

**Alcance material de la estabilidad laboral reforzada en Colombia como protección legal y
jurisprudencial de los trabajadores bajo situación de debilidad manifiesta por salud o
discapacidad**

**Trabajo de grado para optar por el título
de Abogada**

María Camila Lopera Mesa

**Asesora Daniela Gutiérrez Londoño
Magíster en seguridad social**

**Corporación Universitaria Unilasallista
Facultad
Ciencias Sociales y Educación
Programa
Derecho
Caldas, Antioquia
2024**

Contenido

<i>Tabla de Ilustraciones</i>	3
<i>Lista de Tablas</i>	4
<i>Resumen</i>	5
<i>Palabras Clave: Estabilidad laboral Reforzada, Debilidad Manifiesta, discapacidad, jurisprudencia y protección legal.</i>	5
<i>Introducción</i>	6
<i>Descripción del Problema</i>	8
<i>Pregunta de investigación</i>	9
<i>Objetivos</i>	10
Objetivo General.....	10
Objetivos Específicos.....	10
<i>Justificación</i>	11
<i>Capítulo I: Marco normativo de la estabilidad laboral reforzada en Colombia</i>	13
La Discapacidad Y Sus Diferentes Modelos.....	13
Marco Internacional.....	15
Marco Nacional.....	16
El Concepto De Estabilidad Laboral Reforzada (ELR).....	19
<i>Capítulo II: Marco jurisprudencial de la Estabilidad Laboral Reforzada en Colombia</i>	22
Jurisprudencia de la Corte Constitucional vs. jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia .	23
Corte Constitucional.....	26
Corte Suprema De justicia.....	32
<i>Capítulo III. El concepto de debilidad manifiesta como amparo a ciertos trabajadores</i>	41
Definición.....	42
Preceptos principales de la debilidad manifiesta.....	43
Mecanismos de protección	47
<i>Conclusiones</i>	52
<i>Bibliografía</i>	54

Tabla de Ilustraciones

<i>Ilustración 1</i>	24
<i>Ilustración 2</i>	32
<i>Ilustración 3</i>	38

Lista de Tablas

<i>Tabla 1</i>	45
----------------------	----

Resumen

La estabilidad laboral reforzada en Colombia es un principio jurídico que protege a trabajadores en situación de debilidad manifiesta por salud o discapacidad. Este principio se fundamenta en la Constitución de 1991, específicamente en los artículos 13 y 53, y ha sido desarrollado tanto en la normativa nacional como en la jurisprudencia de las altas cortes, especialmente la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia.

Es así, como la discapacidad y la debilidad manifiesta son conceptos claves en esta protección. La discapacidad definida como una condición física, sensorial, intelectual o mental que dificulta la participación e inclusión social. Por su parte, la debilidad manifiesta, se ha definido como aquellas situaciones en las cuales una persona, en el presente contexto, un trabajador, presenta una desmejora en su condición, ya sea física, psíquica o sensorial, disminución que le impide desarrollar las labores para las cuales fue contratado de manera eficiente y en las condiciones habituales en las que venía desarrollando este.

Es por esto que se logra entender que la estabilidad laboral reforzada no solo protege a quienes tienen una discapacidad certificada, sino también a aquellos cuya salud afecta significativamente su desempeño laboral. La Corte Constitucional ha extendido esta protección incluso a contratos de prestación de servicios, siempre que se demuestre que la condición de salud impide el desarrollo normal de las labores contratadas.

Este análisis revela la evolución y el alcance de la estabilidad laboral reforzada, mostrando su importancia en la protección de derechos laborales y en la promoción de una sociedad más inclusiva.

Palabras Clave: Estabilidad laboral Reforzada, Debilidad Manifiesta, discapacidad, jurisprudencia y protección legal.

Introducción

En el entramado jurídico colombiano, la estabilidad laboral se erige como un principio cardinal que no solo resguarda los derechos fundamentales de los trabajadores, sino que también contribuye a la construcción de un tejido social más equitativo y cohesionado. En este contexto, la noción de estabilidad laboral reforzada emerge como un componente esencial, dotando de mayor protección a ciertos colectivos de trabajadores que, por diversas razones, se encuentran en una posición de vulnerabilidad frente a las contingencias propias del ámbito laboral.

La presente monografía jurídica se adentra en el análisis detallado de la estabilidad laboral reforzada en el marco jurídico colombiano, desentrañando sus fundamentos, evolución histórica, alcances y desafíos contemporáneos, pues la estabilidad laboral reforzada, entendida como la protección especial conferida a ciertos grupos de trabajadores, va más allá de ser un mero constructo legal; constituye un mecanismo trascendental para garantizar la justicia social y la dignidad en el ámbito laboral.

Es así como la evolución normativa y jurisprudencial que ha rodeado la estabilidad laboral reforzada en Colombia se convierte en un camino intrincado pero revelador para comprender la evolución de los derechos laborales en el país. Desde sus primeros vestigios hasta las interpretaciones más contemporáneas, este análisis se propone contextualizar y evaluar la efectividad de las medidas adoptadas para salvaguardar la estabilidad de aquellos trabajadores que, por diversas circunstancias, requieren de una protección jurídica adicional.

Es así como a lo largo de estas páginas, se examinarán las políticas y regulaciones que han sido diseñadas para fortalecer la estabilidad laboral en Colombia, así como los retos y oportunidades que enfrenta el país en cuanto a la integración de las personas que presentan alguna discapacidad o una disminución en sus capacidades, en otras palabras una debilidad manifiesta;

esto, desde un análisis primeramente histórico y social, y luego desde un estudio de las leyes laborales, hasta un arduo desglose de la jurisprudencia nacional, bajo los pronunciamientos de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema De Justicia desde su sala laboral, buscando arrojar luz sobre los mecanismos que contribuyen a consolidar la estabilidad laboral reforzada y, por ende, a fortalecer la base de una sociedad más inclusiva y próspera, para lograr establecer cuál ha sido el alcance material que ha tenido este concepto.

En este sentido, A través de esta monografía, se busca no solo esclarecer los conceptos jurídicos inherentes a la estabilidad laboral reforzada, sino también contribuir a la reflexión crítica sobre su aplicación y eficacia en la realidad laboral colombiana. En un contexto donde la justicia y la equidad son imperativos sociales, este análisis se configura como una herramienta esencial para comprender, cuestionar y proponer mejoras en el ámbito de la estabilidad laboral reforzada por salud, debilidad manifiesta o discapacidad en Colombia.

Descripción del Problema

Desde el estado de subordinación en que se desarrollan las relaciones laborales a la luz del artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo (Cárdenas , 2005), nace a la luz diferentes potestades que tiene el empleador sobre sus empleados, una de estas, es la posibilidad que tiene este de terminar el vínculo laboral cuando así lo desee, respetando siempre los límites legales para esto.

Pese a lo anterior, a nivel legal existen mecanismos de protección para el trabajador, sobre todo para aquellos que tienen alguna discapacidad o se encuentran bajo un estado de debilidad, sea por razones de salud, situaciones físicas o condiciones mentales, esto con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo y la no discriminación dentro de la sociedad.

Sin embargo, los pronunciamientos sobre la anterior situación se extendieron a nivel jurisprudencial, para que a través de las altas cortes se creara el concepto de estabilidad laboral reforzada y se fortaleciera dicha protección, avanzando en la actualidad tanto este concepto y creando líneas jurisprudenciales unificantes que en la actualidad son vinculantes y deben ser respetadas por los empleadores.

Por las anteriores situaciones expuestas, es que surge el presente proyecto investigativo que nos lleva a analizar cuál es el Alcance material de la estabilidad laboral reforzada en Colombia como protección legal y jurisprudencial de los trabajadores bajo situación de debilidad manifiesta por salud o discapacidad

Pregunta De Investigación

¿Cuál es el Alcance material de la estabilidad laboral reforzada en Colombia como protección legal y jurisprudencial de los trabajadores bajo situación de debilidad manifiesta por salud o discapacidad?

Objetivos

Objetivo General

Identificar cuál es el alcance material que ha tenido la estabilidad laboral reforzada en Colombia como protección legal y jurisprudencial de los trabajadores bajo situación de debilidad manifiesta por salud o discapacidad.

Objetivos Específicos

1. Definir el concepto de estabilidad laboral reforzada en Colombia desde el marco normativo de dicha protección, esto, desde el ámbito internacional y nacional.
2. Determinar cuál ha sido la regulación jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada a través de un análisis jurídico de las sentencias proferidas tanto por la corte Constitucional como por la Corte Suprema De Justicia.
3. Establecer bajo qué situaciones un trabajador puede ser amparado por el concepto de debilidad manifiesta.

Justificación

La estabilidad laboral reforzada en Colombia es una protección que nace a la luz de los artículos 13 y 53 de la Constitución Política, teniendo esta última norma mencionada establecido dentro de los principios mínimos fundamentales de la ley laboral, el de la estabilidad en el empleo (Constitución Política de Colombia, 1991). A esto se suma lo expuesto en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que en la sentencia SU-049-2017 establece que la estabilidad se refuerza cuando el trabajador es un sujeto susceptible de discriminación, o cuando por sus condiciones particulares puede sufrir grave detrimento con una desvinculación abusiva e inconstitucional (Corte Constitucional , 2017)

Sin embargo, el alcance de estas disposiciones al día de hoy se ha tenido que extender más allá de los aforados, de las mujeres embarazadas o en periodos de lactancia y de las personas que cuentan con alguna discapacidad, lo que ha llevado tanto a la Corte Constitucional como a la Corte Suprema de Justicia a estudiar, resolver y regular los casos donde el trabajador se encuentra bajo una afectación de salud que le impida o dificulte el desarrollo normal de sus funciones, situación que llevó al surgimiento de un concepto denominado debilidad manifiesta por el cual se han originado múltiples discusiones y disputas jurídicas en busca del reconocimiento de dicha protección.

Prueba de las disputas antedichas se evidencia en los últimos pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia a través de la sentencia SL 1152 de 2023, con número de radicación Nro. 90116 la cual estableció criterios para la configuración de esta protección por condiciones de salud y efectuó cambios significativos frente al precedente que había sostenido de vieja data sobre este tema (Corte Suprema, 2023), por lo tanto, frente a estas situaciones planteadas resulta importante analizar cuál ha sido el alcance material de la estabilidad laboral reforzada en Colombia como

protección legal y jurisprudencial de los trabajadores bajo situación de debilidad manifiesta, cuáles han sido las principales discusiones desatadas en la materia y los vaivenes jurisprudenciales, entendiendo así cuáles son los retos para la garantía de los derechos de los trabajadores a la luz de esta temática.

