

ALCANCES DE LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA CONFORME AL
FUERO DE SALUD



GISEL DANIELA SABOGAL VALDERRAMA
VALENTINA GALLO GÓMEZ



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE DERECHO
VILLAVICENCIO

2024

ALCANCES DE LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA

ALCANCES DE LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA CONFORME AL
FUERO DE SALUD

GISEL DANIELA SABOGAL VALDERRAMA
VALENTINA GALLO GÓMEZ

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Abogado

Asesor

PhD. MANUEL MAURICIO MORENO VALLAMIZAR
Doctor en Derecho

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE DERECHO
VILLAVICENCIO

2024

Autoridades Académicas

P. Álvaro José ARANGO RESTREPO, O. P.

Rector General

P. Mauricio Antonio CORTÉS GALLEGO, O. P.

Vicerrector Académico General

P. José Antonio BALAGUERA CEPEDA, O. P.

Rector Sede Villavicencio

P. Rodrigo GARCÍA JARA, O. P.

Vicerrector Académico Sede Villavicencio

Mg. Julieth Andrea SIERRA TOBÓN

Secretaria de División Sede Villavicencio

Mg. Rodrigo Cortés Borrero

Decano de la Facultad de Derecho

Dedicatoria

A mi madre Diana, por ser símbolo de esperanza; a mi padre Albeiro por ser símbolo de perseverancia, y a mi abuela María por trasmitirme su fuerza y valentía para culminar con este proceso.

A mi madre Lucelly Gómez y mi padre José Gallo por darme las herramientas para culminar mi carrera, Por su amor incondicional, por sus sacrificios, por sus valores y por ser el ejemplo a seguir en mi vida. Esta tesis es un reflejo de su amor, dedicación y apoyo incondicional a lo largo de mi vida.

Agradecimientos

En primer lugar, queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a nuestro asesor Manuel Mauricio Moreno Villamizar por su invaluable guía y apoyo durante todo el proceso de elaboración de esta tesis. Su paciencia, dedicación y conocimiento experto fueron fundamentales para superar los obstáculos y alcanzar los objetivos propuestos. Agradecemos especialmente sus comentarios constructivos y sugerencias oportunas, que nos permitieron mejorar nuestro trabajo.

También agradecemos al Doctor Uriel González por su entrega a la academia y su bondad al enseñar.

A nuestras familias les agradecemos de todo corazón por su amor incondicional, apoyo y aliento durante todo este tiempo. Sus palabras de ánimo y su presencia constante nuestra mayor motivación para seguir adelante en los momentos más difíciles. Sin su apoyo, esta tesis no habría sido posible.

Gracias a todos por su invaluable contribución.

Contenido

Resumen	8
Abstract.....	9
1. Capítulo I: Contextualización.....	14
1.1. Los Sujetos de Especial Protección Constitucional	15
1.2. La Estabilidad. Artículo 53 Constitución Política de Colombia (1991).....	16
1.2.1 La Estabilidad Laboral Reforzada	17
1.2.2 La Estabilidad Ocupacional Reforzada.....	19
1.3. Aspectos Constitucionales y Legales del Concepto de Estabilidad Laboral Reforzada	19
1.3.1 A nivel Constitucional	19
1.3.2 A Nivel Nacional	20
1.3.3 A Nivel Internacional.....	21
1.4. Conceptos.....	22
1.4.1 Incapacidad Laboral.....	23
1.4.2 Discapacidad Laboral.....	24
1.4.3 Invalidez.....	24
1.4.4 Otros Conceptos.....	24
1.5. Marco de Vinculación y Estabilidad Ocupacional Reforzada	25
2. Capítulo II: Análisis Jurisprudencial.....	26
2.1. Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.....	26
2.1.1 Sentencia hito. Radicado No 32532 del 15 de julio de 2008.....	27
2.2. Jurisprudencia de la Corte Constitucional	30
2.2.1 Sentencias de Tutela. Sala de Revisión.....	30
2.2.2 Precedente Vigente sobre la Estabilidad Laboral u Ocupacional Reforzada por razones de Salud	31
3. Capítulo III: Criterios de Interpretación frente a la Estabilidad Ocupacional Reforzada por Razones de Salud.....	33
3.1. Alcances de la Estabilidad Ocupacional Reforzada.....	35
3.2. Alcance del Fuero de Salud	37
3.2.1 Sujetos de Protección por Fuero de Salud	38
3.2.2 Prueba de la Disminución de la Aptitud Laboral.....	39

ALCANCES DE LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA

3.3. Protección Especial.....	42
3.3.1 Reintegro.....	42
3.3.2 Indemnización.....	42
3.3.3 Otros Derechos.....	43
3.4. Propuesta de Visión Inclusiva.....	44
3.4.1 Convención de las Personas con Discapacidad	45
Conclusiones.....	48
Referencias	51

Resumen

La base constitucional de la estabilidad laboral u ocupacional reforzada enfrenta múltiples obstáculos para su implementación, debido a posturas contradictorias, pues la Corte Suprema de Justicia determina que no todas las discapacidades están amparadas por la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 (1997), Esta aplicación tiene como finalidad asegurar la asistencia y protección esenciales de personas con discapacidades severas, limitando su uso a quienes presentan una minusvalía considerable (Sentencia Rad. 32532, 2008, p. 10). Este razonamiento requiere un examen legal exhaustivo de la normativa y un esfuerzo probatorio para demostrar los niveles de severidad de la limitación.

En cambio, La Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no proviene únicamente de la Ley 361 (1997), no se restringe solo a personas con una discapacidad laboral moderada, severa o profunda (Sentencia SU-049, 2017, p. 14).

Las discrepancias en las decisiones de las Altas Cortes requieren un análisis desde la óptica de los alcances de la estabilidad ocupacional reforzada, enfocada para el caso de los sujetos o trabajadores que sufren de una afectación en su salud, que les impide continuar o cumplir de manera normal con sus obligaciones laborales.

Establecer una tabla de medición del grado de afectación de la salud y establecer el pago de una indemnización o el reintegro de llegar a darse no son suficientes, pues el verdadero alcance del principio protector en favor del trabajador exige adoptar políticas y medidas de integración e inclusión que sean conexas a la prevalencia del principio *pro homine* y la dignidad humana.

Palabras Clave: Estabilidad ocupacional reforzada. Estabilidad laboral reforzada. Discapacidad. Minusvalía. Fuero de salud. Principio protector. Pérdida de capacidad laboral. Auxilio de incapacidad. Invalidez. Sujetos de especial protección. Estado de debilidad manifiesta. Indemnización. Reintegro. Limitación moderada, severa, profunda. Principio *pro homine*. Dignidad humana.

Abstract

The constitutional foundation of reinforced labor or occupational stability encounters serious difficulties for its materialization, due to opposing positions, given that for the Supreme Court of Justice, not every disability is covered by the mantle of labor stability provided for in article 26. of Law 361 (1997), which is considered to be generally aimed at guaranteeing the necessary assistance and protection of people with severe and profound limitations, in such a way that it delimits the field of its application, only to those who suffer from a significant disability (Sentence Rad. 32532, 2008, p. 10). This reasoning involves a legal study, to know the regulations and an evidentiary effort, to demonstrate the degrees of severity of the limitation.

On the contrary, the Constitutional Court has held that the right to enhanced occupational stability does not derive solely from Law 361 (1997), nor is it exclusive to those who have been classified as having moderate, severe or profound loss of work capacity (Sentence SU-049, 2017, p. 14).

The discrepancies in the decisions of the High Courts require an analysis from the perspective of the scope of reinforced occupational stability, focused on the case of people or workers who suffer from a health problem that prevents them from continuing or fulfilling their duties. normal with their work obligations.

Establishing a table for measuring the degree of health impact and establishing the payment of compensation or reimbursement if it occurs are not enough, since the true scope of the protective principle in favor of the worker requires adopting integration and inclusion policies and measures. that are related to the prevalence of the pro homine principle and human dignity.

Key Word: Reinforced occupational stability. Reinforced job stability. Disability. Handicap. Health jurisdiction. Protective principle. Loss of work capacity. Disability aid. Disability. Subjects of special protection. State of manifest weakness. Compensation. Refund. Moderate, severe, profound limitation. Pro homine principle. Human dignity.

Glosario

- **CC:** Corte Constitucional Colombiana
- **CDPD:** Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas – CDPD
- **CIDDM:** Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías
- **CIF:** Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud
- **CP:** Constitución Política de Colombia
- **C.P.T. y de la S.S.:** Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social
- **CSJ:** Corte Suprema de Justicia
- **DANE:** Departamento Nacional de Estadística
- **OIT:** Organización Internacional del Trabajo
- **OMS:** Organización Mundial de la Salud
- **SL:** Sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia
- **STC:** Sentencia del Tribunal Constitucional

Introducción

El derecho al trabajo encuentra su fundamento en los artículos 25 y 53 de la Constitución Política (1991) y su soporte contenido en el derecho a la igualdad, que conlleva a la protección del derecho al trabajo, según dispone el artículo 13: El Estado otorgará protección especial a quienes, por su situación económica, física o mental, se encuentren en vulnerabilidad, y se penalizarán los abusos o maltratos hacia estas personas (Constitución Política [Const], 1991).

El principio protector consistente en el fuero de salud y referido a que una persona no puede ser despedida por razón de su condición de salud, es de naturaleza prevalente, sin embargo, esta premisa, encuentra serios obstáculos en su materialización, ante lo cual encontramos posiciones opuestas al momento de reclamar la protección para el (la) trabajador (a).

Creemos que hay diferencias en la jurisprudencia nacional entre la Corte Suprema y la Corte Constitucional sobre la estabilidad laboral reforzada. De hecho, la Corte Constitucional señala que su alcance es más extenso y no necesita una clasificación así (Sentencia SU-049, 2017, p. 12).

En relación a esto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema ha afirmado, como se evidenciará en varios fallos, que la estabilidad laboral reforzada es una protección que proviene únicamente de la Ley 361 (1997)¹, lo que significa que su uso es restrictivo, ya que la “protección” solo se otorga a quienes son “*limitados por su discapacidad*” (Sentencia SU-049, 2017, p. 12).

Según estas premisas, la Corte Suprema de Justicia determina que no toda discapacidad goza de la estabilidad reforzada estipulada en el artículo 26 de la Ley 361. (1997), que tiene como objetivo principal asegurar la asistencia y protección requeridas para personas con **discapacidades severas y profundas**, restringiendo su ámbito de aplicación solo a quienes sufren una discapacidad notable (Sentencia Rad. 32532, 2008, p. 10). Este razonamiento implica un estudio legal, para conocer la normativa y un esfuerzo probatorio, para demostrar los grados de severidad de la limitación.

¹ “Se crean mecanismos para integrar socialmente a personas con discapacidad y se establecen normas adicionales”

La Corte Constitucional, en cambio, ha sostenido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no solo se origina en la Ley 361 (1997) ni es exclusivo para quienes tienen diagnóstico de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

Del mismo modo, recuerda que el derecho a la estabilidad laboral reforzada está protegido por la Constitución y se aplica a quienes tienen una condición de salud que les “impida o dificulte] significativamente el trabajo en condiciones normales” (Sentencia T-1040, 2001)², siempre que esta situación particular se considere una circunstancia que genera debilidad evidente y, por ello, la persona podría ser objeto de discriminación (Sentencia T-1040, 2001).

"Debido a la falta de certeza jurídica causada por las posiciones discrepantes de las Altas Cortes, es necesario evidenciar los alcances de la estabilidad laboral reforzada, lo que implica analizar las normas para casos de estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, además de revisar los criterios de interpretación de la ley 361 (1997), a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, del precedente constitucional y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), garantizando así el derecho que planteamos, del siguiente modo: *“Cualquier persona en situación de vulnerabilidad en salud debe recibir protección especial”* (Sentencia SU-061, 2023, p. 8).

