



Alcaldía de Medellín  
**Cuenta con vos**

[www.medellín.gov.co](http://www.medellín.gov.co)

# Desarrollo jurisprudencial de la estabilidad ocupacional reforzada por salud y su impacto en las empresas

Natalia Henao Pérez



<https://encrypted-tbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcRPWsj-635FR9jetFK2FrwtiCOTdQs01Oqa24Jqj7eMmcW2kgVWEA>



**Alcaldía de Medellín**  
**Cuenta con vos**

[www.medellin.gov.co](http://www.medellin.gov.co)

# Estabilidad laboral reforzada

Actualmente podemos decir, que a nivel legal y jurisprudencial se han desarrollado 10 tipos de estabilidad laboral reforzada, a saber:

Fundadores, adherentes, directivas y subdirectivas sindicales y trabajadores en conflicto colectivo de trabajo	Mujeres embarazadas o lactantes y trabajadores que tengan por beneficiarias a las mismas
Trabajadores cabeza de familia	<b>Personas en situación de invalidez, discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud</b>
Prepensionados	Víctimas y testigos de acoso laboral
Víctimas de secuestro, toma de rehenes y desaparición forzada	Trabajadores que son desvinculados en razón de su religión
Trabajadores que son desvinculados en razón de su sexo o género	Trabajadores que son desvinculados en razón de su etnia



# Estabilidad ocupacional reforzada por salud

En esta ponencia desarrollaremos la estabilidad ocupacional reforzada por razones de salud, la cual ha generado mayores impactos para las empresas a la hora de despedir con o sin justa causa a un trabajador en situación de invalidez, discapacidad o debilidad manifiesta.

Lo anterior se agrava si tenemos en cuenta que no existe una concordancia entre la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia sobre el tema.

Y la situación empeora ya que tampoco existe una posición unificada en la jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a temas como: si se exige o no conocimiento previo por parte del empleador en relación con la patología del empleado, prueba del nexo causal que debe existir entre la patología y la desvinculación del trabajador, consecuencias jurídicas de la desvinculación laboral, etc.



Alcaldía de Medellín  
**Cuenta con vos**

[www.medellin.gov.co](http://www.medellin.gov.co)

# Desarrollo normativo y jurisprudencial de la estabilidad ocupacional reforzada por razones de salud



[https://www.ambitojuridico.com/sites/default/files/legacy/BancoMedios/Imagenes/salud-consulta-medicos4\(think\).jpg](https://www.ambitojuridico.com/sites/default/files/legacy/BancoMedios/Imagenes/salud-consulta-medicos4(think).jpg)



**Alcaldía de Medellín**  
**Cuenta con vos**

[www.medellin.gov.co](http://www.medellin.gov.co)

## **A. ARTÍCULO 62, LITERAL A), NUMERAL 15 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

Este artículo establece cuáles son las justas causas, tanto para empleadores como para trabajadores, para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. Por parte del empleador se encuentra la establecida en el numeral 15:

(...) 15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En este caso el empleador debe dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.



**Alcaldía de Medellín**  
**Cuenta con vos**

[www.medellin.gov.co](http://www.medellin.gov.co)

Frente a esta causal de terminación del contrato, la **Corte Constitucional** la ha restringido a tal punto que para que proceda la desvinculación laboral, se debe calificar la pérdida de capacidad laboral del trabajador una vez superado los 180 días, si la calificación es inferior al 50% o el trabajador recupera su salud, el empleador debe reincorporar al trabajador o reubicarlo de acuerdo a sus condiciones médicas.

En cambio, para la **Corte Suprema de Justicia**, si el despido se da por esta causal, se descarta que la desvinculación esté relacionada con la situación de discapacidad del trabajador.



Alcaldía de Medellín

**Cuenta con vos**

[www.medellin.gov.co](http://www.medellin.gov.co)

## **B. Constitución Política de Colombia:**

**Artículos 1** (principio de solidaridad), **13** (igualdad, el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta), **47** (rehabilitación e integración de disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos), **53** (principios laborales, entre ellos estabilidad en el empleo), **54** (derecho al trabajo de las personas en situación de discapacidad) y **95-2** (entre los deberes de los ciudadanos está obrar conforme al principio de solidaridad social), brindan especial protección a la población en situación de discapacidad.





## **C. Sentencia T-427 de 1992. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.**

Esta sentencia se refirió a las desvinculaciones de personas en situación de discapacidad o debilidad manifiesta en el **sector público**.

(...) Con respecto al ejercicio de la facultad de remover libremente a los empleados no inscritos en la carrera administrativa cuando median circunstancias de debilidad manifiesta por invalidez parcial o total, es indispensable para las autoridades públicas ceñir sus actuaciones al principio de la buena fe, consagrado en el artículo 83 de la Constitución. Aunque la administración pueda aducir la legalidad de su decisión, si con ella se vulnera la efectiva protección de las personas disminuidas física, sensorial o psíquicamente, aquélla sólo será constitucional si es compatible con el principio de la buena fe en cuanto a la oportunidad y proporcionalidad de la medida. Una resolución inoportuna o inadecuada que no tenga en cuenta la condición de manifiesta debilidad en que se encuentra la persona al momento de ser proferida, está, en consecuencia, viciada de nulidad.



