y móvil contribuye al bienestar social, familiar e individual.

La estabilidad debe estar presente dentro de los derechos de los trabajadores, de allí que esté en los contratos de naturaleza laboral y, brinde dentro de los diferentes ordenamientos jurídicos, la necesidad de crear normas para regularlo o garantizarlo, ya que, la estabilidad se convierte como lo establece Jaramillo Jassir en un mecanismo de protección.

Américo Pla Rodríguez (2015), al abordar los principios de continuidad y de estabilidad en el empleo construye su existencia a partir de la duración en el tiempo del contrato, del tracto sucesivo de la relación laboral, ya sea de duración determinada o indeterminada que, en palabras de Pla Rodríguez, la permamencia debe alejarse de la servidumbre o esclavitud, sin que se convierta en inestabilidad.

Así, preservar la relación de trabajo es parte del núcleo esencial del mundo del trabajo, de ahí que, Pla Rodríguez citando a Manuel Alonso Olea describe que: *"el contrato de trabajo es, por así decirlo, un negocio jurídico de una extrema vitalidad, de una gran dureza y de una resistencia en su duración"* (pág. 196), significando la prolongación en el tiempo y evocando que está establecido a favor de los trabajadores como parte del principio protector que limita al empleador para terminar o interrumpir los contratos. Para Pla Rodríguez, la estabilidad en el empleo es un límite al empleador (pág. 214), nunca un derecho del empresario, porque deben, precisamente los empleadores, asegurar el empleo a sus trabajadores.

Respecto de la estabilidad en Colombia, la Constitución Política de 1991, en su artículo 53 establece como principio mínimo fundamental del trabajo *"la estabilidad en el empleo"*. De la misma forma, desde instrumentos internacionales como los Convenios 158 y 183 de la OIT, se prohíbe terminar el contrato de trabajo.

Acotamos para clausurar sobre la estabilidad en el empleo que, desde la doctrina, se considera que puede ser absoluta o relativa; y, la relativa se desagrega en propia e impropia.

2. De los fueros en general

Estabilidad laboral reforzada para cuidadores: fuero por personas a cargo en situación de vulnerabilidad

Iván Jaramillo Jassir (2010), determina que la estabilidad, se manifiesta a través de fueros o garantías. Idea, desarrollada en la legislación y la jurisprudencia colombiana que tiene por objetivo, por la aplicación de la Constitución Política de 1991, brindar salvaguardia y amparo a grupos en vulnerabilidad.

Desde el mundo del trabajo y de la seguridad social se establecen fueros, por lo que para Adriana Camacho y María Catalina Romero (2017), se generan: el de salud, de maternidad, de paternidad, de pre pensionado. Sin embargo, debemos adicionar otros fueros como: estabilidad ocupacional reforzada, el fuero sindical, el fuero por discapacidad y fuero por ser víctima de acoso laboral.

A la vez, en Colombia la Ley 790 de 2002 agrega garantías para madres cabeza de familia, también para las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, pero estos, especialmente direccionados a mujeres que laboren con el Estado.

Los fueros, buscan asegurar la estabilidad en el empleo, impidiendo que los trabajadores sean despedidos, pues lo que se preserva es el sostenimiento del empleo, naciendo la prohibición de ser separados del empleo al tener en cuenta la aplicación de acciones afirmativas.

Las acciones afirmativas, como actividad pública por los Estados contribuyen a aplicar conceptos de igualdad y no discriminación, en donde, al tener en cuenta la vulnerabilidad, la debilidad manifiesta, o por ser sujetos constitucionales en categorías sospechosas. Corresponde desde el Estado, generar un trato protector como categoría jurídica hacia estos grupos.

3. Qué es la estabilidad laboral reforzada

A partir de la Ley 82 de 1988 se incorporó el Convenio 159 de la OIT en la legislación colombiana, el cual aborda que la readaptación, la igualdad, las medidas positivas, son parte de las políticas de los empleadores y de los trabajadores. Corolario de lo anterior, es que para el año 1997 se expida la Ley Klopotosky (361), la cual en su artículo 26 determinó varias ideas, entre ellas la no discriminación a personas en condición de discapacidad y la ineficacia del despido de estos sujetos de especial protección constitucional; regulación que conllevó a establecer la figura de la

estabilidad laboral reforzada por tener afectaciones a la salud, por estar en vulnerabilidad o por estar en situación de discapacidad.