En virtud de lo anterior, la pregunta problema que direccionará la presente investigación se cuestiona por:

Pregunta problema: *“¿Cuáles deben ser los criterios de interpretación que garanticen la protección de la estabilidad ocupacional reforzada por razones de salud?”*

Según el planteamiento del problema jurídico, la investigación adopta un enfoque cualitativo y utiliza una metodología documental descriptiva, ya que se centra en la recolección de información sobre el desarrollo del problema de investigación. Asimismo, el tipo de investigación presentado tiene un enfoque diacrónico que ofrece al lector una perspectiva histórica y comparativa sobre los efectos de la estabilidad ocupacional reforzada en el contexto laboral colombiano, dentro de los límites que involucran a sujetos en debilidad manifiesta. De igual manera, se abordará desde una perspectiva hermenéutica utilizando fuentes jurisprudenciales para fortalecer la investigación.

De tal manera que la investigación se concreta en los siguientes objetivos:

Objetivo General: “Analizar los alcances de la estabilidad ocupacional reforzada, en el marco de la situación de vulnerabilidad en salud de la cual se debe garantizar una protección especial al (la) trabajador (a)”.

Objetivos específicos: “Identificar las reglas para los casos de estabilidad ocupacional reforzada por razones de salud”.

Analizar los criterios de interpretación de la ley 361 (1997) y el fuero de salud desde la perspectiva de las decisiones jurisprudenciales de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional.

Definir los parámetros de interpretación que aseguren la protección de la estabilidad laboral por motivos de salud.

Para responder a la pregunta problema, el desarrollo del trabajo de investigación se presenta en tres capítulos, el primero de ellos para hacer una contextualización de la evolución conceptual de la estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada, revisamos los aspectos legales y reseñando la precisión de algunos conceptos; en el segundo capítulo se hace un análisis de las decisiones jurisprudenciales de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional y en el tercer capítulo identificamos los criterios de interpretación de naturaleza restrictiva o extensiva al momento de definir los alcances de la estabilidad ocupacional reforzada, para incluir en la parte final previo a las conclusiones, nuestro aporte frente al tema, en razón que consideramos que el pago de una indemnización o el reintegro no son suficientes, para darle el alcance protector al trabajador disminuido en su fuerza física o mental, dado que la normatividad y la jurisprudencia deben materializar el principio protector y de allí irradiar una verdadera protección a los derechos fundamentales acordes con la dignidad humana y el principio pro homine.

1. Capítulo I: Contextualización

Proviene de un evento de impacto mundial, como la pandemia, la cual afectó todos los sectores, especialmente a los trabajadores, que quedaron en una situación de vulnerabilidad física y económica. Esta situación obliga a reevaluar las normas y establecer si está conforme a la realidad mundial que viven los trabajadores cuando se ven afectados en su salud.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en artículo relacionado con las repercusiones del Covid 19 y el interrogante ¿En qué medida va a afectar el COVID-19 al mundo del trabajo? (OIT, 2020), de igual manera se pregunta: ¿Cuáles son las personas más vulnerables? Señaló que:

Las epidemias y crisis económicas pueden afectar desproporcionadamente a ciertos grupos y aumentar la desigualdad. Considerando la experiencia en casos previos y la información actual sobre la crisis del COVID-19, junto con los aprendizajes de crisis anteriores, se destacan los siguientes grupos poblacionales:

Personas de edad avanzada o con problemas de salud preexistentes, con mayor probabilidad de sufrir complicaciones graves (OIT, 2020).

Tenemos que las condiciones de salud de los trabajadores a nivel mundial producto del Covid-19, tuvieron un impacto en el empleo, al respecto los planteamientos de la OIT, señala que existen una serie de repercusiones globales que han afectado considerablemente el mundo del trabajo, las economías mundiales y los mercados de trabajo producto de la emergencia del Covid 19, posicionando una crisis en todos los países y afectando de manera contundente las estructuras laborales.

Este razonamiento inicial, si bien es cierto refiere a los efectos de una pandemia global, como lo fue el Covid 19, nos permite justificar nuestra investigación respecto de los efectos de la salud en el empleo, traer interrogantes para las políticas públicas de los Estados, tenemos que el desempleo puede tener diferentes causas, por ello surgen desafíos para proteger especialmente a quienes, por su estado físico o mental, están en una situación de vulnerabilidad manifiesta, a aquellas personas el derecho al trabajo y las condiciones de empleo, no se les puede supeditar a

una interpretación restrictiva de la norma, se requieren esfuerzos de Estado, del legislativo y de la jurisprudencia para materializar la protección a quienes han perdido su fuerza laboral por una situación de salud.

Existen propósitos a nivel mundial, que requieren compromisos de los Estados en favor de los (las) trabajadores, dado que, a pesar de las condiciones de la pandemia, hoy en día no se evidencian medidas efectivas en favor de las personas que por su condición física o mental son despedidas y no logran seguir trabajando.

La situación de discapacidad por razones de salud ocasiona vulnerabilidad económica y laboral de los hogares en el país, la desprotección de los trabajadores es evidente y el análisis de los alcances del fuero de salud, nos permitirá identificar criterios de interpretación, pero además de ello aportar en la solución del problema, buscamos que además de analizar los criterios de interpretación de la ley 361 (1997), se tenga una **visión inclusiva**, desde la óptica de la Convención de las personas con discapacidad, del precedente constitucional y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CorteIDH), de tal manera que se garantice el derecho y se materialice el enunciado, que hemos identificado así: *“Cualquier individuo en vulnerabilidad de salud debe recibir protección especial”* (Sentencia SU-061, 2023, p. 8).

En este momento presentamos un resumen breve y claro de conceptos, teorías y normativas directamente relacionadas con esta investigación.

Con la expedición de la Ley 100 (1993) y la Constitución Política (1991), se gestaron conceptos y disposiciones legales, de relevancia en la protección de las personas y en especial de los trabajadores, los cuales reseñamos a continuación.

1.1. Los Sujetos de Especial Protección Constitucional

Para tratar el tema de la protección laboral, nos centramos en el marco constitucional, para identificar quiénes son los beneficiarios de especial cuidado y situar a las personas en manifiesta debilidad por razones de salud, abordaremos:

La Constitución Política de Colombia (1991) le atribuye al Estado la obligación de garantizar una protección especial a determinados sujetos (Sentencia T-267, 2011) entre estos se encuentran:

- Personas de la tercera edad (Sentencia T-172, 2007)
- La mujer especialmente en estado de gravidez (Sentencia T-978, 2007)
- Los niños y adolescentes (Sentencia C-853, 2009; Sentencia T-663, 2010)
- Los Disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales (Sentencia C-438, 2011; Sentencia T-1258, 2008)
- Recicladores informales (Sentencia T-793, 2009)
- las Mujeres cabeza de familia (Sentencia T- 926, 2006)
- Desplazados por la violencia (Sentencia T-267, 2011)
- Pueblos indígenas (Sentencia C-864, 2008)
- Aforados (Sentencia T-449, 2010; Sentencia T-330, 2005)
- Las personas en **ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA** (Sentencia T-575, 2010).

Identificamos a las personas cuya salud les impide o dificulta trabajar. Como ejemplo se puede referenciar la persona afectada sensiblemente en su estado de salud (incapacitado) quien sí bien no se encuentra dentro de los señalamientos de la Corte Constitucional como persona de especial protección constitucional, si es sujeto de esta condición en virtud de su estado de debilidad manifiesta, por lo que tienen derecho al reconocimiento de una estabilidad laboral reforzada independientemente de su vinculación contractual y de que su condición este o no certificada como de discapacidad (Sentencia T-132, 2011). También se puede tener como referente la sentencia C-824 (2011).

1.2. La Estabilidad. Artículo 53 Constitución Política de Colombia (1991)

Establece que uno de los principios mínimos fundamentales y para la Corte Constitucional consiste en la confianza de permanecer en el empleo, ya sea público o privado sin importar el vínculo laboral. (Sentencia T- 889, 2005; Sentencia T-1058, 2007).

Tal principio implica una doble acepción:

Como principio: Se entiende que, hasta que no cambie el objetivo de la relación, surja una situación que anule las obligaciones reconocidas a los involucrados o exista una razón válida para el despido, el empleo tiene un carácter de permanencia o continuidad (Sentencia T-449, 2010, p. 1).

Como derecho: Destaca la opción de demandar acciones que faciliten el acceso y conservación del trabajo, o la evitación de las que obstruyan esos fines por razones injustas; estos supuestos vinculan a la protección laboral positiva y negativa. . (p. 25).

Conforme al referente constitucional se dan otros alcances a la situación de discapacidad por razones de salud.

1.2.1 La Estabilidad Laboral Reforzada

Para determinar el alcance del concepto, identificamos a manera de resumen, unas reglas:

Primera, El derecho a la estabilidad laboral reforzada aplica a ciertos individuos debido a su condición especial, como las personas con discapacidad, las mujeres gestantes y en lactancia, e incluso, quienes ven perjudicada su salud durante sus labores;

Segunda, No se puede despedir en las mismas condiciones a empleados sanos y a los que no, pues se vulneraría el principio de igualdad real del artículo 13 Superior, ya que estos últimos tienen estabilidad laboral reforzada;

Tercera, Dado que son personas con especial protección constitucional, para un despido legítimo de trabajadores con problemas de salud, se debe pedir autorización al Ministerio del Trabajo;

Cuarta, La garantía de no ser despedido sin autorización previa conlleva, en caso de serlo, el derecho a la reintegración y reubicación, derechos que se pueden resguardar mediante acción de tutela.

La Corte Constitucional, en la Sentencia T-198 (2006), señaló:

[...] la aplicación directa de la Constitución establece que el despido de un empleado por su enfermedad es un trato discriminatorio, y se justifica la tutela como protección. Para respaldar tal acción no se pueden usar argumentos legales que sustenten las desvinculaciones, como el despido sin causa justa. Surge la obligación del empleador de trasladar a los empleados que, durante la vigencia del contrato, experimentan reducciones en su capacidad física.” (p. 1)

De igual manera en Sentencia T-519 (2003) estableció:

“(i) Inicialmente no se reconoce un derecho fundamental a la estabilidad laboral; no obstante, (ii) se ofrece una estabilidad laboral reforzada para ciertos individuos... Se deberá verificar la relación entre la debilidad evidente y el despido, lo cual es un acto discriminatorio y un mal uso del derecho, ya que (iii) Si se da una desvinculación laboral de alguien con calidades de especial protección, la tutela no tendrá éxito por esta característica. (...)” (p. 13).

La Corte Constitucional, precisó que el principio de estabilidad laboral reforzada “*no es aplicable exclusivamente a aquellos [sic] celebrados a término indefinido sino también, a aquellos contratos pactados a un término fijo...*” (Sentencia T-589, 2017, p. 16). “*En tales situaciones, se asume un despido injustificado, trasladando la carga de prueba al empleador, que debe probar razones objetivas para finalizar la relación, cumpliendo con los requisitos necesarios*” (Sentencia T-449, 2010, p. 26).

Según el precedente tranquilo de la Sala de Casación Laboral (permanente), la Corte Suprema de Justicia afirma que la protección foral establecida en el artículo 26 de la Ley 361 (1997) no se debió únicamente al deterioro de la salud de un empleado o a la incapacidad médica.

Refiere que, en distintas decisiones, entre ellas las CSJ SL572-2021 (Sentencia Rad. 86728, 2021) y CSJ SL711-2021 (Sentencia Rad. 64605, 2021) Los trabajadores con una reducción de capacidad laboral superior al 15%, sin importar su procedencia, son favorecidos por la garantía de estabilidad laboral reforzada. El presupuesto estaba destinado a establecer una conexión directa con el acto discriminatorio que llevó al despido, por lo que esto implicaba que se examinara si el trabajador estaba ya calificado al momento de la terminación.