Marco normativo de la estabilidad laboral reforzada en Colombia

El concepto de estabilidad laboral reforzada por salud o discapacidad, en adelante ELR, nace a la luz de situaciones específicas enmarcadas dentro de todo lo que comprende la discapacidad de las personas y las garantías que deben tener éstas dentro del ordenamiento jurídico, en cuanto a la protección y seguridad jurídica de los derechos que previamente han sido adquiridos por el simple hecho de ser ciudadanos de un Estado.

La Discapacidad Y Sus Diferentes Modelos

Lo primero que se debe definir en relación con el tema central de la presente monografía es el concepto de discapacidad, para posteriormente entrar a entender lo que es la ELR; así pues, la RAE define la discapacidad como una “Situación de la persona que, por sus condiciones físicas, sensoriales, intelectuales o mentales duraderas, encuentra dificultades para su participación e inclusión social” (RAE, 2014).

Empero, antes de lograr una protección equitativa de dicha situación, la cuestión de la discapacidad pasó por diferentes estadios que llevaron a la obtención de alcances significativos en materia de reconocimiento y protección, muy bien lo explican (Reyes & Piedrahíta, 2019) al hablar de los diferentes modelos que han formado parte de la historia de la discapacidad y que han llevado a que esta se abordara desde diferentes perspectivas.

Así entonces, mencionan (Reyes & Piedrahíta, 2019) que estos modelos son, el de prescindencia, relacionado este con la negación absoluta de los derechos de las personas con discapacidad, naciendo aquí el famoso concepto de interdicción; posteriormente vino el modelo rehabilitador, en el cual explican que aquí la discapacidad era vista como una condición anormal que debía ser tratada con la finalidad de que esta fuera curada y la persona volviera a su “normalidad”, y por último, llegó el modelo social, donde se entiende que la discapacidad surge a

partir de las barreras que la misma sociedad impone a las personas para el ejercicio de sus derechos por lo que aquí se les otorga de nuevo el goce de los mismos.

En relación con lo anterior y de otro modo, las Naciones Unidas, en la guía de formación sobre la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, expone sobre los diferentes enfoques de esta y los define como el de beneficencia, el enfoque médico, el social y de derechos humanos; el primero relacionado con la asistencia social, por no considerarse a estas personas con condiciones para su sostenimiento propio por lo que aquí carecen de empoderamiento y control sobre sus propias vidas; el segundo, explicando la absorción de los derechos de las personas con alguna discapacidad por tratamientos médicos con una perspectiva de ser curados en medicina o alguna rehabilitación; el tercero, el social, donde la discapacidad se considera una situación propiamente creada por la misma sociedad que interpone barreras y limitantes en el ejercicio de los derechos de estas personas; por último, anexa, por otro lado, un cuarto enfoque denominado como derechos humanos, otorgándole aquí a las personas con dicha condición medios para que denuncien las situaciones donde existan barreras interpuestas que impidan el ejercicio de sus derechos. (Naciones Unidas, 2014)

Así entonces, todo lo que encierra la palabra discapacidad ha generado a nivel social y jurídico múltiples discusiones que van de la mano con los cambios de visión que viven las sociedades dentro del desarrollo de las mismas, esto ha ocurrido tanto en el panorama internacional, como por ejemplo con la promulgación de la convención de los derechos de las personas con discapacidad, como también de en el escenario interno, dentro de los múltiples cambios legales que ha vivido dicha regulación en Colombia desde la Constitución de 1991 hasta la promulgación de la Ley 1996 de 2019.

Marco Internacional

La protección internacional en cuanto a tratados aprobados por Colombia y puestos en vigencia por el país se puede remontar a algunos años atrás, es así, como se puede hacer referencia a la Declaración de los Derechos Humanos en 1948, la cual en materia laboral establece 4 puntos importantes en su artículo 23 estos son: derecho al trabajo en condiciones equitativas, la no discriminación y al salario igual por trabajo igual, la remuneración equitativa en busca de una protección social y el derecho a la sindicalización en pro de defender un interés (ONU, 1948) dichas disposiciones fueron ratificadas posteriormente en 1966 con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales el cual en su parte II manifiesta que los estados partes deben reconocer el derecho al trabajo a todas las personas para que las mismas puedan ganarse su vida por lo que deben adoptar medidas que garanticen la efectividad de dicho derecho (ONU, 1966).

Por otro lado, se encuentran también los convenios de la OIT, dentro de los cuales se tiene como principal referente el convenio 158, relacionado con la terminación de los contratos laborales y específicamente en su artículo 6 menciona que al momento de dar por terminado un contrato de trabajo las ausencias por motivos de enfermedad no son justa causa para dicha terminación, por lo que se debe exigir un certificado médico para así entrar a analizar la terminación de dicho contrato (OIT, 1982)

Posteriormente, en el año 2006 las Naciones Unidas aprobaron la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU, 2006), la cual entró en vigor en el año 2008, dicha convención tiene como principal fin el asegurar, promover y proteger el goce de los derechos humanos en condiciones de igualdad, dando aplicación al modelo social antes mencionado de la discapacidad y reconociendo en dicha convención principios como la autonomía individual, la

independencia de las personas, la no discriminación y la igualdad de oportunidades (Reyes & Piedrahíta, 2019)

En relación con la ELR, el artículo 27 de dicha Convención reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en condiciones igualitarias y mediante un trabajo libremente elegido, por lo que los estados que hacen parte de esta tienen el deber de salvaguardar la promoción y aplicación de este derecho (ONU, 2006). Esta convención, como se explicará más adelante, fue aprobada por Colombia en 2009 mediante la ley 1346, posteriormente fue declarada constitucional mediante sentencia C-293 de 2010 y por último fue ratificada en el año 2011, situación que forzó al país a adoptar el modelo social de discapacidad, teniéndose que transformar el ordenamiento jurídico interno en concordancia con dicha aplicación, obteniéndose como cambio más significativo la desaparición de la interdicción, dándole entonces potestad a las personas que estuvieran bajo dicha denominación a tomar decisiones jurídicas relevantes sin tener un tercero por medio que las tomará por ellos. (Reyes & Piedrahíta, 2019)

Marco Nacional

Aunque el desarrollo normativo en Colombia frente a este tema ha sido paulatino e incluso lento, el recuento de normas nacionales que han sido emitidas por el organismo legislador en Colombia ha sido extenso, adecuándose entonces cada promulgación de estas a las circunstancias sociales vividas y las promulgaciones internacionales ratificadas.

En concordancia con lo anterior, la sentencia C 478 de 2003 indico frente a la determinación y la definición del concepto de discapacidad que:

La elaboración de una noción de discapacidad ha sido un proceso muy lento y difícil. En cada momento de la historia, con base en los conocimientos científicos con los que se ha contado, los legisladores han regulado diversos aspectos de esta problemática. En un comienzo, el tema se abordó para efectos principalmente civiles y penales; en el S. XX,

como se ha visto, se amplió considerablemente el panorama hacia el derecho laboral, la seguridad social y la educación, vinculando además la situación que padecen estas personas con los derechos fundamentales, en especial, con los derechos a la dignidad humana y la igualdad formal y material. De allí que la terminología empleada en la materia haya cambiado con el paso del tiempo. De hecho, hoy por hoy, se trata de un concepto en permanente construcción y revisión, por lo cual, es usual encontrar legislaciones internas que no se adecuan a los avances científicos en materia de discapacidad. (Corte Constitucional, 2003)

Ahora bien, Tomando las más importantes leyes nacionales aplicables en Colombia y que han regulado todo lo relacionado con la discapacidad y el acceso al trabajo en dichas circunstancias; se puede iniciar haciendo referencia y teniendo como punto de partida la Constitución Política de Colombia del año 1991, donde la misma norma de normas desde su preámbulo menciona que es deber del Estado asegurar a sus integrantes, entre otras cosas, el trabajo y la igualdad a través de un marco normativo que garantice un orden político, es por esto, que en su artículo 13 indica que el Estado debe proteger a las personas que por alguna condición específica, ya sea por situaciones económicas, físicas o mentales se encuentran en un estado de debilidad manifiesta y es deber del mismo sancionar las acciones que contraríen lo allí establecido, lo anterior, también se encuentra relacionado con el artículo 25 de la norma madre, el cual regula el derecho al trabajo como un derecho fundamental y establece que toda persona tiene derecho a este bajo condiciones dignas y justas (Constitución Política de Colombia, 1991)

Para lo aquí pertinente y en relación con la ELR, el primer acercamiento que se tiene a la misma es el artículo 53 de la Constitución Política, el cual establece como principio fundamental de la ley laboral, entre otros, la estabilidad en el empleo (Constitución Política de Colombia, 1991), de la mano con lo anterior, en el año 1997 se promulgó la ley 361 que estableció mecanismos de integración social para las personas con restricciones, dentro de la cual se integraron los

pronunciamientos previos realizados por los mecanismos internacionales ya mencionados, pero específicamente en el capítulo IV reguló lo relacionado con la integración laboral, estableciendo que el gobierno nacional deberá adoptar medidas pertinentes para garantizar el acceso al trabajo de las personas con alguna disminución padecida, dando garantías a los empleadores que vinculen laboralmente a estas personas, (Congreso de la República, 1997) garantía ratificada por leyes posteriores como la ley 1221 de 2008 y la ley 1429 de 2010.