Con la creación de la Ley 361 de 1997, expedida por el Congreso de la República de Colombia, cuyo objetivo era establecer mecanismos de integración social de las personas con limitación, en Colombia se inició una nueva era hacia la protección de los derechos laborales de los y las trabajadoras, es decir, se establecen componentes sociales para aquellas personas que se encontraran con discapacidad. Todo bajo los preceptos constitucionales de un Estado social de derecho, observado en la carta magna, en su artículo primero, lo que describe en resumida es que todas las leyes, los comportamientos de las personas, las decisiones de las instituciones del Estado, las disposiciones de las ramas del poder público deben estar fundadas en la dignidad humana.

La aplicación en Colombia del modelo social, conlleva a la protección de los derechos *iuris fundamentales* como el de no discriminación que cuyo cumplimiento estará a cargo de todas las entidades tanto estatales como privadas y lo enmarca, tal y como lo reitera la sentencia T-291 de 2016, que: "*el amparo del derecho fundamental a no ser discriminado, no es más que la respuesta natural que emerge de la manifestación propia de la dignidad del ser humano, protección que debe proyectarse hacia su consolidación plena y efectiva*". Efectivamente, la disposición encuadrada en la Ley 361 de 1997, es la forma en como el Estado garantiza derechos para grupos de especial protección.

Toda actividad laboral tiene inmerso un riesgo, un desgaste y hasta consecuencias presentes o futuras para la persona que la ejerce, de ahí nacen enfermedades por exposición a factores de riesgo. Estas condiciones de salud que disminuyeron la capacidad laboral del subordinado en virtud ya sea de una enfermedad laboral o común, no podrán ser motivo legal o un obstáculo para continuar en su labor o conservar el empleo; al tiempo tampoco pueden ser una dificultad para la vinculación laboral.

Cierto es que, una vez aparecen las aflicciones a la salud comienza a activarse para este trabajador la estabilidad laboral reforzada. Esta figura jurídica proteccionista tiene un alcance mucho más amplio que no solo ampara a los trabajadores enfermos,

Estabilidad laboral reforzada para cuidadores: fuero por personas a cargo en situación de vulnerabilidad

discapacitados, pre pensionados, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia entre otros, sino también su eficacia llega incluso por extensión al padre por los hijos. La protección que se infiere de la estabilidad desde el mundo del trabajo *"es la de no ser despedido"* o terminado su contrato de trabajo, sin antes no haber abordado desde diferentes ángulos, perspectivas o matices médico-jurídico, para evitar de esta manera consecuencias jurídicas que llevarían al detrimento patrimonial, personal, social y familiar.

Así, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sigue y seguirá mediando bajo los preceptos de la no discriminación para la conservación del empleo. Lo anterior, determina que es a partir del desarrollo constitucional y convencional, que existe de vieja data, en Colombia, un fuero para los trabajadores o trabajadoras por afectación a su salud, el cual se ha discutido en la jurisprudencia de las cortes. Precisamente, la Corte Constitucional en sentencia C-531 de 2000 abordó el estudio del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, determinando que la estabilidad laboral reforzada constituye un derecho predicable de aquellos que sean sujetos de especial protección de naturaleza constitucional. Dicha figura: *"garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección"* (C-531 de 2000); efectivamente, estamos frente a representaciones jurídicas obligatorias e irrenunciables para las personas en situación de discapacidad que tiene como único objetivo una verdadera protección, siendo necesario para la eficacia de la terminación de la relación contractual la autorización del Ministerio del Trabajo.

La Corte Constitucional, en la sentencia SU-348 de 2022, abordó la existencia de la estabilidad laboral reforzada y, se debatió sobre: primero, que es un derecho fundamental; segundo, que como deriva de los artículos 1, 13, 25, 47, 48, 53, 93 y 95 no requiere un desarrollo legal previo para su reconocimiento; y, tercero, *"protege a cualquier persona que tenga una condición de salud que impida su desempeño laboral de forma sustancial, sin que dicha circunstancia tenga que ser considerada propiamente como una discapacidad"*.

Conforme a lo anterior, estamos frente a un derecho de conservar el empleo al tener en cuenta condiciones particulares y especiales de los trabajadores, ya sea por pérdida de la capacidad laboral, por afectaciones a su salud, entre otras

circunstancias, que generan estabilidad y continuidad como forma de preservar y mantener las relaciones de trabajo.

4. Desarrollo jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada en Colombia

Para la Corte Constitucional (sentencia SU-348 de 2022), la estabilidad reforzada es aplicable a todas las relaciones de trabajo, incluyendo los contratos de prestación de servicios. Entonces ahí, encontramos la primer extensión de la figura, tanto para contratos laborales como para contratos de prestación de servicios; así mismo, aplica, en palabras de la Corte, tanto para personas en condición de discapacidad como para aquellos que estén en condiciones de salud que impiden un desempeño laboral normal.