1.2.2 La Estabilidad Ocupacional Reforzada

La Corte Constitucional distingue el principio de estabilidad laboral reforzada por ser una denominación más extensa y clara, refiriéndose a las relaciones de trabajo dependiente. Asimismo, señala que se debe discutir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada (Sentencia T-881, 2012).

La Corte Constitucional, establece el **precedente constitucional** específicamente en las sentencias C-531 (2000), C-824 (2011), C-200 (2019) y **SU-049** (2017), y determinó las reglas de estabilidad ocupacional fortalecida por razones de salud (1997). La interpretación indica que despedir a alguien con problemas de salud que impidan actividades normales es ineficaz, y que las expresiones 'severas y profundas' no condicionan la calificación, ni obligan a establecer un porcentaje específico.

Conforme al referente conceptual y jurisprudencial se contextualiza la situación de discapacidad por razones de salud.

1.3. Aspectos Constitucionales y Legales del Concepto de Estabilidad Laboral Reforzada

Hemos determinado el marco constitucional, conforme se establece el derecho fundamental a la estabilidad laboral, según lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Política (1991), además en el estudio integral normativo, podemos evidenciar otras normas constitucionales.

1.3.1 A nivel Constitucional

El derecho a "*la estabilidad en el empleo*" (CP, art 53) (Sentencia T-1219, 2005); el derecho de todas las personas en situaciones de debilidad notoria a obtener protección especialmente para promover condiciones que aseguren una igualdad real y efectiva (CP, arts. 13 y 93). (Sentencia T-520, 2008); en el contexto en el que el derecho al trabajo "en todas sus formas" está protegido por el Estado y debe estar rodeado de "condiciones honradas e íntegro" (CP, art 25); en la facultad del Estado para promover una política de "inclusión social" destinada a quienes se pueden ver como "individuos físicos, sensoriales y psíquicos" (CP, art 47) (Sentencia T-263, 2009); el Derecho esencial a gozar de un mínimo vital, que alude a la capacidad real de cumplir

las necesidades básicas humanas, como alimentación, vestimenta, higiene, vivienda, educación y salud; la obligación de todos de “actuar conforme al principio de solidaridad social” (Sentencia T-519, 2003).

1.3.2 A Nivel Nacional

Se evidencia como fuente especial la Ley 361 de 1997, la cual requiere de otras normativas para precisar su aplicación, de tal manera que tenemos en el orden legal:

- Ley 53 de 1938: El primer antecedente protector, al establecer la prohibición de despido para mujeres en estado de embarazo.
- Código Sustantivo del Trabajo: Estabilidad precaria. Artículo 47
- Decreto 2351 de 1965: Reivindica la estabilidad laboral.
- Ley 50 de 1990: Inicia el periodo de flexibilizaron laboral.
- Ley 789 de 2002: Establece la reducción de porcentajes de recargos, la tabla indemnizatoria, amplió la jornada diurna, introdujo modificaciones al contrato de aprendizaje, entre otras cosas.
- Ley 361 de 1997, que establece mecanismos para la integración social de personas con discapacidad (Ley Clopatofsky), la cual señala:

Artículo 26. A menos que se demuestre que la restricción de una persona es incompatible e insuperable con el puesto que va a ocupar, nunca podrá ser un motivo para impedir una vinculación laboral. Así, sin la aprobación del Ministerio del Trabajo, nadie con limitaciones puede ser despedido o tener su contrato finalizado por su condición.

No obstante, aquellos que sean despedidos o tengan su contrato finalizado por dicha limitación, sin cumplir el requisito del primer inciso, tendrán derecho a una indemnización de 180 días de salario, sin perjuicio de otros derechos y compensaciones estipulados en el Código Sustantivo del Trabajo y normas que lo modifiquen, complementen o aclaren (Ley 361, 1997).

A su vez la ley 361 (1997), preceptúa en el

Artículo 5°. “En el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea contributivo o subsidiado, las personas con limitaciones deberán ser identificadas como tales. Para lograr este objetivo, las organizaciones promotoras de salud deberán indicar en el carné de afiliado la existencia de la limitación mencionada. Para verificar esta información, en caso de que no sea obvia, esta información se solicitará en el formulario de afiliado.

El carácter de una persona con discapacidad y el grado de esta, moderada, severa o profunda, se especificarán en el carné mencionado. Servirá para identificar a quien tiene los derechos estipulados en esta Ley” (Ley 361, 1997)

El Decreto 2463 (2001):

Artículo 7. El artículo 5 de la Ley 361 de 1997 define las severidades de limitaciones: la 'moderada' implica una pérdida laboral de 15% a 25%; la “severa” es una pérdida mayor al 25% e inferior al 50%; y la “profunda” supera el 50% de pérdida laboral (Decreto 2463, 2001).

1.3.3 A Nivel Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Arts. 2, 3,6, 7 y 9) aprobado por la Ley 74 (1968)
- Declaración de los derechos del deficiente mental ONU (1971)
- Declaración de los derechos de las personas con limitación ONU (Resolución 3447, 1975)
- Convenio 159 de la OIT ratificado por Colombia, mediante la Ley 82 de diciembre 23 de 1989 34. Acerca de la readaptación laboral y el empleo de personas con discapacidad, aprobado por la Conferencia general de la OIT en Ginebra (1983).
- Recomendación 168 de la OIT de 1983. La cual sugiere un cierto número de medidas opcionales, flexibles y pragmáticas dirigidas a ampliar y crear oportunidades de empleo de personas limitadas.

1.4. Conceptos

Para establecer con mayor alcance el objeto de estudio, se requiere precisar el aspecto conceptual y para ello recurrimos al marco de la normatividad internacional, y entendemos que en razón al carácter técnico de los conceptos, algunos por ser temas de salud su explicación requiere de apoyo, lo que nos permite recurrir a la doctrina para una mayor comprensión, en ese sentido se hacen referencias a la OIT y a la OMS, tal como lo menciona en su escrito sobre protección del derecho al trabajo (AA.VV, 2011) en la cual se hace remisión al artículo 1° inciso 1 **del Convenio 159** de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, que señala:

Se considera persona invalida a los efectos del presente Convenio aquella persona cuyas oportunidades de obtener y mantener un empleo adecuado y de avanzar en el mismo quedan significativamente disminuidas debido a una deficiencia física o mental que sea adecuadamente reconocida. (Convenio 159, 1983).

Conforme a la definición traída del Convenio, es importante destacar dos elementos:

A. La deficiencia de carácter físico o mental.

Colombia ha acogido los criterios que existen para determinar el grado de invalidez que ha fijado la OMS, mediante la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM). Dicha clasificación comprende:

Deficiencia: Se refiere a un daño presente o en evolución de las funciones del cuerpo o procesos vitales de un individuo específico que impacta a una o más áreas del organismo o muestra un fallo en el desempeño psíquico, mental o emocional, derivado de una enfermedad, un accidente o una condición genética o heredada. La deficiencia puede ser transitoria o duradera. No se consideran las influencias del entorno social, profesional o del contexto en general en esta categoría. En este caso, solo es relevante la valoración que realiza el médico sobre la salud o la discapacidad de una persona, sin considerar las repercusiones que esta insuficiencia pueda tener para ella.

Discapacidad: Dicha deficiencia o pérdida puede resultar en una limitación significativa de la vida activa de los afectados. Esta resultante de la carencia se llama discapacidad. El término médico de discapacidad se refiere, por ende, a limitaciones funcionales en la vida de individuos específicos debido a una deficiencia física, psicosocial o mental, ya sea directa o indirectamente.

Minusvalía: Cuando una persona con discapacidades físicas o mentales se integra en su entorno social, laboral o personal, pueden surgir obstáculos que la sitúen en una posición de desventaja o discapacidad frente a los demás. En la versión original de la CIDDM, se define como una desventaja que surge de una deficiencia o discapacidad, limitando a una persona en realizar lo que se considera una función 'normal'. Esta definición de minusvalía, que centra el problema solo en la situación del individuo, ha recibido críticas por no considerar el rol del entorno y la actitud social en la desventaja.

[...]

B. Debidamente reconocida.

Debido a la importancia que tiene para el individuo y la comunidad la disminución de la capacidad laboral, es crucial que la declaración de este estado se realice mediante criterios y mecanismos científicos y objetivos que brinden seguridad y protección a los afectados. En Colombia, el reconocimiento corresponde a las juntas de calificación de invalidez tras un procedimiento, regulado apropiadamente por la ley (AA.VV, 2011, pp. 132,133,137).

Con este alcance delimitamos tres conceptos básicos en nuestro problema jurídico deficiencia, discapacidad y minusvalía, además evidenciamos de manera inicial que según Convenio 159 de la OIT. La deficiencia requiere estar debidamente reconocida.

Adicional a la precisión conceptual anterior, requerimos conocer para identificar de manera precisa la condición de salud, la definición semántica de algunas palabras. Así:

1.4.1 Incapacidad Laboral

El estado de salud del empleado que está temporalmente incapaz de trabajar por una enfermedad diagnosticada.

La condición de un individuo que le impide trabajar temporalmente debido a limitaciones físicas o mentales (Sentencia T-468/10).

1.4.2 Discapacidad Laboral

Una reducción moderada, severa o profunda de la capacidad laboral, lo que sugiere la opción de reasignar al empleado a un cargo adecuado a sus habilidades o que le corresponda recibir beneficios por discapacidad.

Las personas con discapacidad tienen restricciones en su vida cotidiana y en su participación social debido a problemas de salud y barreras físicas, ambientales, culturales y sociales (Ley 1145, 2007, art. 2).

La discapacidad implica la restricción o falta causada por una deficiencia en la capacidad de llevar a cabo una actividad, en la manera y dentro de los límites considerados normales para una persona en su entorno social (Decreto 917, 1999).

1.4.3 Invalidez

Se considera inválida la persona que, por razones no profesionales y no provocadas intencionalmente, haya perdido el 50% o más de su capacidad laboral. (Ley 100, 1993, art. 38)

1.4.4 Otros Conceptos

Incapacidad temporal. *indica que “el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales no puede trabajar por enfermedad o lesión aguda durante un período determinado”* (Ley 776, artículo 2).

Incapacidad permanente parcial. Se considera incapacitado permanente parcial al afiliado que, debido a un accidente laboral o enfermedad profesional, sufre una disminución permanente de su capacidad laboral menor al 50%. Si un integrante del Sistema General de Riesgos Profesionales sufre una disminución parcial y permanente de habilidades laborales debido a una enfermedad o accidente laboral, según los porcentajes mencionados anteriormente (art. 5), se genera la incapacidad permanente parcial.

1.5. Marco de Vinculación y Estabilidad Ocupacional Reforzada

A nivel general podemos identificar diferentes formas de vinculación de los trabajadores, lo que permite de igual manera identificar diferentes aristas de la estabilidad laboral, como por ejemplo: Estabilidad en contratos de trabajo a término fijo; Estabilidad laboral por maternidad, entre otros (Benítez, Bermúdez, & González).

Las modalidades de vinculación y la estabilidad laboral reforzada, al mencionarse enunciativamente, evidencian el alcance de la protección; como indicó la Corte Constitucional, la naturaleza del vínculo (laboral o de servicios) no afecta la aplicación de la estabilidad ocupacional reforzada, pero sí influye en la aplicación de la indemnización de 180 días del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Sentencia SU-049, 2017).

En su ratio especificó la Corte Constitucional:

El derecho a la estabilidad laboral reforzada protege a quienes enfrentan problemas de salud que impiden un trabajo normal, sin considerar su evaluación de pérdida de capacidad. El incremento de estabilidad laboral se refiere a contratos de servicio, aunque no genere relaciones laborales subordinadas en la práctica. De acuerdo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la violación de la estabilidad laboral reforzada implica una compensación de 180 días, según la interpretación constitucional, aun en un contrato de prestación de servicios, si el contratista no tiene pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda (Sentencia SU-049, 2017, p. 28).

Esta es la contextualización conceptual, legal y con ciertos apartes jurisprudenciales.