Luego, en el año 1999, entró también en vigencia el Decreto 917, mediante el cual se adoptó el manual único para la calificación de invalidez, mismo que posteriormente fue derogado por el decreto 1507 de 2014, normativa que es hito en la presente temática, puesto que regulo lo relacionado con la evaluación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen y definió conceptos importantes dentro de lo aquí relacionado. (Presidencia de la República, 2014)

Aunque posterior a la Constitución entraron en vigencia diferentes normativas que regularon ámbitos importantes de igualdad e inclusión, solo fue para el año 2009, que apareció la ley 1346, mediante la cual, como se dijo anteriormente, el Congreso de la República aprobó la convención de los derechos de las personas con discapacidad y reconoció derechos sumamente importantes a la población incluida en dicha categorización en temas relacionados con igualdad, salud, acceso a la justicia, independencia, privacidad, educación, trabajo y empleo (Congreso de República, 2009) dicha ley fue el abrebocas a lo que posteriormente fue la ley 1996 de 2019 conocida por ser la ley que eliminó la interdicción y otorgó apoyos a las personas para el ejercicio pleno de sus derechos (Congreso de la República, 2019)

El Concepto De Estabilidad Laboral Reforzada (ELR)

Con los diferentes cambios normativos que tuvo que atravesar el ordenamiento jurídico colombiano, desde la doctrina, pero sobre todo desde la jurisprudencia, se creó un concepto que envuelve todo lo relacionado con las garantías laborales ,no solo de las personas que se encuentren bajo alguna discapacidad, sino también de aquellas que estén protegidas por algún fuero, ya sea sindical, de maternidad o pre pensional, y sobre todo, por condiciones o situación de salud; este concepto es el de la estabilidad laboral reforzada.

Lo primero que debe de entenderse es que de manera general la estabilidad ya es un principio propio del derecho laboral, tal como se indica en la Constitución Política, es por esto que (Betancurt, 2010) indica que la estabilidad tiene un doble fin, el primero basado en tener la garantía de un sustento vital y el segundo, el de garantizar la inclusión de la persona en la sociedad por medio del trabajo.

Ahora bien, dirigiendo la estabilidad a su carácter de reforzada, la doctrina relacionada con la temática aquí estudiada ha definido la ELR en diferentes escenarios, es así como por ejemplo la escuela sindical en el manual de derechos laboral actualizado a 2019, definió este concepto de manera clara y precisa como aquel derecho que protege a ciertos trabajadores y que impide que el empleador de manera unilateral despida a su empleado sin una autorización previa (Escuela Nacional Sindical, 2019) recordando las situaciones específicas en las que es aplicable dicha estabilidad.

En otro sentido, en un estudio arduo de dicho principio, se ha delimitado el mismo, en un bloque de información que encierra múltiples puntos de vista, es así como en uno de esos estudios (Unda, 2018) ha indicado que la ELR se define como una garantía de permanencia de los trabajadores en su empleo la cual tiene como objetivo fundamental la seguridad laboral mientras

se cumpla adecuadamente con las funciones asignadas y mientras no medie justa causa para terminar la relacional laboral.

Por otra parte, y a nivel jurisprudencial, desde el año 1997, la Corte Constitucional empezó a dar forma con sus diversos pronunciamientos a este concepto, prueba de esto, encontramos dentro de la jurisprudencia de dicha corporación, la sentencia C 470 de 1997, la cual define la ELR como

la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional. (Corte constitucional, 1997)

Posteriormente, la dicha corporación indico en sentencia T 320 de 2016 que este principio laboral es un derecho que tienen las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, donde dicha debilidad afecte la productividad del trabajador, sin necesidad de que este cuente con una discapacidad certificada por una junta médica (Corte Constitucional, 2016)

En 2017 y dentro de unas de las sentencias Hito del tema aquí discutido, la Corte constitucional extendió dicha protección de manera ocupacional y ya no solamente laboral e indico que

El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. (Corte Constitucional, 2017)

Igualmente, la jurisprudencia nacional también ha establecido que los motivos que lleven a la terminación de la relación laboral tiene que estar asociado a factores objetivos que tienen que estar relacionados directamente al ejercicio de sus funciones y sobre todo debe de estar verificado por el inspector de trabajo, sin que esto implique que ningún trabajador puede ser despedido de su cargo, sino que, por el contrario, garantiza que los despidos de dichas personas no se produzcan en razón de su discapacidad física o mental. Comenta acá el número de la sentencia de 2019 de la que extraes este concepto (Corte Constitucional, 2019)

Así pues, en consecuencia de lo anteriormente expuesto, se puede concluir que la estabilidad laboral reforzada es una garantía constitucional de protección a los derechos fundamentales de los trabajadores que se encuentren en algún estado de debilidad manifiesta con el fin que los mismos no sean excluidos de sus labores y que más que estar regulada de manera legal es un concepto que se desprende de la jurisprudencia y de la tarea que tienen las altas cortes en la protección jurídica de las personas y más aún de aquellas que dentro de la sociedad son más vulnerables.

Marco jurisprudencial de la Estabilidad Laboral Reforzada en Colombia

Como se ha dicho de manera reiterada, la regulación de la Estabilidad Laboral Reforzada ha tenido su nacimiento a la luz de la jurisprudencia nacional; sin embargo, como cuestionamiento principal, resulta importante definir qué es la jurisprudencia y por qué estaha permitido el avance jurídico y el entendimiento de este concepto.

La jurisprudencia, como bien se desprende de los importantes textos jurídicos y normativos, es una fuente formal de derecho, fuente que es utilizada como mecanismo fundamental en los casos en los que hay la necesidad de llenar un vacío legal que ha dejado el legislador, por lo que esta cumple dos funciones fundamentales, interpretar e integrar (Jiménez, 2020) quedando esta última función consagrada expresamente en el artículo 230 de la Constitución Política de Colombia, la cual dentro del articulado referido indica que esta fuente formal del derecho es un criterio auxiliar en la actividad judicial de los jueces. (Constitución Política de Colombia, 1991)

Por otro lado, la Corte Constitucional ha definido también la jurisprudencia como “el conjunto de providencias dictadas por los altos tribunales que desatando casos iguales decide en forma uniforme” explicando, además, que dentro de las funciones de la jurisprudencia está la de orientar, auxiliar, ayudar y apoyar la decisión del juez, sin alejarse está de la ley y sin ser ella sola fundamento principal o exclusivo para la justificación de una decisión. (Corte Constitucional, 1993)

Jurisprudencia De La Corte Constitucional Vs. Jurisprudencia De La Corte Suprema De Justicia

Ahora bien, en Colombia la creación jurisprudencial en la materia que nos atañe para esta monografía está en cabeza de dos altas cortes, la Corte Constitucional y La Corte Suprema de Justicia, ambas con funciones previamente asignadas en la organización de Estado y por la Constitución política, siendo estas pertenecientes al poder judicial del país y teniendo a su cabeza grandes responsabilidades.

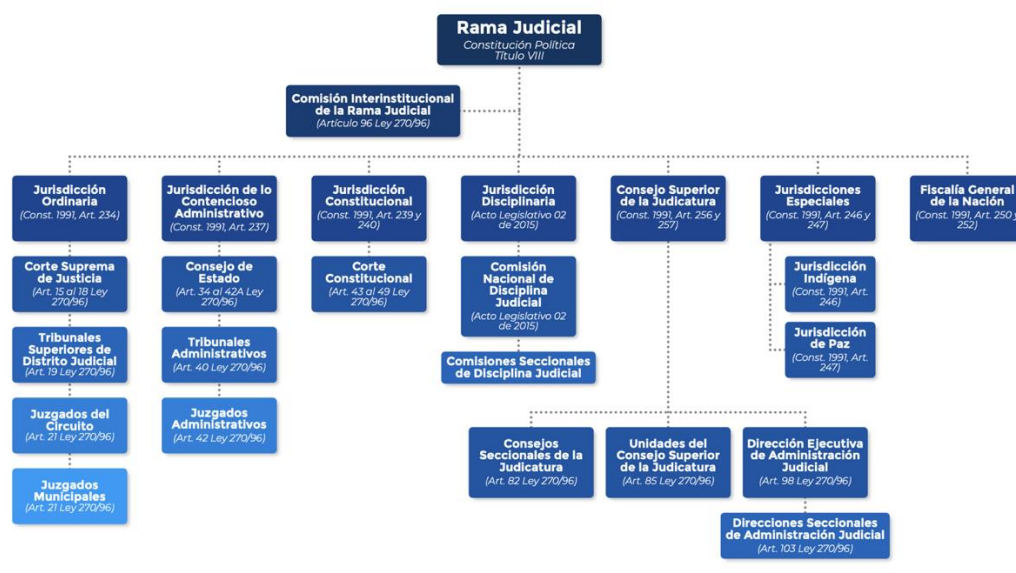
La primera, la Corte Constitucional, según el artículo 241 de la Constitución Política es la encargada de guardar la integridad y supremacía de la carta política, siendo fundamental en el desarrollo del concepto de la ELR al ser la encargada de revisar las decisiones judiciales relacionadas con las acciones de tutela de los derechos constitucionales, mecanismo altamente utilizado por los trabajadores del país para la garantía de la estabilidad laboral reforzada (Constitución Política de Colombia, 1991) conociendo en sede de revisión de la estabilidad laboral reforzada, cuando de por medio se ven afectados derechos fundamentales como el mínimo vital, el trabajo y/o la salud; creando así precedente con sus pronunciamientos, los cuales como se mostrara más adelante han sido significativos e importantes en el desarrollo de dicha protección laboral.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia tiene sus funciones asignadas a la luz del artículo 235 de la Carta madre, siendo una de sus funciones principales la de servir como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria desde su actuar como tribunal de casación a través de las diferentes salas que componen la misma (Constitución Política de Colombia, 1991), especialmente de la que aquí nos compete, Sala De Casación Laboral, quien tiene la facultad de resolver los recursos extraordinarios mediante los cuales, también unifica la jurisprudencia nacional, protege derechos

constitucionales y controla la legalidad de los fallos emitidos por los jueces laborales en temas relacionados con el trabajo y la seguridad social (Corte Suprema De Justicia, 2023)

Organigrama de la Rama Judicial en Colombia

Ilustración 1



Fuente.: Tomado de la página de la Rama judicial.