En el año 2023, la Corte Constitucional mediante sentencia SU-428, incorporó que es una garantía que contribuye a que los trabajadores no sean discriminados: *"que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo"*, por lo tanto, la estabilidad no nace por el porcentaje de pérdida de capacidad laboral u ocupacional, ya que el amparo se genera por la afectación a la salud. No importan para la permanencia en el empleo los grados de moderación, puesto que lo transcendental es la afectación a la salud y no el grado de pérdida de la capacidad.

Para ese mismo año, mediante la sentencia SU-061 de 2023 agregó la Corte Constitucional que, para terminar una relación de trabajo de una persona en estabilidad laboral reforzada debe contar con la autorización de la oficina de trabajo y: *"no contar con dicha autorización, en los eventos previstos para ello, no es una simple infracción a una formalidad que sea posible ponderar, sino una verdadera afectación al principio de no discriminación y al de estabilidad laboral que, en esos eventos es reforzada"*.

El ámbito de aplicación de estas jurisprudencias, conforme la Corte Constitucional (sentencia SU-061 de 2023), son los trabajadores que han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares son aquellos a los que se les debe proteger desde el fuero de salud, puesto que: *"No es la Ley expedida en democracia la que determina cuando una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues*

Estabilidad laboral reforzada para cuidadores: fuero por personas a cargo en situación de vulnerabilidad

esta es una regulación reglamentaria." (SU-061 de 2023). En otras palabras, no le da importancia a que deba cuantificarse el porcentaje de pérdida para brindar protección, ya que la garantía es por la afectación o el estado de vulnerabilidad en la salud.

Conforme a la sentencia SU-061 de 2023, son tres los presupuestos los de la estabilidad laboral reforzada:

- (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

La Corte Constitucional en la sentencia SU-213 de 2014, continuó con la misma línea interpretativa de reconocer la estabilidad como un derecho concretando que: *"cobija a todas las personas que padezcan una condición de salud que impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores, sin que exija que dicha afectación sea permanente o duradera, en armonía con otros derechos"*, por tanto, desde la seguridad social se tiene en cuenta la continuidad en el empleo, la igualdad y no discriminación y el trabajo en condiciones dignas.

Igualmente, la Corte Constitucional en la sentencia SU-111 de 2025, continúa con la pacífica interpretación y recuerda que son: *"son titulares de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud las personas que han padecido una disminución física, psíquica o sensorial en vigencia de una relación de trabajo"*.

La Corte, nos reafirmó que:

- [E]l fuero de salud está compuesto principalmente por cuatro garantías: (i) la prohibición general de despido discriminatorio¹¹⁴, (ii) el derecho a permanecer en el empleo¹¹⁵, (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincular al trabajador¹¹⁶ y (iv) la presunción de despido discriminatorio.

Adicional, la sentencia SU-111 de 2025 complementó que estamos frente a un *"derecho irrenunciable"*, donde se limita la voluntad, lo que hace que no sea admisible instituciones jurídicas como la conciliación o transacción de derechos relacionados

con la estabilidad laboral reforzada, porque no está en la órbita de negociación de las partes, ni en la disponibilidad del trabajador.

Del análisis de la sentencia de unificación, se resalta:

Como se ha insistido en esta decisión la cláusula de no discriminación en las relaciones laborales se manifiesta en una de sus formas más concretas a través de los fueros, los cuales actúan como una acción afirmativa. Esta acción proporciona protección diferenciada a aquellos individuos que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad. En lo que a este asunto concierne, el fuero de salud se cimenta en la consideración de que no es posible objetivar a los seres humanos y reducirlos a simples máquinas que pueden ser prescindibles si dejan de ser eficaces o efectivas ante un padecimiento, provenga este de un accidente o de una enfermedad. Por ello, la estabilidad en el empleo también se entrelaza a la igualdad contra la arbitrariedad (SU-111 de 2025).

5. Analogías

La estabilidad laboral en el empleo, a partir de las normas, la constitución o la jurisprudencia, originan una especie de fuero; empero, queremos sumar una idea y es que, en el ordenamiento jurídico ya tenemos ejemplos donde se extiende o cubre la estabilidad por tener personas a cargo. Entonces, podemos estipular que la protección de forma contemporánea debe considerar las personas a cargo para con ello concebir estabilidades.

De forma analógica, podemos traer a colación la Ley 2141 de 2021 y la sentencia C-517 de 2024, que establecen el fuero de paternidad en Colombia, ordenando ajustes al Código Sustantivo del Trabajo (art. 239) al determinar que: "*Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto*".