2. Capítulo II: Análisis Jurisprudencial

2.1. Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia

Para poder determinar cuáles sentencias nos servirán de apoyo en la determinación de los criterios de interpretación, debemos delimitar en el escenario jurídico como tema principal el análisis de la Ley 361 de 1997, como norma protectora y establecer si guarda relación frente a los beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada, de allí determinar las circunstancias que debe tener en cuenta el empleador cuando, dentro de su planta, tuviera laborando a una persona en situación de discapacidad.

Para referirnos a estas sentencias, hablaremos de “sentencias hito” conforme señala López Medina (2010) estas son las sentencias que tienen un peso estructural fundamental dentro de la línea jurisprudencial (p. 162).

Al respecto debemos precisar, dos conceptos; el primero, relacionado con las sentencias hito fundadoras de línea, entendidas, como:

Son decisiones frecuentemente muy ambiciosas en doctrina y, que incluyen extensos recuentos históricos y comparativos (debido a la falta de experiencia jurisprudencial local) de los principios y normas vinculados al tema analizado. Se basan en el vacío jurisprudencial; son sentencias eruditas, a veces pomposas y casi siempre extensas, según el grand style de KARL LEWELLYN (López, 2010, p. 164)

Y, en segundo lugar, precisamos lo relacionado con las sentencias hito consolidadoras de línea, entendidas, como:

Las sentencias clave que solidifican una línea son aquellas en las que la Corte pretende establecer con autoridad una subregla constitucional y donde usualmente se muestra un balance constitucional más detallado que el inicialmente ofrecido por las sentencias fundacionales. La complejidad surge porque la Corte entiende mejor los intereses involucrados y busca optimizar o maximizar los derechos en conflicto (López, 2010, p. 165).

2.1.1 Sentencia hito. Radicado No 32532 del 15 de julio de 2008.

Se refiere el caso de un trabajador que sufrió un accidente de trabajo el 18 de octubre de 2001, al perder el equilibrio y caer en la última góndola del tren donde trabajaba, debido a una mala acción del maquinista; esta lesión le causó fractura intra articular de cúpula radial y escafoides en la muñeca izquierda; la empleadora, siguiendo la sugerencia de la Directora de Medicina Laboral de Colseguros, hecha el 29 de noviembre de 2002, para reincorporar al demandante, optó por reubicarlo, lo que duró 10 meses, aunque se recomendó que fuera de 2 meses; la empresa terminó el contrato de trabajo sin causa justa ni autorización del Ministerio de la Protección Social.

Si bien admitió que el empleado tuvo un accidente y existe relación laboral, señaló que no es discapacitado, pues su incapacidad es del 7.41% y para serlo, debe ser mayor al 50%, lo que necesita ser acreditado con el respectivo carné. Asimismo, presentó las excepciones de inaplicabilidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pago completo e inepta demanda (Sentencia Rad. 32532, 2008).

La Corte Suprema de Justicia examinó la protección de personas con limitaciones, estableciendo que no pueden ser despedidas o tener su contrato anulado sin autorización de la Oficina de Trabajo (Ley 361, 1997, art. 26), y consideró que la discapacidad indicada en esta norma debe interpretarse, ante todo, en el marco de este artículo.

En cuanto a la Ley 361 (1997) señaló:

[...] Posee un régimen especial que va más allá del ámbito del Sistema de Seguridad Social Integral. Su resguardo supera las garantías que ofrece este régimen. Su objetivo es salvaguardar los derechos básicos de personas con limitaciones, asegurando asistencia y protección a quienes sufren discapacidades significativas de grado "severo y profundo".

La Ley 361 de 1997, como se mencionó anteriormente, tiene como objetivo garantizar la asistencia y protección necesarias para personas con discapacidades severas y profundas; su

artículo 1 establece principios y beneficiarios, delimitando así su aplicación a quienes tienen una discapacidad significativa (Sentencia Rad. 32532, 2008, pp. 9-10).

En la interpretación normativa, estimó la Corte Suprema de Justicia, que para ser titular de los derechos contenidos en la ley 361 de 1997, es preciso acreditar el grado de limitación, en las escalas de **moderada, severa y profunda**, notamos que en este apartado ya se incluye el grado de “**moderación**” que previamente y conforme al texto citado, había sido omitido, por así establecerlo el artículo 1 de la ley 361 de 1997. El medio probatorio para acreditar el grado de limitación para su momento era el carné de afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud, documento en el cual las empresas promotoras de salud debían consignar la existencia de la respectiva limitación, especificando el grado de limitación del portador del documento, en las escalas de moderada, severa y profunda. Se deduce entonces, que quien lograba acreditar mediante el carné mencionada su grado de afectación, quedaba inmerso en la protección especial, es decir no podía ser despedido o su contrato terminado por razón de la minusvalía.

Conforme a la interpretación restrictiva, se establece que, para la Corte Suprema de Justicia, la ley 361 de 1997, se ocupa en específico del amparo de las personas con grados de limitación severas o profundas y si están en un menor grado o su minusvalía es moderada (entre 15% y 25%), no gozan de la protección especial.

Para ello fue necesario como se indicó que la Corte Suprema de Justicia, (Sentencia Rad. 32532) hiciera la remisión normativa al Decreto 2463 de 2001, para determinar cuándo se estaba frente a la limitación moderada, además precisó que el contenido de este Decreto en relación a la La Ley 361 es una regulación particular en los temas que aborda, por lo que no es posible invocar normas que rigen otras cuestiones. (p. 12).

En su *ratio decidendi*, precisa la Corte Suprema de Justicia:

En las circunstancias presentadas, es claro que el juez de segunda instancia erró en la aplicación del artículo 5 de la Ley 776 de 2002, puesto que, aunque este artículo restringe los grados de incapacidad permanente parcial, lo hace específicamente para los miembros del Sistema General de Riesgos Profesionales y para los propósitos de

las indemnizaciones y prestaciones que abarca este régimen, sin relación con el tema de estabilidad laboral que ampara la Ley 361 de 1997.

Según lo mencionado, el artículo 26 de la Ley 361 prohíbe despedir a personas con discapacidad o finalizar su contrato por su invalidez, a menos que la Oficina de Trabajo dé su autorización. "El demandante no se encuentra en situación, ya que su incapacidad permanente parcial es del 7.41%, lo que corresponde al 15% del límite mínimo de limitación moderada, el menor grado de discapacidad que rige las garantías de asistencia y protección según la legislación, de acuerdo a su artículo 1^o" (Sentencia Rad. 32532, 2008, p. 13).

Conforme a su motivación la Corte Suprema de Justicia, CASA la sentencia recurrida, la cual había confirmado la decisión de primera instancia la cual había declarado la ineficacia jurídica del despido del actor, en tal sentido al demandante se le negó el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

En nuestro criterio, la sentencia presenta incongruencia en su fundamento decisorio, toda vez que cuestionó al Tribunal por aplicar una normativa propia de los riesgos laborales, como sería la ley 776 (2002)², no consideró que en el caso de una incapacidad permanente parcial se presentara una afectación al trabajador en su condición humana, que le mereciera protección alguna, estimó que si la norma era propia para los riesgos laborales, no se podría aplicar al tema de discapacidad de la ley 361 de 1997, pero nos preguntamos, ¿sí acaso no estamos frente al caso de un trabajador que sufre una disminución en su condición de salud? Es decir, el argumento de la especial normativa es incongruente dado que estamos frente a normas específicas de los trabajadores, que son sujetos de protección especial.

Sin embargo, con esta sentencia se abrió el camino para posteriores decisiones, que consolidan esta decisión, la cual concluye, se ocupa en específico del amparo de las personas con grados de limitación severas o profundas y sí están en un menor grado o su minusvalía es moderada (entre 15% y 25%), no gozan de la protección especial.

² ARTÍCULO 5o. INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL. "Se considera incapacitado permanente parcial al afiliado que, por un accidente laboral o enfermedad profesional, presenta una reducción definitiva de su capacidad de trabajo, entre un cinco por ciento 5% y un cincuenta por ciento 50%" (Ley 776, 2002).

2.2. Jurisprudencia de la Corte Constitucional

A tal efecto, recordaremos la posición de la corte Constitucional sobre el derecho a una mayor seguridad laboral, que considera una base constitucional y se aplica a todas las personas cuyo estado de salud "interfiere o dificulta el trabajo". Se considera una situación que genera una clara debilidad, por lo que una persona puede ser discriminada por este hecho (Sentencia SU-049, 2017, p. 14).

2.2.1 *Sentencias de Tutela. Sala de Revisión*

Sentencia T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil). La Corte Constitucional afirmó que la mujer debía ser reintegrada al puesto del que fue despedida sin el permiso del inspector del trabajo porque, aunque no estaba calificada, su salud se había deteriorado gravemente hasta el punto de no poder seguir trabajando.

Sentencia T-881 de 2012. En esa ocasión, la Sala Primera de Revisión debía abordar el caso de un individuo desvinculado en estado de debilidad manifiesta, dentro del marco de un "contrato de aprendizaje". Considerando que este último poseía características legales y contractuales que lo diferenciaban, según la jurisprudencia constitucional, la Corte indicó que en lugar de referirse al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada se mencionaría el "derecho a la estabilidad ocupacional reforzada". En tal circunstancia otorgó la protección de este derecho.

Sentencia T-057 de 2016 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). La protección solicitada en esa situación fue realizada por un individuo que fue despedido de su empleo, sin el consentimiento del inspector laboral, aun cuando sufría de "Hipertensión esencial primaria, goma y úlceras de frambesia, hipertensión arterial, hipertrofia ventricular izquierda, cardiopatía hipertensiva, pólipos gástricos", además de las secuelas de un accidente ocurrido durante su labor en la línea de producción, donde sus dedos de la mano derecha se vieron perjudicados y uno de ellos quedó atrapado. La Corte determinó que la persona tenía derecho a estabilidad laboral reforzada, incluso sin certificado de porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

2.2.2 Precedente Vigente sobre la Estabilidad Laboral u Ocupacional Reforzada por razones de Salud

Sentencia SU-269 de 2023. La Corte Constitucional indica en su análisis que la estabilidad laboral reforzada protege no solo a personas con discapacidad, sino también a quienes enfrentan debilidades manifiestas por problemas de salud significativos.

Desde esa óptica, ha sustentado la tenencia de ese derecho no solo en regulaciones concretas que resguardan a individuos con discapacidad, sino también en otros derechos y principios constitucionales como la estabilidad laboral (Art. 53, CP); el derecho a la protección y a no ser discriminadas personas en situaciones de vulnerabilidad (Arts. El trabajo en todas sus formas y en condiciones dignas y justas, relacionado con un mínimo vital para satisfacer necesidades humanas (Arts. 13 y 93, CP). 25 y 53, CP), y en un aspecto común a todas las relaciones sociales, el de la solidaridad (Arts. 1, 48 y 95, C.P.

La Corte Constitucional estableció que limitar esta garantía a quienes tienen deficiencias temporales, fundamentándose en el artículo 1 de la Convención sobre Derechos de Personas con Discapacidad, desatiende que la normativa internacional fija un estándar mínimo y que los Estados tienen un margen de interpretación para expandir su ámbito. Del mismo modo, el enfoque social de la discapacidad sugiere que este concepto evoluciona constantemente, ya que es abierto e indeterminado, y se determina por las barreras que enfrentan las personas con problemas de salud para interactuar en su entorno social en condiciones equivalentes a las de otros.

Las enfermedades transitorias, como el estrés laboral u otras condiciones que afectan el trabajo, deben ser comprendidas en su contexto social. Estas circunstancias, aunque transitorias, pueden ocasionar discriminaciones y barreras similares a las que sufren personas con discapacidad o enfermedades graves a mediano o largo plazo, ya que la pérdida del empleo puede ser por el deterioro de salud del trabajador, lo que contradice esos principios constitucionales.