Pese a lo anterior, hasta hace unos años ambas habían sostenido pronunciamientos contrarios frente al tema de la Estabilidad Laboral Reforzada; pues en lo que concierne a la Corporación Constitucional, esta siempre ha sostenido su postura insistiendo en que este derecho no deriva únicamente de la ley 361 de 1997, ni tampoco es exclusivo de quienes han sido clasificados previamente con una pérdida de capacidad laboral, ya sea moderada, severa o profunda, sino que por su fuerza constitucional es aplicable a todas las personas que cuenten con

una afectación de salud que les impida desempeñar sus labores en condiciones regulares. (Corte Constitucional, 2017)

Por su parte, la Sala De Casación de la Corte Suprema De Justicia desde el año 2008 había sostenido que dicha garantía estaba derivada exclusivamente de la ley 361 de 1997, por lo que solo se aplica a quienes tienen alguna restricción por su grado de pérdida de capacidad laboral, el cual es determinada según los parámetros del Decreto 2463 de 2001 (Corte Constitucional, 2017); sin embargo, en los más recientes pronunciamientos hechos por esta Sala se marca un cambio significativo, pues, dicha corporación se acogió a la teoría sobre el modelo de derechos humanos que trajo consigo la convención de las Naciones Unidas, sosteniendo que la discapacidad se desprende única y exclusivamente de las barreras que la misma sociedad interpone a las personas, con lo que propone nuevas condiciones para la configuración de la ELR. (Corte Suprema De Justicia, 2023)

Así entonces, a través de la construcción de una línea jurisprudencial, esto es, una interpretación de conceptos recopilados de sentencias relacionadas entre sí bajo un tema en común que se deriva de un problema de investigación (Jiménez, 2020), se intentara determinar el alcance material de la ELR, en un primer punto de manera general y en un segundo momento en aquellos casos donde el trabajador se encuentre bajo una situación de debilidad manifiesta por condiciones de salud.

Corte Constitucional

Como ya se ha mencionado de manera reiterativa, la primera casa de la estabilidad Laboral Reforzada ha sido la Corte Constitucional, por lo que de una manera cronológica y utilizando una de las técnicas de estudio jurisprudencial definidas por López Medina y explicadas por (Jiménez, 2020) denominada la ingeniería en reversa, se tomara una sentencia hito y se estudiaran las demás allí mencionadas que introdujeron aportes importantes a la temática aquí discutidas.

Así pues, como punto de referencia se encuentra como jurisprudencia constitucional relevante la sentencia SU 049 de 2017, sentencia que reformo el concepto de Estabilidad Laboral al de Estabilidad Ocupacional, sin embargo, con anterioridad a la emisión de dicha sentencia, este concepto tuvo cambios jurídicos significativos, que resulta importante referirse a los mismos; en un primer punto desde las sentencias T (acciones de tutela) y en un segundo momento de manera general sobre las sentencias C (control de constitucionalidad), para así entender la SU (sentencia de unificación).

2001

Este año trajo consigo la emisión de la sentencia T 1040, dicho texto indico que una de las consecuencias del derecho al trabajo es la garantía de la estabilidad del mismo, dentro de las cuales se encuentra implícita, en los casos en los cuales el empleador quiera dar por terminada esta, las correspondientes indemnizaciones como mecanismo de disuasión a los empleadores para la terminación de las relaciones laborales (Corte Constitucional, 2001).

Igualmente, menciono frente a la debilidad manifiesta que:

En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una

calificación previa que acredite su condición de discapacitados. (Corte Constitucional, 2001)

La importancia de dicha jurisprudencia radica en los aspectos que la misma trato en su contenido, prueba de esto resulta ser que esta indico en su desarrollo todo lo relacionado con la prerrogativa de la reubicación a la que podían hacer uso los empleadores, indicando allí condiciones, recomendaciones e indicaciones para el uso de dicha figura y mencionando los tres aspectos que se debían de cumplir para que un empleado pueda ser reubicado por condiciones de salud

Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, este tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación. (Corte Constitucional , 2001)

Por último, dicha sentencia llamo también a la construcción de la solidaridad humana en estos casos donde de por medio se encuentran trabajadores en situaciones claras de debilidad, en busca de que los mismos no sean rechazados, pues constitucionalmente estas personas deben ser socorridas con medidas humanitarias. (Corte Constitucional, 2001)

2008 – 2015

Para dicha data, La corte empezó a extender dicho concepto y menciono en sentencias como la T 1210 de 2008 que dicha estabilidad se podía extender incluso a los contratos de prestación de servicios de acuerdo a las situaciones específicas del caso, indicando allí que

aun en el seno del contrato de prestación de servicios, puede predicarse ciertas garantías de la que gozan las relaciones laborales, al cobrar importancia los principios de estabilidad laboral a ciertos sujetos y de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes del contrato laboral, y en los eventos en que se pueda advertir la desnaturalización del contrato de prestación de servicios. (Corte Constitucional, 2008)

Argumentando igualmente que, si bien no existe el ordenamiento jurídico un derecho fundamental a la conservación del trabajo o la permanencia en un empleo en específico, pero recordando el carácter constitucional de la estabilidad, algunos sujetos tienen especial protección, tales como las mujeres en estado de embarazo, los aforados y las personas con alguna condición especial, y los mismos no pueden ser desvinculados mientras no exista de por medio una autorización previa de un inspector o un juez. (Corte Constitucional, 2008)

Tesis que fue tomando fuerza con los años y reiterada posteriormente, como se menciona en la SU 049 de 2017, en sentencias como la T 490 de 2010, donde se protegieron los derechos laborales de una trabajadora vinculada a una cooperativa de trabajo; la T 988 de 2012 y T 144 de 2014, textos que reiteraron la estabilidad de personas vinculadas por prestación de servicios en situación de debilidad manifiesta les fue terminado su contrato, y por último las sentencias T 310 de 2015 y la T 040 de 2016 (Corte Constitucional, 2017); sentencias dentro de las cuales se pueden resaltar pronunciamientos tales como

En virtud de los artículos 13, 47, 53 de la Constitución Política, la jurisprudencia desarrolló el concepto de la estabilidad laboral reforzada de quienes por alguna razón, bien sea por su estado de salud física o mental, hace que estén en un estado de debilidad manifiesta. En virtud de ello, se prohíbe a los empleados proceder al despido de estos trabajadores, sin autorización del Ministerio de la Protección Social y mucho menos si se encuentran disfrutando de una incapacidad. (Corte Constitucional, 2010)

Y más adelante, en sentencia T 988 de 2012 se dijo que

la Corporación ha señalado de manera reiterada y uniforme que la estabilidad no depende de la denominación del vínculo por el cual la persona logra ejercer una alternativa productiva. La eficacia directa de la Constitución Política en lo que hace al principio de no discriminación y el deber de solidaridad; y la existencia de deberes en cabeza de toda la sociedad para la integración de la población con discapacidad, proscriben una lectura que limite la protección al escenario específico del contrato de trabajo, o a una modalidad determinada de este último. (Corte Constitucional, 2012)

Claro está que los anteriores pronunciamientos fueron el abrebocas a la sentencia Hito con la que se abrió la presente discusión y que marco el gran cambio jurisprudencial en el tema aquí discutido al sentar bases claras sobre la estabilidad ocupacional y a recopilar en su contenido un recorrido apio de pronunciamientos constitucionales relevantes,

Ahora bien, analizando ahora de manera general las sentencias C, se encuentra dentro de aquellas que dieron forma a la Su 049 de 2017 algunas que surgieron a la luz del estudio de exigibilidad de normas nacionales relacionadas con el tema tales como el artículo 26 de la ley 361 de 1997, pues dentro del vocablo que configuraba la misma se utilizaban términos discriminatorios, situación que tuvo que ser corregida a la luz de la sentencia C 458 de 2015; igualmente se pronunciaron sentencias como la C 606 de 2012 o la C 824 de 2011 (Corte Constitucional , 2017) dicha situación avizora como de manera paulatina se fue dignificando de nuevo a las personas en situación de discapacidad y abrió paso a lo que posteriormente fue la promulgación de la ley 1996 de 2019.

2017

Ahora bien, llegando al año en que se unificaron los conceptos antes mencionados, encontramos que la aquí discutida sentencia SU 049 de 2017 texto que unifico la jurisprudencia en materia de derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de las personas que se encuentran en situación de discapacidad física, sensorial y psíquica recordando además aquí que dicha garantía

legal es aplicable a las relaciones que también se originan de los contratos de prestación de servicios y de aquellos que no envuelvan relaciones laborales subordinadas en la realidad (Corte Constitucional, 2017) lo anterior, explica que no solo se extiende esta protección a situaciones donde se configure el contrato realidad, sino también de aquellas en que no, priorizando las condiciones de salud o de debilidad en que se encuentre el trabajador implicado y sus circunstancias específicas.

De manera textual indica el escrito referenciado frente a los motivos de dicha unificación que

La Sala Plena de esta Corte asumió el conocimiento del presente asunto, con el fin de unificar la interpretación constitucional en torno a las siguientes tres cuestiones que encuentran diferentes respuestas en la jurisprudencia nacional: (i) si la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares solo las personas que cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda; (ii) si la estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad, y (iii) si, en caso de ser afirmativas las respuestas a las cuestiones anteriores, la violación a la estabilidad ocupacional reforzada en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución. (Corte Constitucional, 2017)

Encontrando como respuesta a los tres puntos planteados las siguientes conclusiones, (i) que la estabilidad ocupacional reforzada a concepto de la Corte Constitucional no solo aplica a casos en los cuales el trabajador implicado cuente con una pérdida de capacidad laboral superior al 15%, sino que basta con demostrar que la debilidad en la que se encuentra por su estado de salud o condición especial, impide el desarrollo normal de las labores asignadas y/o contratadas; (ii) que esta garantía se extiende incluso aún a los contratos donde no es predicable la subordinación

laboral, tales como los contratos suscritos por prestación de servicios, pues prevalece el arraigo constitucional de la misma, y por último, (iii) que la indemnización pecuniaria invocada y de la que hace referencia el artículo 26 de la ley 361 de 1997, en cuanto a las múltiples discusiones formadas en torno a la indemnización de los 180 días de salarios, indicando que la misma no es restrictiva a personas en específico, sino que se extiende a todas aquellas que quepan dentro de la situación enmarcada, sin limitar el carácter interpretativo de la normal aludida. (Corte Constitucional, 2017) preceptos frente a los cuales la Corte Constitucional, como se explicará en el capítulo siguiente, profundizó en sentencia SU 087 de 2022.