Consecuencia de lo anterior, hoy se predica la estabilidad laboral reforzada por fuero por la maternidad y por la paternidad. En este último caso, lo que la norma está proyectando es la estabilidad laboral reforzada de la pareja, generada desde la sentencia C-005 de 2017, que establece la importancia de la familia y la protección del grupo familiar.

Estabilidad laboral reforzada para cuidadores: fuero por personas a cargo en situación de vulnerabilidad

Dicha sentencia, desarrolla el trabajo de cuidado y la conciliación efectiva de las responsabilidades laborales y familiares. Eduardo Caamaño Rojo (2008), sostiene que: *"la conciliación de trabajo y vida familiar debe ser entendida antes que nada como una materia de política de familia"*. De tal suerte que se predica estabilidad laboral reforzada, tanto de la mujer en estado de embarazo como de su pareja por el hecho del embarazo.

Otra analogía, es la consagrada en la sentencia SU-389 de 2005 en donde la estabilidad laboral reforzada para las madres cabeza de familia por retén social (sector público) es extendida al padre encargado del cuidado y bienestar de sus hijos, puesto que además de proteger a la mujer, lo que las normas deben amparar es a la familia.

Sobre el retén social, leyes como la 790 de 2002, en su articulado 12 enfatiza que las entidades del sector público deben de diseñar programas encaminados a proteger la estabilidad laboral reforzada de las mujeres trabajadoras. Específicamente, la norma determina:

No podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley.

De la norma referida obtenemos que, existe estabilidad laboral reforzada en el sector público, primero para la mujer cabeza de hogar, luego por aplicación de la igualdad material, real, efectiva y de género, por aplicación del principio de conservación de derechos y el interés superior del menor; también la conservación del empleo ampara a los padres cabeza de familia para no ser retirados de sus cargos (sentencia C-044 de 2004).

Adicionamos que, la jurisprudencia nacional sobre el retén social genera un fuero de estabilidad en el empleo para las madres o padres cabeza de familia, por tanto, la figura ya existe en la legislación colombiana, lo que falta es extenderla al trabajador (a) y al contratista, del sector privado, solo por el hecho de tener hijos en condición de discapacidad o en condiciones de salud o por tener personas a cargo.

Recordemos que el retén social por ser madre cabeza de hogar, su limitante es tener la condición de cabeza de familia, el ser responsable permanente de sus hijos y, ello, no cambia si el trabajador o contratista está en empresas privadas, por esta razón, tales prerrogativas no pueden ser exclusivo de las entidades estatales.

Valga la pena recordar que, en la sentencia SU-389 de 2005, la Corte Constitucional sobre el retén social recordó que es una figura del sector público, a favor de las mujeres y la amplifica a los padres cabeza de hogar, ya que el núcleo a garantizar es continuar con el empleo y no ser retirados o retiradas del servicio.

6. Aplicación por igualdad de la estabilidad laboral reforzada

La afectación a la salud, la puede sufrir el trabajador, pero ¿qué amparos o garantías surgen cuando un miembro del núcleo familiar, de dicho trabajador, es quien padece tales aflicciones y quebrantos a la salud que lo sitúan en condición de vulnerabilidad? La estabilidad en el empleo debe brindar una verdadera protección, primero a la persona en sí, luego al grupo familiar, circunstancia que nos permite razonar que la extensión o implementación de los efectos de la continuidad no sean exclusivamente por afectaciones a la salud propia, sino que deban prolongarse por tener personas a cargo, esto es, valorar las responsabilidades familiares y profesionales, ya que, al tener personas a cargo (hijos con discapacidad o en alteración a la salud) la cobertura extendida por protección del núcleo familiar lo que está estipulando es la importancia del modelo social en un ámbito colectivo como lo es la familia. Sufren las familias cuando a quienes se encargan de los ingresos y la salud familiar, les terminan sus contratos.

No son suficientes protecciones individuales como trabajador, en el entendido que principios como la solidaridad familiar, el *pro homine*, la progresividad, la igualdad y no discriminación, entre otros nos llevan a cavilar de forma colectiva. En otras palabras, cada día toma mayor fuerza el trabajo reproductivo y las políticas del trabajo de cuidado para el resguardo del grupo familiar.

Concurren multiplicidad de razones para darle importancia al trabajo de cuidado; primero, porque está regulado en instrumentos nacionales e internacionales, tal y como lo describe la OIT en el Convenio 156:

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. (Ley 2305 de 2023).

Segundo, las relaciones de trabajo, de forma contemporánea, valoran circunstancias personales y familiares, tal como lo describe la Recomendación 165 de la Organización Internacional del trabajo, adoptada el 23 de junio de 1981, que dentro de sus postulados enmarca para los Estados el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y trato en el empleo para los trabajadores que tienen responsabilidades familiares, como el cuidado de hijos.