La interpretación constitucional sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada por esta Corporación es muy relevante. La Constitución es la norma máxima y establece los principios y parámetros fundamentales que deben guiar la interpretación legal. Esto sucede porque la Constitución es la ley máxima, y establece los parámetros y principios fundamentales para orientar

toda interpretación legal. El diálogo jurisdiccional ha potenciado el análisis jurídico de este derecho, pero cualquier convergencia o divergencia debe ajustarse a los preceptos constitucionales, por lo que las decisiones judiciales deben ser coherentes con los mandatos y valores de la Constitución (Sentencia SU-269, 2023, p. 34).

La Corte Constitucional insta a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia a revisar su precedente sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Aunque hay un precedente constitucional sólido, las salas permanentes y de descongestión requieren verificar una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo, en vez de comprobar si al despedir al trabajador este tenía una condición de salud que dificultara su desempeño; igualmente, deben resolverse discrepancias previamente mencionadas para cumplir con el mandato constitucional (p. 24).

3. Capítulo III: Criterios de Interpretación frente a la Estabilidad Ocupacional Reforzada por Razones de Salud

En los referentes jurisprudenciales, se determinó de manera reiterada un criterio de interpretación restrictivo por parte de la Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. En Sentencia del 28 de agosto de 2012 con **Radicado 39207**.

Fue hasta los fallos de 2023 y 2024 que La Corte Suprema de Justicia, incluyó en sus criterios de interpretación los instrumentos normativos internacionales, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual entró en vigencia para Colombia el 10 de junio de 2011, pero durante este periodo de tiempo de 2012 a 2023, se mantuvo el criterio de que el legislador fijó los niveles de limitación moderada, severa y profunda, lo cual conlleva en su criterio que no todas las discapacidades están amparadas por la estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Observamos que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su labor de unificación jurisprudencial, **se distancia de las interpretaciones** que sostienen que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es aplicable a personas **con alteraciones temporales de salud o patologías breves**, ya que, como se mencionó, la Convención y la ley estatutaria establecieron esta protección **únicamente para deficiencias a mediano y largo plazo** que, al interactuar con barreras laborales, impiden la plena y efectiva participación en igualdad de condiciones. Es importante aclarar que **las diversas afecciones de salud no constituyen una discapacidad**, ya que solo podrían considerarse para dicha garantía si se cumplen las características mencionadas (Sentencia SL-1818, 2023, pp. 34-35). (resaltado fuera de texto)

Debido a la alteración doctrinal de la postura convencional, se puede deducir que la Corte Suprema, tras la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad del 10 de junio de 2011 y la ley estatutaria 1618 de 2013, entiende que la noción de discapacidad va más allá de los porcentajes fijados en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001, siendo resultado de la relación entre personas con deficiencias y las barreras externas. (...)» (Sentencia SL-381, 2024).

En contraste la Corte Constitucional, en sus decisiones con **criterio de interpretación amplio** y reiterado ha afirmado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no proviene solo de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo para quienes tienen pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. En su doctrina, La Corte Constitucional ha señalado que:

El derecho a una estabilidad laboral reforzada se basa en la constitución y **aplica a quienes enfrentan problemas de salud que** “impida o dificulte sustancialmente el trabajo en condiciones normales”, ya que esta situación particular puede ser vista como una debilidad clara y, por ende, la persona podría ser objeto de discriminación por esta razón. Por ello, la jurisprudencia constitucional ha protegido el derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes han sido despedidos sin permiso de la oficina del Trabajo, **aun sin tener incapacidad laboral** (Sentencia T-1040, 2001).

La interpretación amplia de la Corte Constitucional destaca ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en cuanto a la protección de los derechos fundamentales, instando a modificar su jurisprudencia sobre el alcance y contenido del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Aunque hay un precedente constitucional consolidado, en lugar de verificar si el trabajador tenía una condición de salud que dificultara su trabajo al momento del despido, su sala permanente y salas de descongestión aún exigen la confirmación de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; además, existen discrepancias previamente señaladas que deben ser resueltas para cumplir con el mandato constitucional (Sentencia SU-269, 2023, p. 24). (resaltado fuera de texto)

A manera de resumen, señalamos los dos criterios de interpretación evidenciados por La Corte Suprema de Justicia y por la Corte Constitucional, que mantienen criterios de interpretación opuestos en sus decisiones, vimos que a pesar de acudir a los instrumentos internacionales para la Corte Suprema de Justicia se mantiene una posición de interpretación restrictiva y para la Corte Constitucional se mantiene una posición de interpretación amplia, acorde con la protección especial que reclama el trabajador cuando se siente afectado en su salud.

3.1. Alcances de la Estabilidad Ocupacional Reforzada

Para precisar el ámbito ocupacional, objeto de estudio, tenemos en cuenta que la Corte Constitucional parte del principio de “*estabilidad*” (CP art 53), y señala que,

La Constitución lo aplica al trabajo en general, es decir, “en todas sus formas”; es decir, no se limita a las relaciones estructuradas bajo subordinación. Así, quienes están en condiciones de debilidad notoria deben recibir protección especial para garantizar su estabilidad laboral. En primer lugar, el legislador tiene la autoridad para definir los términos y condiciones de la protección especial para este grupo; no obstante, debe hacerlo dentro de ciertas restricciones, ya que debe fundamentarse en los principios de solidaridad (CP arts. 1, 48 y 95) y acceso al trabajo e integración social (CP arts. 25, 47, 54) y de igualdad (CP art. 13) (Sentencia SU-049, 2017, p. 17).

Por ello, en lugar de mencionar un principio de estabilidad laboral reforzada, que se relaciona con el trabajo dependiente, es mejor referirse al derecho fundamental a la *estabilidad ocupacional reforzada*, que es una designación más completa (Sentencia T-881, 2012).

Así mismo considera la Corte Constitucional que:

El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada protege a aquellos con problemas de salud que dificulten su trabajo normalmente, sin considerar la gravedad de su pérdida de capacidad laboral. La mejoría en la estabilidad laboral se refiere a vínculos resultantes de contratos de servicios, aunque no signifiquen relaciones laborales subordinadas en la práctica. La infracción de la estabilidad laboral reforzada debe conllevar una indemnización de 180 días, según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretada conforme a la Constitución, incluso en una relación de servicios, si el contratista no presenta pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda (Sentencia SU-049, 2017, p. 14).

En cuanto a los efectos de la estabilidad ocupacional reforzada, consideraremos las siguientes reglas, según lo establece la Corte Constitucional:

- i.** Un derecho fundamental es la estabilidad laboral reforzada;
- ii.** Se protege a todos los trabajadores cuya salud impida su empleo, sin necesidad de cualificación;
- iii.** El derecho a la estabilidad laboral reforzada abarca todas las vinculaciones, no únicamente las laborales;
- iv.** Si un trabajador enfermo o con problemas de salud fue despedido sin la aprobación de la Oficina de Trabajo, existe la presunción de despido discriminatorio;
- v.** Cuando un trabajador con incapacidad opera durante más de 180 días y se solicita al Inspector la autorización mencionada, es la justa causa de despido; y
- vi.** El despido sin autorización de un trabajador en tales circunstancias resulta en el reintegro y sus consecuencias legales. (Sentencia C-200, 2019)
- vii.** Basándonos en la protección constitucional del trabajador, podemos decir que la estabilidad ocupacional mejorada incluye:
 - viii.** el derecho a mantener el trabajo;
 - ix.** a no ser despedido debido a la vulnerabilidad de la situación;
 - x.** mantenerse en el trabajo hasta que sea necesario y siempre que no se establezca una razón objetiva que implique su desvinculación;
 - xi.** que la autoridad laboral competente autorice el despido tras verificar la justificación objetiva, no vinculada a la vulnerabilidad del trabajador, presentada para terminar el contrato; de lo contrario, el despido se considera ineficaz (Sentencia T-589, 2017)

De tal manera que según menciona Calderón (2021) el derecho a la estabilidad laboral o ocupacional mantiene su fuerza para los trabajadores que están en:

- (a) situación de discapacidad;
- (b) evidente debilidad por problemas de salud;
- (c) debilidad evidente debido a la presencia de ciertas condiciones físicas o mentales.

(Calderon, 2021).

De acuerdo con lo mencionado, la estabilidad laboral fortalecida se fundamenta en los principios de no discriminación (CP art 13), solidaridad (CP arts. 1, 48 y 95) y acceso laboral y cohesión social (CP arts. 25, 47, 54).

3.2. Alcance del Fuero de Salud

El fuero de salud o estabilidad laboral existe para proteger a quienes tienen una afectación en su salud que dificulta o impide su trabajo en condiciones normales.

El fuero de salud persigue evitar despidos por razones discriminatorias, es decir por alguna discapacidad limitante, por ello para establecer la situación de debilidad manifiesta por salud, se deben tener en cuenta dos factores o elementos, uno objetivo y otro subjetivo.

La Corte Constitucional para delimitar **el elemento objetivo**, indicó que se debe verificar:

a) Que haya un impacto en la salud: la persona debe estar en un estado de modificación en sus condiciones de salud (incapacidad médica activa, limitaciones laborales, evaluación de pérdida de capacidad laboral o en evaluación, diagnósticos crónicos o terminales).

b) La afectación debe ser evaluada: no todos los problemas de salud generan la protección del fuero de salud, ya que esta afectación debe impedir o complicar significativamente el desempeño laboral en condiciones normales. El objetivo del fuero de salud se establece al confirmar el cumplimiento de las dos condiciones mencionadas. En este sentido, solo si se cumple el elemento objetivo, será adecuado verificar el cumplimiento del elemento subjetivo (Sentencia SU-049, 2017)

De acuerdo con el análisis de elementos, la Corte Constitucional establece que la base del fuero de salud radica en el principio de no discriminación (Sentencia T-664, 2017). Así, se concluye que el **elemento subjetivo** -teleología o finalidad- del fuero de salud busca evitar la discriminación del empleador hacia un trabajador con 'afectación en su salud que limita o dificulta su desempeño en condiciones normales'.

Además de esta posición, se debe tener en cuenta lo señalado por la Corte Suprema de Justicia, que establece que para validar la protección foral y considerar el **elemento subjetivo**, deben cumplirse las siguientes condiciones: i) el empleador debe conocer la afectación a la salud del trabajador al momento de terminar la relación laboral, ya que su desconocimiento imposibilitaría que el fuero le sea oponible; y ii) debe haber un nexo de causalidad entre la afectación de la salud del trabajador y la finalización de su contrato laboral. Es decir, no habría discriminación si la terminación del contrato se fundamenta en una causa justa comprobada (Sentencia SL-1360, 2018).

Así, el fuero de salud o estabilidad laboral reforzada se fundamenta en los principios constitucionales de dignidad humana e igualdad, y en la obligación de garantizar el acceso al trabajo para personas con discapacidad.

3.2.1 Sujetos de Protección por Fuero de Salud

Para abordar el tema de la protección de los (las) trabajadores, nos ubicamos inicialmente en el escenario constitucional, identificando a las personas de la tercera edad (T-172/07); a la mujer especialmente en estado de gravidez (T-978/07); a los niños y adolescentes (C-853/09; T-663/10); a los Disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales (C-438/11; T-1258/08); a los recicladores informales (T-793/09); a las Mujeres cabeza de familia (T- 926/06); a los desplazados por la violencia (T- 267/11); a los pueblos indígenas (C-864/08); a los aforados (T- 449/10; T-330/05) y para nuestro estudio final ubicamos:

- Las personas en ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA (T-575/10).

Identificamos a las personas cuyo estado de salud les impide o dificulta realizar funciones. Por ejemplo, se menciona a una persona cuya salud está afectada (incapacitada), quien aunque no está incluida en los criterios de la Corte Constitucional como persona con especial protección, sí se encuentra en esta situación por su evidente debilidad, y tiene derecho al reconocimiento de estabilidad laboral reforzada, sin importar su tipo de vinculación contractual o si su condición está certificada como discapacidad (T-132/11) (Sentencia C-824, 2011).