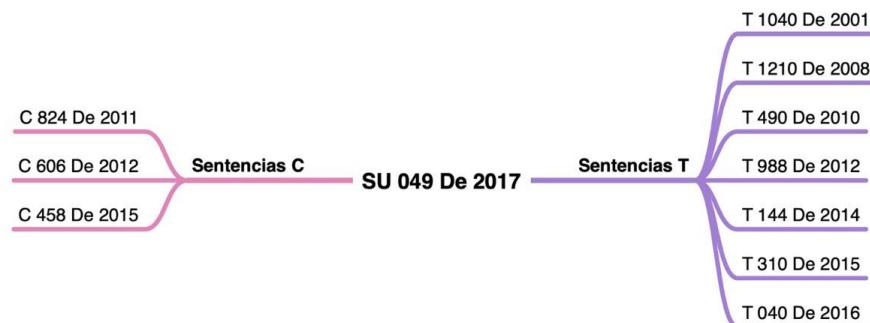
Ahora bien, otra de las Su que da una conclusión y un cierre importante a los puntos aquí discutidos es la SU 380 de 2021; sentencia que se centró en una reiteración de jurisprudencia en temas relacionados con la estabilidad ocupacional reforzada, resultando ser un apoyo o una continuación de la ya mencionada e importante sentencia SU 047 de 2017, haciendo alusión allí a los resultados que dejó dicha unificación, mencionando allí que:

“En conclusión, (i) la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional en los mandatos de no discriminación, solidaridad social, integración de las personas en situación de discapacidad y estabilidad en el empleo; (ii) este derecho cobija tanto a personas con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a aquellas que enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercuta intensamente en el desempeño de sus funciones; (iii) la violación de la estabilidad laboral reforzada incluye (a) la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la Oficina o inspección del trabajo; (b) una valoración razonada de los distintos elementos a partir de los cuales es posible inferir el conocimiento del empleador y que, en principio, operan para comprobar la presunción de despido injusto y, excepcionalmente, permiten desvirtuarla; (c) en el segundo evento, corresponde al empleador asumir la carga de demostrar la existencia de una causa justa para la terminación del vínculo. Por último, (iv) el despido en estas circunstancias es ineficaz y tiene como consecuencia, (a) la ineficacia de la desvinculación, (b) el pago de una indemnización equivalente a 180 días

de salario y (c) el pago de los salarios, prestaciones y emolumentos dejados de percibir”.
(Corte Constitucional, 2021)

Ilustración 2

Línea jurisprudencial Sentencia SU 049 de 2017



Fuente: Elaboración propia

Corte Suprema De Justicia

Ahora bien, desde la Sala Laboral de la Corte Suprema De Justicia, al ser esta, como se dijo anteriormente, órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, dentro de la especialidad laboral, en el caso en concreto, la jurisprudencia no es tan amplia como los pronunciamientos ya expuestos de la Corte Constitucional; así pues, la jurisprudencia de esta institución se da mediante sentencias SL, donde cada una tiene un número de radicado único y un magistrado ponente de acuerdo a la sala asignada para la revisión de la misma.

Es importante antes de iniciar el presente estudio desde dicha corporación, indicar que dentro del tema de la ELR el camino tomado por esta corporación en el año 2023 tuvo un cambio

significativo, pues como se dijo en párrafos anteriores, este último pronunciamiento se guio por una perspectiva de derechos humanos, entendiendo que en realidad es la misma sociedad la que interpone barreras de acceso a la misma y deja de lado a personas en situaciones específicas y especiales. (Corte Suprema, 2023)

Así pues, siguiendo la técnica de estudio jurisprudencial ya definida, aquí se tiene como sentencia hito la SL 1152 de 2023, con radicación Nro. 90116, que como ya se dijo, fue el punto de quiebre entre los pronunciamientos anteriores realizados por la sala; sin embargo, con anterioridad a la misma, la corte sostenía una postura diferente, que se basaba en la tesis de que no era suficiente que el trabajador al momento del despido sufriera quebrantos de salud, estuviera en un tratamiento médico o se le hubieran conocido incapacidades, sino que este debía acreditar al menos una limitación de carácter moderado, es decir que este debía tener una PCL igual o superior al 15% (Corte Suprema, 2023).

Lo anterior nos lleva a remitirnos en un primer punto a la SL con radicado 32532 del 15 de julio de 2008, escrito donde se empezó a forjar el criterio con el cual la Corte sostuvo su postura durante tantos años, allí se manifestaba que la Estabilidad Laboral Reforzada se deriva única y exclusivamente de la ley 361 de 1997 por lo que a la luz de esta solo se aplica a los que están limitados por alguna discapacidad, haciendo remisión directa al Decreto 2463 de 2001. El cual definió la PCL en moderada, severa y profunda y que establece como porcentaje mínimo de PCL el 15%, por lo que las personas que se encontraran con un porcentaje menor no podían ser cubiertos por esta garantía. (Corte Suprema De Justicia , 2008)

Dice textualmente:

Pues bien, el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitación “moderada” es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el

25%; “severa”, la que es mayor al 25%, pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad labora y “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%. [...] Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada”. (Corte Suprema De Justicia, 2008)

Ahora bien, más adelante, para el año 2009, mediante SL con radicado Nro. 35606 del 25 de marzo de dicha data, la corte conoció este caso, el cual giraba en torno a una trabajadora que prestaba sus servicios mediante contratos de obra o labora contratada, en esta sentencia recordó los pronunciamientos realizados de manera previa por esta corporación es sentencia SL con radicado 32532 del 15 de julio de 2008, recordando aquí entonces que para acceder a la indemnización aludida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, se requieren tres aspectos que son: (i) que se cuente con alguno de los grados de PCL descritos en la ley 361 de 1997; (ii) que el empleador conozca dicho estado de salud y (iii) que la relación laboral se termine por razón de su limitación física y que no medie autorización del Ministerio de Protección Social. (Corte Suprema De Justicia, 2009)

Para el año 2010, en sentencia SL con radicado N.º 38992 del 3 de noviembre de 2010, recordó que los destinatarios de la protección eran considerados como discapacitadas, utilizando frases que hoy resultan discriminatorias, pero que indicaba que eran aquellas que tenían un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada, la cual es el 25% de PCL, negando y reiterando la situación de que la sola circunstancia de que el trabajador sufra alguna enfermedad que lo haya incapacitado de manera temporal para trabajar, no lo hace merecedor de la Estabilidad Laboral Reforzada. (Corte Suprema De Justicia, 2010)

Dicho escrito recordó disposiciones anteriores de esta corporación, tales como las aquí ya mencionadas, y otras como radicaciones Nro. 36115 y 37235, las cuales fijaron el alcance del ya discutido artículo 26 de la ley 361 de 1997, indicando allí que:

Al respecto conviene precisar que la Ley 361 de 1997 contiene un régimen de carácter especial, que trasciende el campo del Sistema de Seguridad Social Integral, dado que su protección va más allá de las garantías que este régimen cubre, pues su propósito es la protección de los derechos fundamentales de las personas con limitaciones, previendo para quienes la padecen en los grados de “severa y profundas” la asistencia y protección necesarias. (Corte Suprema De Justicia, 2010)

Ahora bien, para el año 2012, mediante SL con radicado Nro. 39207 del 28 de agosto del año mencionado indico que si bien la ley aquí cuestionada, 361 de 1997, no definió expresamente quienes son las personas con limitaciones físicas, si establece la necesidad de una calificación médica de discapacidad y de la inclusión de la misma en el carné de afiliación del sistema de seguridad social, todo esto previo a la configuración del despido. (Corte Suprema De Justicia, 2012)

Respecto a lo anterior, el carné antes mencionado y del que hacía referencia dicha SL está regulado por el artículo 5° de la ley 361 de 1997, el cual es una especie de clasificación que debían surtir las EPS, donde se especifica el carácter y el grado de limitación, todo esto con el fin de identificarse como titular de los derechos establecidos en dicha ley (Congreso De La República, 1997); aunque la exequibilidad del anterior requerimiento fue estudiada por la Corte Constitucional mediante sentencia C 606 del 2012, este quedo exequible.

Así pues, regresando al texto de la referencia, este unifica jurisprudencia en torno a que el carné ha de entenderse como un medio más de prueba del estado, para que el titular de dicha discapacidad pueda gozar de los mecanismos de integración social reconocidos en la ley reiterada ley 361 de 1997, recordando que “la discapacidad corresponde a una condición real de la persona

que se acredita, si es del caso, mediante dictamen pericial, de la cual puede tener conocimiento el empleador de cualquier forma, según la situación particular del trabajador discapacitado” (Corte Suprema De Justicia, 2012)

Todos los anteriores pronunciamientos, reiterados posteriormente por sentencias SL tales como CSJ SL14134-2015, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017, CSJ SL4609-2020, CSJSL3733-2020, CSJ SL058-2021 y CSJ SL497-2021, tal como se indica en la sentencia de unificación puesta de precedente en la presente construcción jurisprudencial. (Corte Suprema De Justicia, 2023) y que dieron apertura a lo que fue el cambio jurisprudencial que trajo consigo la misma.

Ahora bien, la SL 1152 de 2023, con radicación Nro. 90116, de manera amplia, realiza dentro de su desarrollo un estudio amplio del concepto de discapacidad, pasando por diferentes momentos normativos que ha tenido la misma de manera nacional e internacional, todo esto, con el fin de identificar de manera clara el artículo 26 de la ley 361 de 1997 a luz de la convención de los derechos de las personas con discapacidad, identificando que para que la aplicación de dicha protección se cumpla deben concurrir los siguientes dos elementos: “1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.” (Corte Suprema De Justicia, 2023)

Aclarando además que las barreras, según lo establecido en el artículo 2.5 de la ley 1618 de 2013, son aquellos obstáculos que impiden el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad (Congreso de la República , 2013) definiendo esta sala laboral el concepto de discapacidad como algún tipo de deficiencia a mediano o largo plazo y destacando que estas barreras pueden ser actitudinales, comunicativas o físicas, las cuales en el ámbito laboral

deben ser mitigadas por el empleador mediante ajustes razonables, es decir una lista de medidas o adaptaciones que los empleadores puedan implementar para eliminar dichas barreras permitiendo la participación de las personas que cuenten con algún tipo de discapacidad. (Corte Suprema De Justicia , 2023)

Así pues, este mismo texto, determina los parámetros para analizar la Estabilidad Laboral Reforzada a la que refiere el artículo 26 de la ley 361 de 1997, indicando que estos son: la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; la existencia de una barrera para el trabajador que le impida en su entorno laboral ejercer efectivamente sus labores en condición de igualdad, y por último, que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido o que al menos sean notorios. (Corte Suprema De Justicia , 2023)

Por último, haciendo un análisis de los medios probatorios que deben ser tenidos en cuenta cuando se busque dicha protección, indica esta corporación que es necesario establecer tres aspectos al momento de evaluar la situación de discapacidad que tendrá como consecuencia la protección de la ELR, siendo estos al igual que el anterior análisis, el factor humano, basado en la existencia de una deficiencia; el factor contextual, basada en el análisis del cargo en específico, sus funciones y requerimientos en el entorno laboral, y por último, la relación de los anteriores factores, los cuales demuestran la deficiencia o limitación del entorno laboral. (Corte Suprema De Justicia, 2023)

Por lo anterior, se evidencia con la promulgación de la presente SL analizada que la Corte Suprema de Justicia abrió su mirada respecto al tema de la Estabilidad Laboral Reforzada, pues no solo se limitó en este último análisis de unificación a aplicar dicha protección a las personas que contarán con una PCL ya establecida y superior al 15%, sino que conforme a las miradas de

Derechos Humanos que se le han dado, estableció nuevos preceptos para el estudio de la misma, teniendo en cuenta aquí que es claro que en la mayoría de casos las mismas limitaciones son impuestas por los empleadores o por la sociedad en específico.