Precisan estas herramientas internacionales en advertir que existen barreras estructurales y sociales que de manera permanente enfrentan los trabajadores para acceder y en otras para mantenerse en el mundo del trabajo (OIT, 1981).

Un aspecto relevante de la referida recomendación es que promueve un enfoque de género y aunque se refiere a trabajadores de ambos sexos, reconoce que las mujeres suelen asumir una carga desproporcionada de las tareas de cuidado, lo que genera desigualdades (OIT, 1981).

Y tercero, tanto el Convenio 156 como la Recomendación 165 de la OIT, son claros en señalar que los trabajadores con responsabilidades familiares no deben ser objeto de discriminación en el empleo. Esto incluye tanto a las mujeres como a los hombres. Sin embargo, los estereotipos de género tradicionales continúan dificultando que muchos hombres ejerzan plenamente su derecho a equilibrar el trabajo con la vida familiar. En muchos casos, se enfrentan a prejuicios o barreras culturales al solicitar licencias parentales o flexibilidad laboral.

Considerar el trabajo de cuidado dentro del mundo del trabajo y de allí protecciones al grupo familiar es un avance en las garantías colectivas, porque la estabilidad laboral reforzada debe mutar de la órbita personal al núcleo familiar, ya que, dentro de un sistema de protección social las condiciones de salud del trabajador o de su familia deben apreciarse para continuar y conservar el empleo y no terminar la relación

contractual, pues el núcleo esencial de la estabilidad es mantener las condiciones laborales, para también amparar al núcleo familiar por tener personas a cargo en condición de vulnerabilidad, ya que se debe contar con garantías por los hijos al ser sujetos de especial protección y principios como el interés superior del menor o por amparo al grupo familiar. En ambos eventos se le da a la estabilidad en el empleo la categoría de derecho argumentado desde el principio de la solidaridad familiar.

La estabilidad laboral reforzada extendida o fuero de cuidadores, debe fundamentarse en principios como el de progresividad, el de interés superior, el derecho del cuidado y las responsabilidades familiares, la misma solidaridad familiar, por ello, la Corte Constitucional en la sentencia T-259 de 2024 respecto del derecho del cuidado incorpora los principios que deben tenerse en cuenta, tales como la igualdad, la universalidad, la corresponsabilidad social, el género y la progresividad.

Conforme lo anterior, pensar en la protección de los padres (hombres, mujeres, binarios y no binarios) del menor a no ser despedidos, mientras subsista la enfermedad, es crear acciones afirmativas a favor de los hijos como sujetos de especial protección constitucional para evitar una mayor vulnerabilidad. Al tiempo, aplicar políticas de seguridad para generar continuidad en el empleo por personas a cargo, es valorar la dignidad como elemento esencial del mundo del trabajo y del grupo familiar.

Conservar el empleo por tener personas a cargo, es maximizar la responsabilidad social de las empresas, la solidaridad social y la dignidad, dándole valor a: *"(i) la calidad del cuidado; (ii) la adaptación a las necesidades de quien es cuidado; (iii) el respeto a la autonomía y desarrollo de la persona; (iv) el respeto a la dignidad de la persona; y (v) un enfoque de género para lograr la equidad entre hombres y mujeres en la sociedad"*. (Sentencia T-583 de 2023).

Al igual que la Corte Constitucional, en temas de extensión de fuero debemos pensar en un nuevo concepto de paternidad, el cual debe ser consciente, responsable, participativo y permanente en el cuidado del menor, en la medida que lo que debe primar es el derecho del cuidado ya sea como lo determina la OIT, o la Corte Interamericana de Derecho Humanos, es el de justipreciar las tareas de cuidado como componente vital para la protección social.

Estabilidad laboral reforzada para cuidadores: fuero por personas a cargo en situación de vulnerabilidad

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, bajo la opinión consultiva OC-31/25, del 12 de junio de 2025, estimo pronunciarse sobre la existencia del derecho al cuidado.

Para determinar si el cuidado es un derecho, se utilizaron diferentes convenciones, declaraciones, fuentes y principios, arrojando como resultado que los seres humanos desde el punto de vista originario son proclives a buscar protección y bienestar ya sea a través de otras personas o del mismo Estado, en pro de la preservación del instinto de conservación.