Calderón (2021) menciona los siguientes trabajadores como ejemplos de quienes forman parte de este grupo de personas con debilidad manifestada por problemas de salud:

- a) Cuando se tiene discapacidad.
- b) Durante la incapacidad.
- c) En caso de enfermedades degenerativas, de larga duración o terminales.
- d) Por recomendación de la EPS o ARL o por órdenes de reubicación.
- e) c) Mediante ordenes de reintegro emitidas por la autoridad judicial.
- f) Con evaluaciones médicas y/o tratamientos regulares.
- g) Una vez que se recupera de la incapacidad.
- h) Mientras se espera la evaluación de la pérdida de capacidad laboral.

Consideramos que esta enunciación, no es de carácter taxativo, dado que los alcances del fuero ocupacional por salud se tendrán que establecer conforme a la situación particular de cada caso y de acuerdo a la condición de salud de cada trabajador, dado por ejemplo que quien está en valoraciones medicas periódicas, no estará en la misma condición física de salud, de quien ya padece una enfermedad crónica degenerativa o terminal, pero ambas situaciones ameritan una protección especial dada la condición de debilidad manifiesta por razones de salud.

3.2.2 Prueba de la Disminución de la Aptitud Laboral

En ciertas ocasiones, se toman decisiones que contradicen el precedente jurisprudencial fijado por la Corte Constitucional, así como el precedente jurisprudencial establecido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Estos criterios doctrinales y jurisprudenciales enmarcan la estabilidad laboral reforzada. Esto se debe a que la certificación de la pérdida de capacidad laboral es la única prueba válida para aplicar la estabilidad laboral u ocupacional reforzada por fuero de salud. Por esta razón, examinamos los medios de prueba, como:

3.2.2.1. Diagnostico por parte de una EPS. El criterio unánime de la Corte Constitucional permite establecer que aquellos tratamientos o diagnósticos dados por la EPS, constituyen medio de prueba para demostrar la condición de salud, que amerita la protección mediante el fuero de salud, podemos citar:

En Sentencia C-800 de 2003 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa. Unánime). La Corte decidía sobre una demanda contra una norma que permitía a las entidades de salud interrumpir servicios indiscriminadamente, tras seis meses de mora en los aportes. La Corte indicó que es inconstitucional suspender un tratamiento esencial para la vida o integridad de una persona en curso, bajo el principio de solidaridad, aun si hay mora: 'Si un paciente pierde su trabajo, por ejemplo, el servicio de salud que necesita urgentemente debe seguir, basado en el **principio de solidaridad**, que previene que una persona gravemente enferma quede sin protección al cesar la compensación por aportes'.

En este caso, se evidencia que el diagnóstico dado por el médico tratante conlleva una protección que va más allá de la mora en los aportes, interesa la continuidad en la prestación del servicio porque con ello se garantiza la integridad y la vida de la persona. En ese sentido el diagnóstico médico tiene un peso relevante que no puede ser desconocido por el empleador.

En **Sentencia T-106 de 2015** (MP. Gloria Stella Ortiz Delgado). El caso cerrado involucraba a una persona desvinculada debido a una discopatía lumbar múltiple y neumoconiosis. El solicitante laboraba como minero y su médico le recomendó, entre otros aspectos, evitar “la exposición a partículas, humo o vapores en su trabajo”. La Corte reconoció su derecho a la estabilidad laboral reforzada, sin evaluar la pérdida de capacidad laboral.

Con ello evidenciamos que la recomendación médica constituye elemento que debe ser valorado por el empleador al momento de decidir sobre la permanencia del trabajador en el empleo.

3.2.2.2. Calificación de una Junta de Calificación de Invalidez. En la decisión SU-049 de 2017, la Corte Constitucional homogenizó su jurisprudencia sobre la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Los tribunales de la Corte Constitucional han aplicado las normas en cuestiones de estabilidad laboral y ocupacional reforzada.

En la Sentencia Su 087 de 2022, se exponen cuatro conclusiones:

- i. La regulación abarca a todas las personas con discapacidad, sin que esto impacte en los requisitos para acceder a los beneficios que la Ley original, que utilizaba el término 'limitación' o 'limitadas'.

- ii. En realidad, se concede a todas las personas con discapacidad, sin considerar el tipo de limitación que tengan, ni su grado o nivel de afectación.
- iii. Para pedir la ampliación de los beneficios de la Ley, es práctico, aunque no obligatorio, tener un carné de seguridad social que muestre el nivel de disminución de la capacidad laboral; y
- iv. En el marco democrático, no es la Ley que define cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, dado que esta normativa es reglamentaria.

Para establecer si alguien es beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada, no es necesario evaluar la calificación de pérdida de capacidad laboral.

3.2.2.3. Otros Medios de Prueba. El elemento subjetivo, que da cuenta que el empleador tenía conocimiento del estado de salud del trabajador, en el orden procesal implica la aplicación del principio de la carga de la prueba, quien afirma el supuesto deberá probarlo, pero con la advertencia de que con la manifestación del trabajador en el sentido que su retiro obedeció a circunstancias de discriminación por salud, recae sobre el empleador la presunción de que así fue y deberá desvirtuarlo.

Al respecto tenemos que la Corte Constitucional, señala que el principio de estabilidad laboral reforzada:

[...] No solo se refiere a los contratos indefinidos, sino también a los de duración determinada...

La separación de un empleado en estas condiciones sugiere un despido injustificado, lo que invierte la carga probatoria y exige al empresario evidenciar razones objetivas y lógicas para la finalización del vínculo, junto con el cumplimiento de los requisitos necesarios (Sentencia T-449, 2010).

La Sala Laboral, según la jurisprudencia de la Corte Constitucional, ha enfatizado que la disminución de la capacidad laboral no se comprueba únicamente a través de la calificación de una EPS o una Junta de Calificación de Invalidez. En las sentencias se evidencia el valor del carnet que revela la inscripción de la discapacidad en el sistema de seguridad en salud, además de ello,

es imperativo considerar si la minusvalía constituye un hecho notorio, con lo cual la estabilidad laboral u ocupacional reforzada cobra mayor importancia, para ello dimos a conocer en su momento los que pueden ser indicadores de la condición de salud del trabajador, como los tratamientos y/o valoraciones médicas periódicas.

3.3. Protección Especial

El derecho a la estabilidad en el empleo defiende que el empleador no puede despedir al trabajador debido a su discapacidad. Las repercusiones de desvincular al trabajador en esas condiciones de salud se detallan, especialmente cuando se termina el contrato por enfermedad o problemas de salud que, indudablemente, afectan el desempeño de sus funciones y los someten a un trato desfavorable únicamente por esa razón, se resumen en:

3.3.1 Reintegración

En Sentencia T-141 de 2016 (MP. Alejandro Linares Cantillo), La Sala Tercera decidió sobre dos casos, uno de ellos relacionado con una persona despedida sin la autorización del Inspector Laboral mientras sufría las complicaciones médicas de una cirugía que provocó una infección. El actor ejercía de asesor comercial y debía caminar distancias largas y por tiempos prolongados. La Corte concedió el derecho a la estabilidad laboral reforzada, aunque el expediente no contenía datos sobre su porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

Conforme a ello, evidenciamos que los casos de reintegración se han dado considerando las dificultades en las condiciones de salud de los reclamantes, sin entrar a reclamar el dictamen, que como se verá tiene un efecto frente a la indemnización.

3.3.2 Indemnización

Para verificar la aplicación de la estabilidad ocupacional reforzada, la naturaleza del vínculo (laboral o de servicios) no es determinante; sin embargo, es crucial para la indemnización de 180 días del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Sentencia SU-049, 2017, p. 23).

En general, cuando hay una relación laboral dependiente y se infringe el derecho a la estabilidad laboral reforzada, incluso en los casos mencionados, todas las Salas de Revisión han

determinado que se tiene derecho a la indemnización de 180 días de salario, prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, o la han ordenado directamente. (p. 24)

Sin embargo, en otras ocasiones, no se ha dispuesto la indemnización, como en las sentencias T-597 de 2014 o T-106 de 2015. Adicionalmente, en salvamentos y aclaraciones de voto, ciertos magistrados de la Corporación han argumentado que las disposiciones de la Ley 361 de 1997 solo son aplicables a quienes padecen pérdida de capacidad suficiente para estar en condiciones de discapacidad, la cual se clasificaría como moderada, severa o profunda. En la decisión T-040 de 2016 se elaboró esta postura disidente así:

Varios jueces han salvado o explicado su voto, aportando una perspectiva distinta sobre la estabilidad laboral reforzada para individuos en condiciones de vulnerabilidad evidente. En tales desacuerdos se ha indicado que la protección a personas discapacitadas -consideradas calificadas- difiere de la que reciben quienes están en situación de debilidad, ya que ellos, aunque no calificados, tienen su salud afectada. Así, (i) la estabilidad del primer grupo se otorga bajo la Ley 361 de 1997; por ende, ante el despido de una persona con discapacidad sin autorización laboral, corresponde el pago de la indemnización y el reintegro. “(ii) En relación al segundo grupo, su protección proviene directamente de la Constitución, por lo que al comprobarse el despido de una persona en situación de vulnerabilidad, no se debe pagar indemnización, sino reintegro, dado que la sanción deriva de la presunción legal⁴.” (pp. 24-25)

3.3.3 Otros Derechos

Al establecer que el fuero de protección aplica generalmente en las relaciones laborales para los trabajadores que, debido a sus discapacidades físicas, mentales o sensoriales, deben ser prioritariamente atendidos para garantizarles la permanencia en el empleo y velar al máximo por sus derechos fundamentales, se hace necesario adoptar otro mecanismo para salvaguardar sus derechos y es lo que proponemos a continuación.

3.4. Propuesta de Visión Inclusiva

La situación de discapacidad por razones de salud ocasiona vulnerabilidad económica y laboral de los hogares en el país, la desprotección de los trabajadores es evidente y el análisis de los alcances del fuero de salud, nos permitió identificar criterios de interpretación, pero además de ello aportar en la solución del problema, buscamos que además de analizar los criterios de interpretación de la ley 361 de 1997, se tenga una **visión inclusiva**, desde la óptica de la Convención de las personas con discapacidad, del precedente constitucional y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), de tal manera que se garantice el derecho y se materialice el enunciado, que hemos identificado así: “*Cada individuo en situación de vulnerabilidad en salud debe recibir una protección especial*”.

Por lo expuesto, esta propuesta se fundamenta en los principios constitucionales de **dignidad e igualdad**, así como en el deber de **asegurar el acceso al trabajo para personas con discapacidad**, respaldado en la Carta y la Ley 361 de 1997. No es razonable que el Estado busque la inclusión laboral de estas personas, pero limite su acceso a las garantías de los trabajadores, desconociendo así su capacidad laboral residual.

De acuerdo a los artículos 4, 5, 12 y 25 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, ratificada por nuestro constituyente derivado mediante la ley 1346 de 2009; la Convención interamericana para erradicar toda forma de discriminación contra personas con discapacidad, ratificada por la ley 762 de 2002; y el artículo 4 del Convenio 159 de la OIT, ratificado por la ley 82 de 1988, tenemos que debe operar el criterio de la **capacidad residual de trabajo**, de tal manera que se les permita a las personas continuar activas laboralmente, dado que en nuestro estudio abordamos la discapacidad sin llegar a la invalidez, por tanto si este criterio aplica para las situaciones de invalidez, con mayor razón aplica para las personas que no ostentan esa condición de invalidez. Es decir, sí la persona, aún puede desempeñar una labor, en razón de su estado de salud, se le debe garantizar ejercer la profesión u oficio que le permita garantizar una vida en condiciones dignas y ello implica la inclusión laboral, conforme a su condición de salud. Esa integración laboral, tiene respaldo en el siguiente tema.