Ilustración 3

Línea Jurisprudencial SL 1152 de 2023.



Fuente: Elaboración propia.

Trayendo los anteriores pronunciamientos de las altas cortes a la realidad y a la verdadera aplicación judicial del día a día, estos es al actuar del juez laboral y de su superior, la Doctora Carolina Álzate Montoya, Juez Doce Laboral Del Circuito De Medellín frente a este choque aplicativo de esta protección indica que en el escenario judicial, no debería existir dudas acerca de cuál criterio está llamado a darse aplicación al momento de la resolución de los casos puestos en conocimiento, en tanto es deber del juzgador, dar aplicación a la jurisprudencia constitucional ante el choque entre interpretaciones con la que provenga de un órgano de cierre como la Corte Suprema de Justicia. Máxime cuando sobre la materia como la estabilidad ocupacional reforzada, ya se ha emitido sentencias de unificación jurisprudencial por la Corte Constitucional. (Montoya, 2024) e indico de manera textual que:

En la actualidad incluso la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema ha disminuido la divergencia de criterios con respecto del de la Corte Constitucional y pese a existir entre las Honorables Cortes, diferencias en cuanto al rango de protección de las personas en estado de debilidad manifiesta o estabilidad ocupacional, ambas Corporaciones para la protección deprecada, parten del supuesto que el trabajador al momento del despido se encontrará con unas limitaciones en su salud que dificultan su normal desempeño y sean conocidas por el empleador, así en la SL1.152 de 2023, la CSJ señaló que el entendimiento correcto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en consonancia con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es que, para que la garantía de estabilidad reforzada opere deben acreditarse tres requisitos: a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»; b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso. (Montoya, 2024)

Por su parte, La Doctora Carolina Montoya Londoño, Magistrada de la sala laboral de tribunal superior del distrito de Cali, como superior de los jueces laborales del circuito de dicha ciudad, indico frente dicha disyuntiva que en definitiva el concepto de la ELR ha sido desarrollado única y exclusivamente a través de la jurisprudencia a través de los pronunciamientos tanto de la corte constitucional a través de una visión garantista y de la sala laboral de la Corte suprema de justicia, a través de una visión más restrictiva (Londoño, 2024), indicando desde su función que:

Definitivamente, el ejercicio que se hace en segunda instancia implica las visiones de ambas cortes y esto influye significativamente en la toma de decisión frente al caso. En concreto, al enfrentarse a un caso en el que se debe evaluar la aplicación del principio de la estabilidad laboral reforzada, el magistrado ponente entonces deberá considerar el análisis que hizo el juez de primer grado. En el caso concreto, valorar las pruebas y los argumentos a la luz de los principios constitucionales y legales, refiriéndose claramente en virtud del principio de

congruencia exclusivamente sobre los puntos de no conformidad de las partes, salvo que se evidencia una flagrante violación de los derechos fundamentales del trabajador en la sentencia revisada, donde podrá entonces apartarse del principio de congruencia y referirse a otros puntos que no fueron objeto de apelación o eventualmente en sede de consulta. (Londoño, 2024)

Ahora bien, menciona la Magistrada en su exposición del tema, que, en los últimos pronunciamientos de la corte Suprema De Justicia desde la sala laboral a través de la sentencia SL 1152 del 2023 abandona el concepto de estabilidad que trae consigo la ley 361 de 1997 y se acoge al concepto que trae consigo la convención sobre las personas con discapacidad, por lo que el empleador debe mitigar las barreras que se le presenten al empleado que se encuentre en una debilidad y debe realizar los ajuste razonables para poder eliminarlas del todo o disminuirlas; anterior situación que cambia el análisis que debe realizar el juez en segunda instancia, toda vez que en atención al cumplimiento del precedente, el a quo en estos casos estaba revisando que el trabajador tuviera una PCL superior al 15%, tal como venía indicando dicha sala en sus pronunciamientos anteriores, por lo que si observaban en el análisis del caso que el demandante no cumplía con dicho requisito no se amparaba esta protección y por lo general se terminaba absolviendo al empleador (Londoño, 2024)

Sin embargo, la Doctora Carolina efectúa un análisis importante al indicar, que si bien dicho concepto a la luz de la sentencia referenciada ha presentado un cambio significativo, esta jurisprudencia reciente impone una carga adicional al empleado que busca la aplicación de la ELR, pues si bien a este lo acompaña la presunción del despido discriminatorio, a su vez desde el principio de la libertad probatoria debe acreditar los elementos necesarios para reforzar la condición de discapacidad (Londoño, 2024)

En relación con lo analizado en los anteriores títulos y de la interpretación de las líneas jurisprudenciales realizadas, se logra evidenciar como la ELR ha sido objeto de múltiples

discusiones desde las instituciones y corporaciones que forman la rama judicial del país, evidenciando cambios importantes dentro de lo que ha sido la misma; desde la perspectiva constitucional, protegiendo de manera exhausta a las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, intentando la integración de las mismas en el ámbito social, pero sobre todo desde el ámbito laboral, buscando que no sean discriminados por sus condiciones; y desde la Corte Suprema de Justicia, desde una perspectiva más restrictiva y apegada a la ley, exigiendo pruebas de la PCL de cada persona con el fin de que dicho concepto no se deteriorara y fuera aplicable por simple mención del mismo, sin embargo, los posteriores cambios sociales llevaron a la Sala laboral de dicha corporación a ampliar su perspectiva y analizar más a fondo los casos en concreto que ellos llegaron a conocer.

El Concepto De Debilidad Manifiesta Como Amparo A Ciertos Trabajadores

Como se ha venido indicando a lo largo del presente trabajo monográfico, la garantía aquí descrita es una protección legal y jurisprudencial que cubre tanto aquellas personas que se encuentren catalogados dentro de alguna discapacidad, como aquellos que se encuentren en un estado de debilidad manifiesta, sin embargo, surge un cuestionamiento primordial frente a este último concepto ¿Qué es la debilidad manifiesta?

El primer acercamiento que se tiene con esta figura es a nivel constitucional, pues la carta de 1991 indica en su artículo 13, entre otras cosas, que el estado deberá proteger de manera especial a aquellas personas que, por sus situaciones, ya sea económica, física o mental, se encuentre en circunstancias de debilidad manifiesta, e indica en dicho párrafo que se sancionaran los abusos o maltratos contra estas. (Constitución Política de Colombia, 1991)

Definición

En el lenguaje común, la RAE define la debilidad como la falta de vigor o fuerza física (RAE, 2001) y la palabra manifiesta como algo descubierto, patente o claro (RAE, 2014), ahora bien, en el lenguaje jurídico, a luz del artículo 13 de la constitución política, ya mencionado, esta circunstancia se da en tres escenarios específicos esto es, bajo situaciones económicas, físicas o mentales (Constitución Política de Colombia, 1991) fundamentos sobre el cual la jurisprudencia nacional en materia laboral ha definido este concepto como aquella situación en la cual un trabajador padece de alguna dificultad que impida o dificulte sustancialmente sus labores en las condiciones que regularmente las desarrollaría. (Corte Constitucional, 2023) es por esto que en sentencia T 094 de 2023, indico que:

En primer lugar, hay que señalar que una persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta por motivos de salud en el ámbito laboral cuando: “su situación de salud le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad”. (Corte Constitucional , 2023)

Por otro lado, la doctrina, también se ha tomado el trabajo de estudiar este concepto, para lo que nos interesa en cuanto a la debilidad manifiesta por razones de salud, es así como por ejemplo (Zuluaga & Trejos, 2021) definen la debilidad manifiesta como una de las alertas que debe tener en cuenta el empleador, pues es el estado en el que pueden estar ciertos trabajadores, más que todo en un estado de salud, que no les permite continuar con sus labores y que ponen a este en un estado de vulnerabilidad; recordando además que en Colombia este concepto ha sido establecido dentro de la protección laboral de la Corte Constitucional, pues dicha corporación ha recordado que la debilidad referida no busca amparar a aquellas personas que viven con una discapacidad; sino también a aquellas que padecen afectaciones de salud, la disminución física e incluso la psíquica. (Zuluaga & Trejos, 2021)

Es así, como de manera general, se puede entender entonces la debilidad manifiesta como aquellas situaciones en las cuales una persona, en el presente contexto, un trabajador, presenta una desmejora en su condición, ya sea física, psíquica o sensorial, disminución que le impide desarrollar las labores para las cuales fue contratado de manera eficiente y en las condiciones habituales en las que venía desarrollando este, situación anterior por la que este sujeto en específico se vuelve una persona de especial protección constitucional, mereciendo entonces de una seguridad laboral desprendida de esta situación.

Preceptos Principales De La Debilidad Manifiesta

Ahora bien, habiendo claridad en lo que es la debilidad manifiesta, resulta importante también comprender a qué personas ampara este concepto, es así, como la jurisprudencia ha indicado que:

Quien está en situación de debilidad manifiesta por cuestiones de salud es el individuo que: “i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todos aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada”. (Corte Constitucional , 2020)

Las primeras dos categorías, personas con discapacidad y con disminución física en un grado relevante, ya bastante mencionadas en el presente escrito, pues son aquellas que se desprenden de un diagnóstico de discapacidad apoyado en un dictamen en el que se arroje una pérdida de capacidad laboral que sea superior al 15%, tal como lo había sostenido la Corte Suprema De Justicia; la segunda categoría, esto es, las personas que presenten una afectación grave de salud que les impida o dificulte ejercer sus labores y los exponga a circunstancias de discriminación,

son las que están envueltas en lo que se trata en el presente capítulo, pues son aquellas que se encuentran definidas dentro del concepto en cuestión.