La Corte IDH, reseña que el cuidado se relaciona con la dignidad que termina entendiéndose como: *"un conjunto de acciones necesarias para preservar el bienestar humano, en tanto permite asegurar condiciones de atención mínimas para una existencia digna, especialmente respecto de personas en situación de vulnerabilidad, dependencia o limitación"* (OC-31 de 2025), porque, como dice la Corte son funciones individuales, sociales y fundamentales. En atención a lo anterior, el cuidado es un derecho de la Convención América sobre Derecho Humanos:

En consecuencia, y a partir de una interpretación sistemática, evolutiva y *pro personae* de los derechos consagrados en la Convención (párr.112), la Corte concluyó que existe un derecho autónomo al cuidado, derivado de la lectura conjunta de los artículos 4, 5, 7, 11, 17, 19, 24, 26 y 1.1 de la Convención Americana. Señaló que corresponde, por tanto, a los Estados respetar y garantizar este derecho, así como adoptar medidas legislativas y de otro carácter para lograr su plena eficacia, conforme a los artículos 1.1 y 2 del mismo instrumento. Asimismo, advirtió que el derecho al cuidado también se deriva de los derechos reconocidos en la Declaración Americana — en particular en sus artículos I, II, VI, XI y XIV al XVI—, así como en los artículos 34 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos.

El fundamento axiológico del derecho al cuidado se centra en principios como el *pro homine*, la corresponsabilidad social y familiar, la solidaridad familiar, la igualdad, la no discriminación, que terminan conformando las aristas del derecho del cuidado o como dice la Corte las tres dimensiones básicas: *"ser cuidado, cuidar y el autocuidado"*:

El *derecho a ser cuidado* implica que todas las personas que tienen algún grado de dependencia tienen el derecho de recibir atenciones de

calidad, suficientes y adecuadas para vivir con dignidad. Estas atenciones deben garantizar el bienestar físico, espiritual, mental y cultural. El alcance y las características del cuidado deben ajustarse a la etapa vital de la persona, a su grado de dependencia y a sus necesidades particulares. En razón de ello, el Estado debe garantizar que los cuidados que reciben las personas se realicen con pleno respeto a sus derechos humanos, en particular de su dignidad e intimidad, así como del reconocimiento de su capacidad de agencia. En este sentido, el Estado debe adoptar medidas de desarrollo progresivo para garantizar el acceso efectivo a servicios de cuidado, conforme al principio de corresponsabilidad. Asimismo, los cuidados deben brindarse sin discriminación, respetando el mayor grado posible de autonomía de las personas cuidadas y asegurando su participación activa en las decisiones que les afectan (párr. 116).

El *derecho a cuidar* consiste en el derecho de brindar cuidados en condiciones dignas, tanto de manera no remunerada como remunerada. Este derecho implica que las personas cuidadoras, – tanto en el ámbito familiar, como fuera de él– puedan ejercer su labor sin discriminación, y con pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando su bienestar físico, mental, emocional, espiritual y cultural. De esta forma, conlleva la obligación de los Estados de adoptar medidas progresivas para avanzar en la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares, la educación y la existencia de medios adecuados para llevar a cabo las labores de cuidado de manera segura y digna. En el caso de las personas que realizan labores de cuidado no remuneradas, el Estado tiene la obligación de garantizar el goce del derecho a la salud, al trabajo y la seguridad social (Capítulos VII-A, B y C). Asimismo, debe prevenir y sancionar toda forma de violencia, acoso o discriminación basada en el hecho de asumir responsabilidades de cuidado, incluidas aquellas que ocurran en el ámbito laboral. Por su parte, los Estados deben garantizar progresivamente que las personas cuidadoras gocen de los mismos derechos, en igualdad de condiciones y sin discriminación, respecto del resto de trabajadores conforme a la legislación nacional e internacional aplicable (párr. 117).

El *derecho al autocuidado* implica el derecho de quienes cuidan y de quienes son cuidados de procurar su propio bienestar y atender sus necesidades

Estabilidad laboral reforzada para cuidadores: fuero por personas a cargo en situación de vulnerabilidad

físicas, mentales, emocionales, espirituales y culturales. Esta dimensión reconoce la importancia de que las personas dispongan de tiempo, espacios y recursos para cuidar de sí mismas, ejercer su autonomía y llevar una vida digna. Por ello, el Estado debe adoptar, conforme a su obligación de desarrollo progresivo, medidas que permitan contar con las condiciones para poder realizar acciones de auto asistencia de manera autónoma en beneficio de su mejoramiento físico, espiritual, mental y cultural. Estas acciones deben tomar en consideración los obstáculos que han enfrentado las personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados en la realización y la recepción de cuidados. En particular, los Estados deberán adoptar medidas especialmente dirigidas a garantizar que las mujeres cuidadoras y las personas mayores cuenten con las condiciones para poder realizar acciones de autocuidado, de conformidad con los principios de corresponsabilidad social y familiar (párr. 118)". (OC-31 de 2025).