Alcaldía de Medellín  
**Cuenta con vos**

[www.medellin.gov.co](http://www.medellin.gov.co)

## **D. Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad.**

**Artículo 26.** En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

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



Alcaldía de Medellín  
**Cuenta con vos**

[www.medellin.gov.co](http://www.medellin.gov.co)

## E. Sentencia C-531 de 2000. M.P. Álvaro Tafur Galvis.

Demanda de inconstitucionalidad contra los incisos 1o. (parcial) y 2o., del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Declarar **EXEQUIBLE** el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.



## **F. Sentencia T-1040 del 27 de septiembre de 2001. M.P. Rodrigo Escobar Gil.**

Antes de esta sentencia, la Corte Constitucional tenía una posición jurisprudencial diferente, donde negaba las pretensiones de aquellos trabajadores del sector privado en situación de debilidad manifiesta por razones de salud (por ejemplo: T-943 de 1999, T-066 de 2000).

Con la Sentencia T-1040 de 2001, cambia drásticamente la jurisprudencia constitucional para el **sector privado**, y a partir de dicha sentencia los efectos del art. 26 de la Ley 361 de 1997, se extienden a las personas con debilidad manifiesta por razones de salud.

Algunos puntos importantes de esta sentencia son:



Alcaldía de Medellín  
**Cuenta con vos**

[www.medellin.gov.co](http://www.medellin.gov.co)

- ✓ 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.
- ✓ El trabajador tiene derecho a ser reubicado en un puesto de trabajo acorde a sus nuevas condiciones de salud, y a ser capacitado en las nuevas funciones, para que pueda desarrollar adecuadamente su nueva labor.
- ✓ La facultad que tiene el empleador de dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral sin justa causa, indemnizando al trabajador (art. 64 CST) no es absoluta, ya que las personas en situación de discapacidad no pueden ser despedidas sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.



- ✓ La Corte no desconoce que las condiciones de salud de los empleados no les confieren el derecho a permanecer inamovibles en un puesto fijo de trabajo, por lo anterior aunque ordenó a la empresa a reintegrar a la trabajadora y abstenerse de despedirla hasta tanto recupere su capacidad funcional, también le indicó que cuando la trabajadora esté en un nivel que le permita desempeñar un empleo en condiciones normales, la empresa podrá ejercer libremente la facultad otorgada en el artículo 64 del CST, o si antes de la ocurrencia de este hecho se configuraba una causal justificada de despido, la empresa podría dar por terminado el contrato de trabajo, siempre y cuando surta un debido proceso para hacerlo.



## **G. Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Rad. 22615 del 8 septiembre de 2004. M.P. Camilo Tarquino Gallego.**

- ✓ Esta es la primera sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia acerca de la interpretación y aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
- ✓ En esta ocasión la Corte estableció que la desvinculación de la demandante no se produjo en virtud de su estado de salud por ende no era aplicable la estabilidad laboral reforzada, además de que no existía prueba indicativa de la real y efectiva limitación física de la trabajadora.



**H. Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Rad. 25130 del 7 febrero de 2006. M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza.**

- ✓ En este caso la empresa demandada despidió al trabajador porque permaneció por más de 180 días incapacitado (aplicó el numeral 15, art. 62 CST). No aplica a terminación de contratos de trabajo por justa causa o terminación legal.
- ✓ No se probó que tuviera una disminución física, sensorial o psíquica que le impidiera desarrollar determinadas actividades y que por tanto, hubiera de ser reubicado, o conservado en su función, y que el hecho de que estuvo incapacitado por tanto tiempo, no necesariamente se debía concluir de que tuviera una limitación que lo hiciera acreedor de la protección establecida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997. Hay que demostrar la relación de causalidad entre el despido y la discapacidad, y la ley 361 no establece ninguna presunción de discapacidad.





## I. Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Rad. 32532 del 15 julio de 2008. M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón.

En esta sentencia se estableció que gozan de estabilidad reforzada quienes padecen limitaciones iguales o superiores al **15%**, es decir a partir de una limitación moderada. (Esta sentencia trae a colación las siguientes normas: el art. 5 de la Ley 361 de 1997 que habla de limitaciones moderadas, severas o profundas y el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 que 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 laboral y “*profunda*” cuando el grado de minusvalía supera el 50%.)