3.4.1 *Convención de las Personas con Discapacidad*

Sin duda, la noción de discapacidad no es fija, sino que evoluciona según varios factores de la realidad social. Desde los años 60 se ha propuesto un modelo social para discapacitados, reflejado en el Programa de Acción Mundial aprobado por la Asamblea General de la ONU, cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de los discapacitados, no solo en rehabilitación, sino también en prevención y equiparación de oportunidades (Sentencia Rad. 87868, 2023, p. 19).

Este propósito también se manifiesta en la Resolución de la Asamblea General de la ONU “Normas uniformes para la igualdad de oportunidades para los discapacitados”, que establece 'barreras que limitan el ejercicio de derechos y libertades de personas discapacitadas y dificultan su plena participación en la sociedad' y la necesidad de 'atender las deficiencias en el diseño del entorno físico y en diversas actividades sociales, como información, comunicación y educación, que impiden a las personas con discapacidad' (p. 20).

La Convención tiene como objetivo, fundamentada en el modelo social de la discapacidad, «promover, proteger y garantizar el ejercicio pleno y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, así como fomentar el respeto a su dignidad inherente», según el artículo 1. (p. 21)

Al ser analizado por la Corte Suprema al reevaluar el bloque de constitucionalidad sobre derechos de personas con discapacidad, se llegó a la conclusión que: La mencionada Convención es obligatoria no solo para entender el concepto de discapacidad, sino también para la protección de la estabilidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Sentencia SL-1818, 2023).

Consideró que, según el inciso 2.º del artículo 1.º de la convención, «Las personas con discapacidad son aquellas que poseen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales duraderas que, al enfrentar diferentes barreras, pueden limitar su plena y efectiva participación en la sociedad, en igualdad con los demás» (p. 30).

Otro punto de análisis corresponde al “**obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad**”, en otros términos, conocidas como **barreras** que, bien puede ser actitudinales, comunicativas y físicas, a lo cual El empleado tiene

derecho a que el empleador mitigue esas barreras comunicadas mediante ajustes razonables en el trabajo.

Según los define la convención en el artículo 2, consisten en:

«los ajustes y cambios necesarios y apropiados que no generen una carga excesiva o inapropiada, cuando se necesiten en un caso específico, para asegurar a las personas con discapacidad el disfrute o ejercicio, en igualdad de condiciones con otros, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales» (Ley 1346, 2009, p. 3).

Para asegurar la incorporación al trabajo regular y libre, en igualdad de condiciones que las demás, el empleador tiene la responsabilidad de realizar los ajustes apropiados (artículo 27 de la convención). La Corte Suprema a tal efecto (Sentencia SL-1818, 2023) Una lista abierta de acciones o cambios que los empleadores pueden aplicar para eliminar o reducir esas barreras y permitir la plena inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo se denomina ajustes razonables.

Asimismo, es crucial que los ajustes razonables se fundamenten en criterios objetivos y no supongan una carga excesiva o innecesaria para el empleador. La razonabilidad de los ajustes necesarios puede cambiar según la situación, lo que implica que los empleadores deben esforzarse para proporcionar los ajustes esenciales para las personas con discapacidad. Si no puede lograrlos, debe avisar al trabajador sobre esto.

La inserción laboral de personas con discapacidad requiere ajustes razonables, considerando que el Comité sobre Derechos de Personas con Discapacidad, en 2016, recomendó a Colombia establecer normativas sobre estos ajustes en el empleo (pp. 32-33).

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, Discapacidad y Salud (CIF) de la OMS, ratificada por la Asamblea Mundial de la Salud en 2001, busca ser una herramienta descriptiva para evaluar la salud y discapacidad en atención médica, investigación y políticas sanitarias, alineada con el modelo social de discapacidad.

Al respecto la Corte Constitucional, consideró:

Según el artículo 1 de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, restringir esta garantía a quienes padecen deficiencias a mediano o largo plazo ignora que la normativa internacional establece un estándar mínimo de protección y que los Estados tienen un margen de apreciación que incluye la libertad de interpretar y ampliar su alcance. De acuerdo con el enfoque social de la discapacidad, su concepto es amplio e indefinido, y se define según las limitaciones que sufren las personas con discapacidades severas para relacionarse en su entorno social de manera similar a otros (Sentencia SU-269, 2023, p. 34).

Conclusiones

Por lo anterior, se puede concluir que hay un diálogo entre las dos altas cortes, aunque persisten diferencias en la ley.

Con ciertas diferencias, las dos cortes superiores concuerdan en que (i) el despido de un individuo con derecho a mayor estabilidad laboral es discriminatorio si ocurre sin la autorización del inspector laboral. Si bien ese supuesto puede ser impugnado, el empleador debe demostrar que el despido tiene causa justa; ii) si el despido resulta nulo, el empleado será reinstalado en su puesto, junto a sus derechos laborales y de seguridad social y una compensación de 180 días de salario; iii) cualquier condición de salud que incremente la estabilidad laboral debe notificarse al empleador, si no es evidente; iv) la salud del empleado debe afectar el desempeño efectivo de sus funciones; y v) no es necesario que exista una discapacidad, pues el deterioro de la salud que da lugar al reconocimiento del derecho puede ser comprobado por otros medios de evidencia según el principio de libertad probatoria.

Sin embargo, hay diferencias significativas. La Corte Suprema de justicia relaciona estrictamente el derecho a la estabilidad laboral reforzada con la Ley 361 de 1997 y, más recientemente, con el artículo 1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Asimismo, indica que esta garantía solo se aplica a quienes tengan una discapacidad física, mental, intelectual o sensorial de mediana o larga duración.

Los parámetros objetivos de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su "Protocolo Facultativo" de 2006 determinan la protección de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

a) La existencia de una discapacidad sensorial, mental, intelectual o física a largo o mediano plazo. La CIF describe la deficiencia como «problemas en las funciones o estructuras del cuerpo, como una pérdida o desviación significativa». Por ello, no puede verse como discapacidad cualquier situación de salud aislada.

b) la existencia de un obstáculo de tipo actitudinal, social, cultural o económico que impide al trabajador actuar equitativamente con los demás en su entorno laboral;

c) que el empleador tenga conocimiento de estos elementos al momento del despido, a menos que no sean evidentes para el caso.

Lo anterior puede ser demostrado por cualquier medio de prueba, considerando la obligación de presentar los hechos que fundamentan la discapacidad y los ajustes razonables; el juez deberá de oficiosamente decretar y aplicar los medios que estime adecuados en pos de la verdad real, por encima de la realidad.

La Corte Constitucional, por su parte, no ha restringido el reconocimiento de esta garantía solo a quienes sufren afecciones de salud a mediano o largo plazo.

Para asegurar el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es crucial que el trabajador esté en una condición de salud que impida o dificulte notablemente el desempeño normal de sus labores al ser despedido, sin que esta condición deba ser duradera o permanente.

La jurisprudencia constitucional ha extendido la estabilidad laboral reforzada no solo a personas con discapacidad, sino también a quienes presentan debilidades por problemas de salud significativos. Se ha sostenido que este derecho es parte de las normativas que protegen a las personas con discapacidad, junto a otros principios y derechos constitucionales como la seguridad laboral.

La Corte Suprema considera que la evaluación de la discapacidad según los porcentajes del artículo 7 es errónea.

Con la incorporación al sistema legal nacional de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se implementan modificaciones normativas internas, indican que para comprobar la discapacidad de una persona hay reglas y categorías o discapacidades reconocidas por la ley: discapacidad física, auditiva, visual, sordoceguera, intelectual, psicosocial y múltiple, con sus grados respectivos, según lo estipulado en las Resoluciones del Ministerio de Salud.

Rescatamos el aspecto motivador indicado por la Corte Suprema de Justicia, al concluir que se debe aplicar plenamente la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ya que el concepto de discapacidad abarca criterios como barreras actitudinales, comunicativas, físicas, sociales y ambientales (Sentencia SL-110, 2022, p. 21).

Sin embargo, también hay que considerar que esos criterios valorativos deben alinearse con derechos fundamentales como la dignidad humana, la igualdad y edificarse sobre principios de no discriminación (CP art 13), solidaridad (CP arts. 1, 48 y 95) e inclusión social y acceso laboral (arts. CP). 25, 47, 54) así se asegura un verdadero cumplimiento del principio de protección basado en la estabilidad laboral fortalecida para los empleados con problemas de salud.

Estamos de acuerdo en que estos criterios, son los que deben tenerse en cuenta al decidir casos de vulnerabilidad en salud, la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, el precedente Constitucional y los casos de CIDH.

Según la Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Furlan y sus familiares vs. Argentina, creemos que esta decisión sirve como modelo para el Estado Colombiano, que debe implementar las medidas ordenadas, necesarias para asegurar que, cuando una persona es diagnosticada con serios problemas o secuelas asociadas a discapacidad, se entregue a ella o a su familia una carta de derechos que resuma de manera clara y accesible los beneficios contemplados en dichas normas, además de indicar los estándares sobre la protección de personas con discapacidad mental establecidos en esta Sentencia y las políticas públicas similares, así como las instituciones que pueden asistir para asegurar el cumplimiento de sus derechos (CIDH, 2012, p. 106).

Referencias

- AA.VV. (2011). Protección del derecho al trabajo: jurisprudencia constitucional. Tomo 4. Bogotá, D.C.: Universidad Externado de Colombia. <https://publicaciones.uexternado.edu.co/gpd-proteccion-del-derecho-al-trabajo-jurisprudencia-constitucional-9789587106831.html>
- Asamblea Nacional Constituyente (1991). Título II: De los derechos, las garantías y los deberes. Artículo 13 y 53. Constitución Política de Colombia de 1991. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=4125
- Benítez, J., Bermúdez, K., & González, L. (n.d.). El principio de estabilidad laboral en los pronunciamientos de la Corte Constitucional 1992 -2005. [e-book]. Bogotá: Biblioteca universidad Externado de Colombia. <https://publicaciones.uexternado.edu.co/gpd-el-principio-de-estabilidad-laboral-en-los-pronunciamientos-de-la-corte-constitucional-1992-2005-9789587101386.html>
- Calderon, S. (2021). La estabilidad laboral reforzada por fuero de salud y la pandemia de la Covid-19 en Colombia. [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/VJ/72\(2023\)/6722545012/index.html](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/VJ/72(2023)/6722545012/index.html)
- Congreso de la República de Colombia (1993). Ley 100 del 23 de diciembre de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>
- Congreso de la República de Colombia (1997). Ley 361 del 07 de febrero de 1997. Por la cual establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>
- Congreso de la República de Colombia (2002). Ley 762 del 31 de junio de 2002. Por medio de la cual se aprueba la “Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8797>
- Congreso de la República de Colombia (2002). Ley 776 del 17 de diciembre de 2002. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16752>

Congreso de la República de Colombia (2007). Ley 1145 del 10 de julio de 2007. Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=25670>

Congreso de la República de Colombia (2009). Ley 1306 del 05 de junio 2009. Por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación de las personas con discapacidad mental absoluta.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=36400>

Congreso de la República de Colombia (2009). Ley 1346 del 31 de julio de 2009. Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, adoptada por la Organización de las Naciones Unidas el 13 de Diciembre de 2006.