Por su parte, las políticas de cuidado deben definirse desde el accionar público, en tanto, se incluya dentro de los Estados las normas de cuidado, ya sea a partir de la OIT o de la Corte IDH, lo que generará dentro de la región latinoamericana una verdadera garantía. Dicho de otra manera, protección a ser cuidado, por cuidar y por auto cuidarse, pero a la vez, la creación del fuero de cuidadores.

Ya la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, viene avanzando en estas temáticas, tanto así que se ha venido estudiando la aplicación de la Ley 82 de 1993 cuyo objetivo es el apoyo a las mujeres cabeza de familia; entonces, a partir de sentencias como las SL-1496 de 2014, SL-19561 de 2017, SL-696 de 2021 y especialmente la SL-1040 de 2025, tanto las mujeres como los hombres "*cabezas de familia*" pueden tener la posibilidad de solicitar por hijos a cargo, en condición de discapacidad, por su rol de cuidador, la posibilidad que nazca un fuero de estabilidad laboral reforzada, empero, para La Sala Laboral solo tener hijos a cargo no es suficiente, porque debe cumplir parámetros tales como:

- (i) ser responsable en el plano *afectivo, económico o social* de hijos menores propios o de otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente y no transitoria; (iii) y lo anterior a la falta de respaldo del cónyuge o compañero (a) permanente, bien sea por su ausencia permanente (abandono o muerte) o porque tenga una incapacidad física, sensorial, psíquica o moral, o (iv) exista una *deficiencia*

sustancial de ayuda de los demás miembros del grupo familiar, lo cual implica una responsabilidad solitaria de la mujer en el hogar.

En estos ejemplos la Corte Suprema lo supedita a ser padres cabeza de familia, pero debemos entender es que ya se empiezan a dar las discusiones sobre el derecho al cuidado por tener personas a cargo en condición de vulnerabilidad, y de allí la importancia de estos pronunciamientos.

Estamos como sociedad obligados a atender con suma diligencia a aquellas personas como parte del grupo familiar que tengan algún grado de dependencia para que reciban atenciones de calidad, suficientes y adecuadas, y citando a la Corte que necesiten ser cuidadas, esto es, que tengan la posibilidad de que se les brinde cuidados (*derecho a cuidar*). Es el compromiso familiar de personas cuidadoras con pleno respeto a los derechos humanos y laborales y ahí es donde el Estado a través de regulaciones jurídicas debe extender el amparo a los miembros de la familia (hombres y mujeres), a no ser despedidos o su contratos terminados, por estar a cargo de personas en condición de vulnerabilidad, por ello, deben existir un fuero para los cuidadores.

Una verdadera aplicación e interpretación del principio *pro homine*, en temas de seguridad social, es establecer efectivas e indiscutibles protecciones, ya que el núcleo de esta clase de estabilidades se sustenta en el apoyo como familia, en las necesidades colectivas como núcleo de la sociedad; entonces, en lo que concierne a normas o interpretaciones, la más amplia y garante es la que debe aplicarse al núcleo familiar, pues ya hemos avanzado en la estabilidad individual, ahora, de la mano del derecho del cuidado, de la solidaridad, y de la conciliación entre las tareas familiares y profesionales, debemos darle importancia a las familias con hijos o personas en condición de discapacidad, enfermedad o vulnerabilidad.

Estamos frente a una evolución de las acciones afirmativas que deben realizar los Estados, ya no es una estabilidad del empleo propia por la enfermedad, sino atendiendo a criterios de extensión de la estabilidad por personas a cargo, tan es así que la OIT en el Convenio 156 estableció pautas tales como: igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, así como cero conflicto entre responsabilidades familiares y profesionales, siendo necesario tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad

Estabilidad laboral reforzada para cuidadores: fuero por personas a cargo en situación de vulnerabilidad

social, en tanto que se entiende que no tener en cuenta las responsabilidades familiares dentro del mundo del trabajo, debe considerarse actos de discriminación, acorde a la Ley 2305 de 2023.

Finiquitando, conjugar la continuidad y estabilidad en el empleo, con el derecho fundamental al cuidado, la solidaridad social, el *pro personae* y la dignidad humana, dentro de la seguridad social como aspecto de las relaciones de trabajo debe generar obligatoriamente política pública cuyo único objetivo sea conservar el trabajo por tener personas a cargo en condición de vulnerabilidad. Se denomine como estabilidad laboral reforzada extendida o fuero de cuidadores, lo que el ordenamiento jurídico debe prever es la materialización de la protección en el empleo.