Entendido entonces, de manera general, que es la debilidad manifiesta, dicho concepto ha llevado a la necesidad de crear una serie de preceptos que permitan entender en que casos se puede catalogar un trabajador bajo esta condición, situación que ha sido planteada en la ya mencionada sentencia T 094 de 2023, mediante la cual se ha indicado que

En este sentido, la Corte ha establecido que para determinar si una persona es titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada no se requiere una calificación de pérdida de capacidad laboral, sino que se deben cumplir los siguientes tres presupuestos. Primero, que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. Segundo, que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido. Tercero, que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de tal forma que sea claro que el despido fue discriminatorio. (Corte Constitucional , 2023)

Así entonces, en cuanto a los tres preceptos anteriores, previamente en el año 2022, la Corte Constitucional en sentencia SU 087 profundizó en los mismos, llegando a conclusiones importantes y relevantes que forman bases para el estudio de los casos en concreto (Corte Constitucional, 2022), análisis que esta corporación realizó de la siguiente manera.

Frente al primer precepto, esto es, aquel que indica que se debe establecer que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, en dicha sentencia, la corte divide los tres supuestos de hecho en un escenario hipotético así:

*Tabla 1**Elementos para determinar si se es titular de dicha garantía*

SUPUESTO	EVENTOS QUE PERMITEN ACREDITARLO
<p>Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral</p>	<p>(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.</p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.</p> <p>(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.</p>
<p>Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral</p>	<p>(a) El estrés laboral generó quebrantos de salud física y mental.</p> <p>(b) Al momento de la terminación de la relación laboral, el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.</p>

<p>Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral</p>	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.</p> <p>(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.</p>
---	--

Fuente: Tomado de la Corte Constitucional Sentencia SU 087 de 2022

Ahora bien, frente al segundo precepto, el cual indica que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido, explica la Corte en la referenciada sentencia que esta situación es un requisito indispensable debido a que la ELR es una protección frente a situaciones de discriminación, lo que hace necesario que el empleador tenga pleno conocimiento de esta situación al momento de la terminación del vínculo laboral, situación que sobreviene de diferentes casos como de una enfermedad que presente síntoma notorio, el trámite de incapacidades médicas del funcionario por parte del empleador y otros indicios probatorios que se evidencian durante la ejecución de un contrato. (Corte Constitucional , 2022)

Por último, frente al tercero de dichos requisitos, esto es, que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. Se explica allí que en principio y en busca de proteger a la persona que se encuentra en una situación de discapacidad, se presume que el despido se dio por causa de esta, empero, dicha presunción puede desvirtuarse por parte del empleador y corresponde a este mostrar que efectivamente el despido corresponde a una justa causa. (Corte Constitucional , 2022)

En conclusión, está claro que, si bien la debilidad manifiesta es un concepto que envuelve a los trabajadores más vulnerables y permite que estos hagan uso de la protección de la ELR, dicha situación no se desenvuelven de la sola manifestación del empleado, sino que también como se

explicó en líneas anteriores, se den cumplir ciertos requisitos que se han establecido y desarrollado jurisprudencialmente, buscando un buen uso de la protección en mención, sin dejar que esta situación se convierta en una problemática para el empleador.

Mecanismos de Protección

Ahora bien, trasladando toda esta información a la práctica, resulta vital mencionar que los trabajadores que se encuentran en situación de debilidad manifiesta cuentan en el ordenamiento jurídico colombiano con garantías y mecanismos jurídicos que permiten una protección inmediata y efectiva de sus derechos laborales, especialmente la estabilidad laboral reforzada aquí discutida.

En un principio y de manera general, se podría entender que esta protección se aplica a través de un proceso ordinario de la jurisdicción laboral por ser el medio idóneo y eficaz para garantizar el derecho fundamental de la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada (Corte Constitucional , 2022), en el cual el demandante, en este caso el trabajador busca que un juez laboral, declare la existencia de un derecho mediante el desarrollo de un proceso donde se realiza un arduo análisis probatorio y a través de una sentencia se condena o se absuelve al demandado, en estos casos el empleador, sin embargo, el sistema judicial es un sistema demorado que requiere de paciencia.

En consecuencia de lo anterior, la jurisprudencia nacional permitió la utilización de la acción de tutela, como mecanismo transitorio, en los casos donde el empleado se considere en estado de debilidad manifiesta y pretenda la protección de la estabilidad laboral reforzada; frente a esta situación.

Primero que todo, La acción de tutela, está definida en el artículo 86 de la constitución política de 1991, el cual indica que

Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuandoquiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.

La protección consistirá en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo. El fallo, que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y, en todo caso, este lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. (Constitución Política, 1991)

En dicha definición, se encuentran cuatro principios de procedibilidad de esta acción constitucional, la legitimación en la causa por activa y por pasiva, es decir, que la persona que presente la acción sea la principal afectada con la vulneración deprecada, y que la persona o entidad a la que se dirige la acción sea quien esté efectuando esta vulneración; la inmediatez, es decir el término razonable para interponer dicha acción, y por último, pero no menos importante el de la subsidiaridad, primordial en el desarrollo de la temática de dicho capítulo, pues es este requisito el que se debe cumplir para que esta acción proceda de manera transitoria en los casos de aplicación de la ELR.

Frente a este, la corte ha indicado en sentencia T 195 de 2022 que:

El artículo 86 de la Constitución Política dispone que la acción de tutela tiene carácter subsidiario respecto de los medios ordinarios de defensa judicial, lo cual implica que esta solo procederá en dos supuestos excepcionales. De un lado, como *mecanismo definitivo de protección*, cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, idóneo y efectivo para proteger los derechos fundamentales. Según la jurisprudencia constitucional, el medio ordinario de defensa es idóneo, si es materialmente apto para producir el efecto protector de los derechos fundamentales, y eficaz, si permite brindar una protección

oportuna a los derechos amenazados o vulnerados “*atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante*”.

De otro lado, la tutela procede como *mecanismo transitorio*, cuando se utilice para evitar la consumación de un perjuicio irremediable. Existe un riesgo de perjuicio irremediable si se acreditan cuatro condiciones: (i) la inminencia de la afectación, es decir, que el daño al derecho fundamental “*está por suceder en un tiempo cercano*”; (ii) la gravedad del perjuicio, lo que implica que este sea “*susceptible de generar un detrimento trascendente en el haber jurídico de una persona*” (iii) la urgencia de las medidas para conjurar la afectación y, por último, (iv) el carácter impostergable de las órdenes que garanticen la efectiva protección de los derechos en riesgo. El artículo 8 del Decreto 2591 de 1991 dispone que cuando la tutela proceda como mecanismo transitorio, el juez de tutela debe indicar de manera expresa que la orden de protección permanecerá vigente “*solo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado*”. Así mismo, precisa que, en todo caso, “*el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela*”. (Corte Constitucional, 2022)

Por todo lo anterior, en la misma jurisprudencia referenciada, esta corporación ha indicado sobre la procedencia de la acción de tutela para el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada y el derecho fundamental a la seguridad social, indicando que

la Corte Constitucional ha precisado que la tutela procede como mecanismo transitorio para proteger el derecho a la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, cuando se acredite la existencia de un riesgo de perjuicio irremediable. El riesgo de perjuicio irremediable se configura en estos casos si el accionante se encuentra en una situación de vulnerabilidad económica que no le permite “*garantizar su subsistencia y, a su vez, esperar a la resolución de fondo de su exigencia ante la jurisdicción ordinaria laboral*”. Esto ocurre, entre otras, cuando se demuestra que este (i) está desempleado, (ii) no tiene ingresos suficientes para “*garantizar por sí mismo sus condiciones básicas y dignas de existencia*” y soportar el sostenimiento de su núcleo familiar, (iii) no está en capacidad de asumir los gastos médicos que su situación de salud comporta, (iv) se encuentra en “*condición de*

pobreza” y (v) no cuenta con una red de apoyo familiar que pueda asistirlo mientras se tramita el proceso ordinario. (Corte Constitucional , 2022)

Es así entonces como se ha permitido la utilización de este mecanismo, para que el trabajador pueda buscar la protección de sus derechos fundamentales, esto siempre y cuando se demuestre que este se encuentra en riesgo de un perjuicio irremediable configurado, este sobre todo cuando el derecho al mínimo vital se encuentre en riesgo por situaciones como el desempleo, no tener ingresos suficientes para la subsistencia mínima tanto suyo como de su familia, las condiciones de pobreza y no contar con redes de apoyo familiar mientras la duración de un proceso ordinario.

Anteriores situaciones que deben acompañar el escrito de tutela como prueba, pues es a partir de estas que el juez constitucional estudiara dichos requisitos constitucionales, para declarar procedente la acción de tutela y poder aplicar está de manera transitoria, es así, como en el caso particular de cumplirse estos, el juez podrá ordenar que por un periodo que casi siempre es de 4 meses el empleador reintegre al trabajador y de manera excepcional en los casos de debilidad manifiesta se puede pronunciar sobre las prestaciones económicas e indemnizaciones excepcionales (Corte Constitucional , 2022)

Sin embargo, en casos de fuero de salud, el juez de tutela puede ordenar prestaciones económicas e indemnizaciones excepcionalmente si (i) existen pruebas en el expediente que *prima facie* demuestran de manera clara, evidente y manifiesta que la terminación del contrato fue discriminatoria, (ii) el accionante se encuentra en una situación de extrema de vulnerabilidad y (iii) las prestaciones económicas e indemnizaciones correspondientes son indispensables para garantizar el mínimo vital, mientras el proceso ordinario se resuelve. Lo anterior, sin perjuicio de las devoluciones y compensaciones a las que haya lugar eventualmente en el proceso laboral. (Corte Constitucional , 2022)

Es así, como el ordenamiento jurídico colombiano se ha ido adaptando a través de una serie de cambios tanto de las mismas leyes reguladoras del derecho del trabajo y de la estabilidad

laboral, como desde la jurisprudencia y los pronunciamientos de las altas cortes con el fin de garantizar una protección especial a los trabajadores que se encuentren en estado de debilidad manifiesta, recordando aquí, que no solo en situación de salud sino también de todas aquellas personas que puedan encajar dentro de ellos como sujetos de especial protección constitucional.