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=37150

Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena (10 de mayo de 2000). Sentencia C-531 (MP Alvaro Tafur Galvis). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/c-531-00.htm>

Corte Constitucional de Colombia, Sala Quinta (27 de septiembre de 2001). Sentencia T-1040 (MP Rodrigo Escobar Gil). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/t-1040-01.htm>

Corte Constitucional de Colombia, Sala Sexta (26 de junio de 2003). Sentencia T-519 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/T-519-03.htm>

Corte Constitucional de Colombia, Sala Primera de Revisión (26 de agosto de 2005). Sentencia T-889 (MP Jaime Araújo Rentería). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/T-889-05.htm>

Corte Constitucional de Colombia, Sala Cuarta de Revisión (24 de noviembre de 2005). Sentencia T-1219 (MP Jaime Córdoba Triviño). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/T-1219-05.htm#:~:text=Sentencia%20T%2D1219%2F05&text=Dado%20que%20no%20existe%20un,para%20buscar%20el%20reintegro%20laboral.>

Corte Constitucional de Colombia, Sala Séptima de Revisión (13 de agosto de 2005). Sentencia T-330 (MP Humberto Antonio Sierra Porto) <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/T-330-05.htm>

- Corte Constitucional de Colombia, Sala Cuarta de Revisión de Tutelas (18 de noviembre de 2006). Sentencia T- 926 (MP Jorge Iván Palacio Palacio). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2009/T-926-09.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Sexta (16 de marzo de 2006). Sentencia T-198 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-198-06.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Novena de Revisión (06 de diciembre de 2007). Sentencia T-1058 (MP Clara Ines Vargas Hernandez). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/T-1058-07.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Primera de Revisión (08 de marzo de 2007). Sentencia T-172. (MP Jaime Araújo Rentería). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/T-172-07.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Tercera de Revisión (16 de noviembre de 2007). Sentencia T-978 (MP Jaime Córdoba Triviño). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/T-978-07.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena (03 de septiembre de 2008). Sentencia C-864. (MP Marco Gerardo Monroy Cabra). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-864-08.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Quinta de Revisión (15 de diciembre de 2008). Sentencia T-1258 (MP Mauricio González Cuervo). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-1258-08.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Segunda de Revisión (22 de mayo de 2008). Sentencia T-520 (MP Manuel José Cepeda Espinosa). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-520-08.htm?fbclid=IwAR2UHvSkv7-prFwnDnpE0WgM4-2AH6S0c2JJzcbKYrwsiTxdp0cs3XMT4Kk>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena (25 de noviembre de 2009). Sentencia C-853 (MP Jorge Iván Palacio Palacio). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/C-853-09.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Tercera de Revisión (03 de abril de 2009). Sentencia T-263 (MP Luís Ernesto Vargas Silva).

- https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2009/T-263-09.htm?fbclid=IwAR0Uq6ELjmHrbaCFVldav2ch7aJ8YxS_hEHmnP-gP1K47PIwLeJcIkVWto#:~:text=T%2D263%2D09%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=Las%20entidades%20p%20C3%20BAblicas%20y%20privadas,de%20
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena (04 de noviembre de 2009). Sentencia T-793 (MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/c-793-09.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Octava de Revisión (15 de junio de 2010). Sentencia T-449 (MP Humberto Antonio Sierra Porto). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-449-10.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Tercera de Revisión (15 de julio de 2010). Sentencia T-575 (MP Juan Carlos Henao Pérez). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2010/T-575-10.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Quinta de Revisión (30 de agosto de 2010). Sentencia T-663 (MP Jorge Iván Palacio). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/t-663-10.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena (25 de mayo de 2011). Sentencia C-438 (MP Luis Ernesto Vargas Silva). <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2011/C-438-11.htm#:~:text=junio%20de%202009-.Por%20la%20cual%20se%20dictan%20normas%20para%20la%20Protecci%C3%B3n%20de,Representaci%C3%B3n%20Legal%20de%20Incapaces%20Emancipados.>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena (02 de noviembre de 2011). Sentencia C-824 (MP Luis Ernesto Vargas Silva). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/C-824-11.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Novena de Revisión (03 de marzo de 2011). Sentencia T-132 (MP Luis Ernesto Vargas Silva). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-132-11.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Segunda de Revisión (08 de abril de 2011). Sentencia T-267Mauricio (MP González C.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/t-267-11.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Primera de Revisión (29 de octubre de 2012). Sentencia

- T-881 (MP María Victoria Calle Correa). <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2012/T-881-12.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena (22 de julio de 2015). Sentencia C-458 (MP Gloria Stella Ortiz Delgado). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/C-458-15.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena (02 de febrero de 2017). Sentencia SU-049 (MP María Victoria Calle Correa). <http://vlex.com.co/vid/670835329>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Octava de Revisión (21 de septiembre de 2017). Sentencia T-589 (MP Alberto Rios Rojas). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2017/T-589-17.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena (15 de mayo de 2019). Sentencia C-200 (MS Gloria Stella Ortiz Delgado). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-200-19.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena (3 de noviembre de 2021). Sentencia SU-380 (MP Diana Fajardo Rivera). <http://vlex.com.co/vid/907428521>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena (09 de marzo de 2023). Sentencia SU-061 (MP Diana Fajardo Rivera). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/SU061-23.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena (19 de julio de 2023). Sentencia SU-269 (MP Diana Fajardo Rivera). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/SU269-23.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena (18 de octubre de 2023). Sentencia SU-428 (MS Antonio Lizarazo). <http://vlex.com.co/vid/sentencia-unificacion-n-428-1022489842>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral (15 de julio de 2008). Sentencia Rad. 32532 (MP Elsy del Pilar Cuello Calderón). <http://vlex.com.co/vid/552533626>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral (25 de marzo de 2009). Sentencia Rad. 35606 (MP Isaura Vargas Díaz). https://xperta.legis.co/visor/jurcol/jurcol_c62e2543249a4da9b0a18d47c2a373b7
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral (27 de enero de 2010). Sentencia Rad. 37514 (MP Luis Javier Osorio). https://xperta.legis.co/visor/jurcol/jurcol_81496e7177fe602ce0430a010151602c
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral (28 de agosto de 2012).

- Sentencia Rad. 39207 (MP Jorge Mauricio Burgos Ruiz). https://xperta.legis.co/visor/jurcol/jurcol_cd7437859a7c01bee0430a01015101be
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral (30 de enero de 2013). Sentencia Rad. 41867 (MP Carlos Molina). https://xperta.legis.co/visor/jurcol/jurcol_daf9ff92e04901b6e0430a01015101b6
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral (14 de octubre de 2015). Sentencia Rad. 53083 (MP Rigoberto Echeverri Bueno). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/babr2016/SL14134-2015.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral (29 de junio de 2016). Sentencia Rad. 42451 (MP Fernando Castillo). <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bsep2016/SL10538-2016.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral (2 de agosto de 2017). Sentencia SL-11411 (MP Rigoberto Echeverri Bueno). <http://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-874108229>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral (11 de abril de 2018). Sentencia SL-1360 (MP Clara Cecilia Dueñas Quevedo). <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/Novedades/SL1360-2018.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral (29 de julio de 2020). Sentencia SL-2797 (MP Luis Benedicto Herrera Díaz). <http://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-847682459>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral (24 de febrero de 2021). Sentencia Rad. 64605 (MP Gerardo Botero Zuluaga). <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2021/03/SL711-2021.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral (2021). Sentencia Rad. 86728 (MP Luis Benedicto Herrera Díaz). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/babr2021/SL572-2021.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral (20 de abril de 2021). Sentencia SL-1538 (MP Olga Yineth Merchán Calderon). <http://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-876874959>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral (17 de enero de 2022).

- Sentencia SL-110 (MP Santander Rafael Brito Cuadrado). <http://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-896232300>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral (01 de noviembre de 2022).
- Sentencia SL-3781 (MP Martin Emilio Beltrán Quintero). <http://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-916695955>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral (24 de febrero de 2023).
- Sentencia Rad. 87868 (MP Luis Benedicto Herrera Díaz). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjul2023/SL1268-2023.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral (10 de mayo de 2023).
- Sentencia SL-1152 (MP Marjorie Zuñiga Romero). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjul2023/SL1152-2023.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral (10 de mayo de 2023).
- Sentencia SL-1818 (MP Gerardo Botero Zuluaga). <http://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-941031173>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral (9 de octubre de 2023).
- Sentencia SL-2721 (MP Cecilia Margarita Durán Ujueta). <http://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-954548843>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral (8 de noviembre de 2023).
- Sentencia SL-3177 (MP F. Castillo Cadena). <http://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-972503534>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral (25 de abril de 2023). Sentencia SL-862 (MP Martin Emilio Beltrán Quintero). <http://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-931036989>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral (3 de mayo de 2023). Sentencia SL-949 (MP Donald José Dix Ponnefz). <http://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-931365267>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral (28 de febrero de 2024).
- Sentencia SL-295 (MP Jimena Isabel Godoy Fajardo). <http://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-1027005124>

- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral (6 de marzo de 2024). Sentencia SL-381 (MP Donald José Dix Ponnetz). <http://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-1027967023>
- Presidencia de la República de Colombia (1999). Decreto 917 del 28 de mayo de 1999. Por el cual se modifica el Decreto 692 de 1995. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=29544>
- Presidencia de la República de Colombia (2001). Decreto 2463 del 20 de noviembre de 2001. Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6273>
- Presidencia de la República de Colombia (2011). Decreto 4800 del 20 de diciembre de 2011. Por el cual se reglamenta la Ley 1448 de 2011 y se dictan otras disposiciones. Respecto a las a personas con discapacidad. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45063>
- Presidencia de la República de Colombia (2012). Decreto 19 del 10 de enero de 2012. Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45322>
- Presidencia de la República de Colombia (2013). Decreto 1352 del 26 de junio de 2013. Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=68355>
- Presidencia de la República de Colombia (2014). Decreto 1507 del 12 de agosto de 2014. Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-1507-DE-2014.pdf>
- Tribunal Superior de Villavicencio, Sala laboral. (16 de mayo de 2023). Sentencia Rad No. 50573-3189-001-2012-00203-02 (MP Rafael Albeiro Chavarro Poveda). <http://vlex.com.co/vid/sentencia-n-50573-3189-980641657>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, CIDH. (2012). Caso Furlan y familiares vs Argentina

- del 31 de agosto de 2012. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas.
- Cortés, J. (2011). Reforma al sistema de salud. Comentarios a la Ley 1438 de 2011. Legis Editores.
https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_246_esp.pdf
- Cortés, J. (2012). Estructura de la protección social en Colombia. Reforma a la administración pública. Legis Editores
- Cortés, J. (2012). Régimen de los riesgos laborales en Colombia. Legis Editores.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE. (2022). El diamante del cuidado frente a la experiencia de la discapacidad en Colombia: Una aproximación a los requerimientos diferenciales de las personas con discapacidad y de sus propios cuidadores en 2021. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas-casen/abril-2023-DiscapCuidadores.pdf>
- García, C., González, L., & Umaña, C. (2009). Normas internacionales del trabajo: doctrina y jurisprudencia constitucional. Universidad Externado de Colombia.
<https://publicaciones.uexternado.edu.co/gpd-normas-internacionales-del-trabajo-doctrina-y-jurisprudencia-constitucional-9789587104349.html>
- López, D. (2010). El derecho de los jueces. Legis. <https://es.slideshare.net/slideshow/el-derecho-de-los-jueces-diego-lpez-medinapdf/253781256>
- Organización de las Naciones Unidas, ONU. (2006). Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad.
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Organización de los Estados Americanos, OEA. (1999). Convención Interamericana para la Eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad.
<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (1983). Convenio 159. Sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2020). ¿En qué medida va a afectar el COVID-19 al mundo del trabajo? COVID-19: Repercusiones. <https://www.ilo.org/es/resource/en-que-medida-va-afectar-el-covid-19-al-mundo-del-trabajo#:~:text=La%20p%C3%A9rdida%20de%20ingresos%20por,la%20capacidad%20>

de%20recuperaci%C3%B3n%20econ%C3%B3mica

Puyana, A. (2011). El sistema general de riesgos profesionales en Colombia. Universidad Externado de Colombia. <https://publicaciones.uexternado.edu.co/gpd-el-sistema-general-de-riesgos-laborales-en-colombia-3-a-ed-ampliada-9789587903959.html>

Torres, H. (2010). Sistema de Seguridad Social Ley Básica concordada con jurisprudencia. Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/53453>