7. Conclusiones y propuesta

De manera significativa, los derechos laborales y la seguridad social, por la misma progresividad, han evolucionado y con estos sus alcances, garantías y beneficiarios, como es el caso de la jurisprudencial emanada de las altas cortes colombianas que de manera representativa ha ido incluyendo fueros o estabilidades.

Creemos que las mismas consecuencias descritas en la sentencia SU-213 de 2014, sobre la estabilidad laboral reforzada por salud, debe aplicarse a los padres por tener personas en condición de vulnerabilidad a cargo, esto es que, debe presumirse discriminatoria la terminación del vínculo contractual cuando el empleador o contratante conocen los problemas de salud o la discapacidad de los hijos del trabajador; así mismo, que el despido deberá considerarse ineficaz y generar por ende reintegro con las consecuencias de ley; condicionado lo anterior a que, *“la afectación de salud de la persona del grupo familiar debe haber sido puesta en conocimiento del empleador con anterioridad a la terminación del vínculo contractual”*.

Conforme lo anterior, trasmutamos en la protección al grupo familiar y damos plena aplicación a los principios como el *pro homine* y la progresividad, pues recordemos que la estabilidad laboral reforzada es un derecho de rango social, constitucional y fundamental. La estabilidad en el empleo, de forma contemporánea debe proteger al grupo familiar, a ese trabajador que tiene a cargo hijos o personas a cargo, en

debilidad manifiesta o condición de vulnerabilidad, puesto que le permite contar con un mínimo vital para satisfacer las necesidades propias y familiares.

Las acciones afirmativas, conforme la sentencia SU-389 de 2005, hacen parte del ordenamiento jurídico colombiano, que consiste en adoptar medidas en pro de ciertas personas o grupos, por ende, la estabilidad laboral a padres o madres, por personas a cargo en condición de vulnerabilidad, debe ser una garantía, ya que se desprende de la carta política de 1991, en procura del bienestar material del núcleo familiar, que no puede ser exclusivo del sector público, sino que al contrario, debe resguardar a un trabajador o trabajadora, así como a un contratista, por el solo hecho de tener personas a cargo en condición de vulnerabilidad.

Se tiene entonces, que señalar la necesidad social, empresarial y nomológica de reconocer de manera próxima y no accesorio que el cuidado de los hijos y del hogar debe ser tanto para mujeres como para el hombre, de allí que, las tareas de cuidado contribuyen por igual a regular las responsabilidades familiares y profesionales. Pero, que al tiempo, sirven como insumo para determinar la protección del trabajador y del grupo familiar.

Pensar en que los padres (hombres, mujeres, binarios y no binarios) disfruten de garantías para no ser despedidos (fuero de cuidadores), genera estabilidad familiar y la existencia de un mínimo vital para el hogar, máxime cuando existen hijos o personas a cargo en condición de vulnerabilidad, por tanto, el mundo del trabajo debe orientarse a extender la estabilidad laboral reforzada por personas a cargo.

Proponemos, a partir del derecho del cuidado, y su regulación, que se establezca el fuero para cuidadores por tener personas a cargo, para con ello armonizar los compromisos familiares y profesionales.

Bibliografía

- BAETA MINHOTO, A. C. (2017). *De las Acciones Afirmativas*, Ediciones Nueva Jurídica, Brasil- Colombia.
- CAMACHO RAMÍREZ, A. y AA.VV. (2017). *De la Estabilidad Laboral Relativa, ¿A la Estabilidad Laboral Absoluta?*, editorial Universidad del Rosario, Colombia.

- CUERVO DIAZ, D. y AA.VV. (2022). *Trabajo y Prevención de la Discapacidad Para Trabajar en Colombia*, Editorial Universidad nacional de Colombia, Colombia.
- CAAMAÑO ROJO, E. (2008). *El Permiso Parental y la Progresiva Inclusión del Padre en los Derechos para la Armonización del Trabajo y la Vida Familiar*. Revista de Derecho, Pontificia Universidad de Valparaíso. Versión on line. ISSN 0718-6851, No. 3, diciembre de 2008, Chile.
- JARAMILLO JASSIR, I. D. (2010), *Principios Constitucionales y Legales del Derecho del Trabajo Colombiano*, editorial Universidad del Rosario, Colombia.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. (2015). *Los Principios del Derecho del Trabajo*, Fundación Cultura Universitaria, cuarta edición, Uruguay.

Cómo citar: Torres Tarazona, L. A. y Bejarano Valdez, L. (2025). Estabilidad laboral reforzada para cuidadores: fuero por personas a cargo en situación de vulnerabilidad. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 6(17), 103-122.



Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).