Conclusiones

El estudio efectuado en páginas anteriores y los temas previamente abordados, permitieron el análisis correcto a la pregunta de investigación planteada en la presente monografía jurídica, la cual se basó en comprender cuál ha sido el alcance material de la estabilidad laboral reforzada en Colombia como protección legal y jurisprudencial de los trabajadores bajo situación de debilidad manifiesta por salud o discapacidad, pues la estabilidad laboral reforzada es una garantía constitucional de protección a los derechos fundamentales de los trabajadores que se encuentren en algún estado de debilidad manifiesta con el fin que los mismos no sean excluidos de sus labores y que más que estar regulada de manera legal es un concepto que se desprende de la jurisprudencia y de la tarea que tienen las altas cortes en la protección jurídica de las personas y más aún de aquellas que dentro de la sociedad son más vulnerables.

Ahora bien, en relación con lo analizado en la interpretación de las líneas jurisprudenciales realizadas, se logra evidenciar como la ELR ha sido objeto de múltiples discusiones desde las instituciones y corporaciones que forman la rama judicial del país, evidenciando cambios importantes dentro de lo que ha sido la misma; desde la perspectiva constitucional, protegiendo de manera exhausta a las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, es decir de aquellas situaciones en las cuales una persona, en el presente contexto, un trabajador, presenta una desmejora en su condición, ya sea física, psíquica o sensorial, disminución que le impide desarrollar las labores para las cuales fue contratado de manera eficiente y en las condiciones habituales en las que venía desarrollando este, situación anterior por la que este sujeto en específico se vuelve una persona de especial protección constitucional, mereciendo entonces de una seguridad laboral desprendida de esta situación.

Intentando entonces la integración de las estas personas en el ámbito social, pero sobre todo desde el ámbito laboral, buscando que no sean discriminados por sus condiciones; y desde la Corte Suprema de Justicia, desde una perspectiva más restrictiva y apegada a la ley, exigiendo pruebas de la PCL de cada persona con el fin de que dicho concepto no se deteriorara y fuera aplicable por simple mención del mismo, sin embargo, los posteriores cambios sociales llevaron a la Sala laboral de dicha corporación a ampliar sus perspectivas y analizar más a fondo los casos en concreto que ellos llegaran a conocer.

Por lo anterior, es que el ordenamiento jurídico colombiano se ha ido adaptando a través de una serie de cambios tanto de las mismas leyes reguladoras del derecho del trabajo y de la estabilidad laboral, como desde la jurisprudencia y los pronunciamientos de las altas cortes con el fin de garantizar una protección especial a los trabajadores que se encuentren en estado de discapacidad y de debilidad manifiesta, recordando aquí, que este no aplica solo para aquellos que se encuentran en una situación de salud específica sino también de todas aquellas personas que puedan encajar dentro de aquellos sujetos de especial protección constitucional.

Es así entonces como el alcance material de la estabilidad laboral reforzada implica que los trabajadores gocen de una mayor protección contra el despido injustificado. Por lo que, en caso de que el empleador desee despedir a un empleado bajo estabilidad laboral reforzada, este debe demostrar que existen motivos justificados y legales para hacerlo. De lo contrario, el despido se considera nulo, y el empleador puede estar sujeto a sanciones y obligaciones económicas.

Bibliografía

- Betancurt, R. B. (2010). *Principio del Derecho Laboral en el sistema jurídico Colombiano* .
 Obtenido de Universidad Autonoma De Colombia :
<http://revistas.fuac.edu.co/index.php/criteriojuridicogarantista/article/view/324/307>
- Cardenas , J. C. (2005). *Codigo Sustantivo Del Trabajo*. Bogota, Colombia: Nueva lesgislacion.
- Congreso De La Republica . (1997). *Ley 361 de 1997* . Obtenido de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>
- Congreso de la Republica . (2013). *Ley 1618 de 2013*. Obtenido de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>
- Congreso de la Republica . (26 de agosto de 2019). *funcion publica* . Obtenido de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=99712>
- Congreso de la Republica. (1997). *Ley 361 de 1997*. Obtenido de Funcion publica:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>
- Congreso de Republica. (2009). *ley 1346 de 2009*. Obtenido de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37150>
- Constitucion Politica . (1991). *Articulo 86*. Obtenido de
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr002.html#86
- (1991). *Constitucion Politica de Colombia* . Bogota .
- Corte Constitucional . (1993). *Sentencia C 104 de 1993*. Obtenido de
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/C-104-93.htm>
- Corte constitucional . (1997). *C-470.1997*. Obtenido de
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-470-97.htm>

Corte Constitucional . (2001). *Sentencia T 1040 de 2001* . Obtenido de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/t-1040-01.htm>

Corte Constitucional . (2003). *Sentencia C 478 De 2003*. Obtenido de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/C-478-03.htm#:~:text=Sentencia%20C%2D478%2F03&text=“Toda%20persona%20cuyas%20posibilidades%20de,fisico%20o%20mental%20debidamente%20reconocida”>.

Corte Constitucional . (2010). *Sentencia T 490 de 2010* . Obtenido de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-490-10.htm#:~:text=T%2D490%2D10%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=Las%20cooperativas%20asociativas%20de%20trabajo,derechos%20fundamentales%20de%20sus%20asociados>.

Corte Constitucional . (2012). *Sentencia T 988 de 2012*. Obtenido de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-988-12.htm#:~:text=T%2D988%2D12%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=Desde%20el%20punto%20de%20vista,del%20resto%20de%20la%20sociedad>.

Corte Constitucional . (2016). *Sentencia T 320 DE 2016*. Obtenido de Corte Constitucional .

Corte Constitucional . (2017). *SU 049 2017*. Obtenido de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/SU049-17.htm>

Corte Constitucional . (2019). *T 014 2019*. Obtenido de

https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-014-19.htm#_ftnref87.

Corte Constitucional . (2020). *Sentencia T 277 de 2020* . Obtenido de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-277->

20.htm#:~:text=Quien%20está%20en%20situación%20de,su%20salud%3B%20(b)%20e
sa

Corte Constitucional . (2021). *SU 380 de 2021* . Obtenido de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/SU380-21.htm>

Corte Constitucional . (2022). *Sentencia T 095 de 2022*. Obtenido de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/T-195-22.htm>

Corte Constitucional . (2022). *SU 087 de 2022*. Obtenido de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/SU087-22.htm>

Corte Constitucional . (2023). *T 094 de 2023* . Obtenido de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/T-094-23.htm>

Corte Constitucional. (2008). *Sentencia T 1210 de 2008* . Obtenido de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-1210-08.htm>

Corte Suprema . (2023). *SL 1552 2023*. Obtenido de <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjul2023/SL1152-2023.pdf>

Corte Suprema De Justicia . (2010). *Radicado N°38992 del 3 de Noviembre de 2010* . Obtenido

de <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Corte Suprema De Justicia . (2008). *Radicado 32532 del 15 de julio de 2008* . Obtenido de

<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Corte Suprema De Justicia . (2009). *Radicacion 35606 del 25 de Marzo de 2009* . Obtenido de

<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Corte Suprema De Justicia . (2012). *Radicacion N° 39207 Del 28 de agosto de 2012* . Obtenido

de <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Corte Suprema De Justicia . (2023). *Sala de Casacion laboral* . Obtenido de

<https://cortesuprema.gov.co/sala-de-casacion-laboral/>

Corte Suprema De Justicia . (2023). *SL 1152 De 2023* . Obtenido de

<https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjul2023/SL1152-2023.pdf>

Escuela Nacional Sindical . (2019). *Manual De Derechos laborales - Cartilla N°4*. Obtenido de

<https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2020/02/Manual-de-derechos-laborales-CARTILLA-Nº-4-Estabilidad-laboral-reforzada.pdf>

Jassir , I. J. (2010). *Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia del derecho del trabajo en Colombia*. Obtenido de Revista UdeM :

<https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/74/58>

Jimenez , M. R. (2020). *El análisis del papel de la corte en la omisión legislativa absoluta: la construcción de una línea jurisprudencial desde la metodología De Diego Eduardo*

Lopez. Obtenido de Universidad CES : <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4982>

Londoño, C. M. (25 de febrero de 2024). (M. C. Mesa, Entrevistador)

Montoya, C. A. (01 de Marzo de 2024). (M. c. Mesa, Entrevistador)

Naciones Unidas. (2014). *GUIA DE FORMACION SOBRE LA CONVENCION SOBRE LOS*

DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCPACIDAD. Obtenido de

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/CRPD_TrainingGuide_PTS19_sp.pdf

OIT. (1982). *Convenio 158* .

ONU. (1948). *Declaracion de los derechos humanos* . Paris .

ONU. (1966). *Pacto internacional de derechos economicos, sociales y culturales*. Paris.

Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

ONU. (2006). *Guía de formación sobre la convención de los derechos de las personas con discapacidad*.

PIEDRAHITA, J. B. (2019). ANTECEDENTES: LA DISCAPACIDAD DESDE EL MODELO SOCIAL. *CAPACIDAD LEGAL DE LAS PERSONAS CON DESCAPACIDAD*.

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO.

Presidencia de la Republica . (2014). *Decreto 1507 de 2014* . Obtenido de Funcion Publica :

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58941#6>

RAE. (2001). *REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA* . Obtenido de

<https://www.rae.es/drae2001/debilidad#>

RAE. (2014). *REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA*. Obtenido de

<https://dle.rae.es/manifiesto>

RAE. (2014). *REAL ACADEMIA ESPAÑOLA* .

Reyes, J. B., & Piedrahita , F. I. (2019). *Capacidad juridica en la convencion sobre los derechos de las personas con discapacidad y la ley 1996 de 2019*. Obtenido de

<https://www.minjusticia.gov.co/Sala-de-prensa/PublicacionesMinJusticia/Capacidad%20legal%20DISCAPACIDADv3.0.pdf>

Unda, S. C. (2018). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización*. Obtenido de

Universidad Externado De Colombia :

<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/62768/530018202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zuluaga, K. M., & Trejos, L. S. (2021). *LA DESVINCULACIÓN LABORAL CON JUSTA CAUSA, Y LA DEBILIDAD MANIFIESTA PARA LA CORTE CONSTITUCIONAL.*

Obtenido de

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/23688/MD0329.pdf?sequence=1&isAllowed=y>