**Nota:** existe confusión en algunas sentencias de la Corte Suprema de Justicia, ya que en algunas establece que gozan de estabilidad quienes padecen limitaciones superiores al 25%, y en otras habla a partir del 15%



## J. Ley 1346 de 2009, artículo 27.

Esta ley es por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

En su artículo 27 establece el tema de trabajo y empleo para las personas en situación de discapacidad en igual de condiciones con las demás personas, para lo cual:

- ✓ Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, **incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo**, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:
  - a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, **la continuidad en el empleo**, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;



Alcaldía de Medellín  
**Cuenta con vos**

[www.medellin.gov.co](http://www.medellin.gov.co)

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a **la reparación por agravios sufridos**;

...

i) Velar por que se realicen **ajustes razonables** para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

...

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, **mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.**



Alcaldía de Medellín  
**Cuenta con vos**

[www.medellin.gov.co](http://www.medellin.gov.co)

## **K. Decreto Ley 019 de 2012.**

En su artículo 137 modificaba el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así:

*Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato, Siempre se garantizará el derecho al debido proceso.*

Pero la Corte Constitucional mediante **sentencia C-744 de 2012, M.P. Nilson Pinilla**, declaró inexecutable el art. 137 anterior por el cargo de exceso en el ejercicio de las facultades extraordinarias.



Alcaldía de Medellín  
**Cuenta con vos**

[www.medellin.gov.co](http://www.medellin.gov.co)

## **L. Se han dado otras sentencias de tutela por parte de la Corte Constitucional, donde ha determinado:**

- ✓ Se aplica a los contrato de trabajo (indefinido, fijo, por obra o labor), miembros de cooperativas de trabajo asociado, contratos de empresas de servicios temporales e incluso, cargos de libre nombramiento y remoción ( T-530 de 2005, T-372 de 2012).
- ✓ En virtud del principio de libertad probatoria, el trabajador puede demostrar su condición de salud a través de cualquier medio de prueba legal y lícito. En desarrollo de lo anterior, bastan indicios tales como incapacidades, hospitalizaciones y revisiones médicas, para determinar una mengua o deterioro en la salud del trabajador.
- ✓ La Corte Constitucional ha dicho que procede, también, en los casos de despidos indirectos. Si en el proceso de tutela no se encuentra probada lo coacción o la amenaza hacia el trabajador que renuncia, no hay lugar al amparo, en la medida en que la terminación del contrato debe provenir, exclusivamente, del trabajador (T-405 de 2015 y T-457 de 2010).



## **M. Sentencia T-217 de 2014. M.P. María Victoria Calle Correa.**

En esta sentencia la Corte Constitucional estableció, con relación a dar por terminado un contrato laboral por **Mutuo acuerdo** con un trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, lo siguiente:

Para dar por terminado, de mutuo acuerdo, un contrato laboral con un trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada por razones de salud física o mental, el empleador debe (i) acudir al inspector de trabajo a solicitar permiso; (ii) dar a conocer a la autoridad las razones por las cuales al trabajador se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, y (iii) cerciorarse de que el trabajador conozca las protecciones que le otorga la Constitución y la ley por su especial condición de salud. Una vez el inspector del trabajo llegue al conocimiento de tales circunstancias, deberá decidir si autoriza o no el despido del trabajador.



## N. Sentencia SU-049 DE 2017. M.P. María Victoria Calle Correa

- ✓ Reitera nuevamente que el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía para todas las personas que se encuentren afectadas a su salud y que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de tener una calificación de pérdida de capacidad moderada, severa o profunda.
- ✓ Esta estabilidad se aplica a las relaciones originadas en **contratos de prestación de servicios**, aun cuando no envuelva una relación laboral en la realidad, quien también podría acceder a la indemnización de 180 días del art. 26 de la ley 361 de 1997.



## O. Sentencia SU-040 DE 2018. M.P. Cristina Pardo Schlesinger

En esta sentencia, la Corte Constitucional estableció:

*... las vinculaciones que se producen en el marco de una política pública específica de inclusión social y, en consecuencia, la situación de discapacidad de la persona es determinante en la suscripción del contrato, no existe un componente de discriminación negativa en el desarrollo o terminación de la relación laboral.*

*Así, en el caso de la accionante la contratación se realizó con conocimiento de su discapacidad y en virtud de la misma, bajo una política específica de inclusión de personas con discapacidad adoptada en desarrollo del Plan de Desarrollo vigente para la época.*

Por lo anterior, la terminación del contrato no vulneró derechos fundamentales, pues la actora no gozaba al derecho a la estabilidad laboral reforzada, por tanto no era necesaria la autorización previa de la oficina de Trabajo.



Alcaldía de Medellín  
**Cuenta con vos**

[www.medellin.gov.co](http://www.medellin.gov.co)



## **P. Sentencia Corte Suprema de Justicia SL 1360 de 2018. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.**

Esta sentencia trae una solución ecuéñime al tema de estabilidad laboral reforzada por salud, así:

- ✓ Si el trabajador con estabilidad laboral reforzada por salud, es despedido por una justa causa legal, no es obligatorio acudir al inspector de trabajo a pedir autorización para el despido, ya que se soporta en una razón objetiva lo que excluye que la ruptura del vínculo laboral este basado en el prejuicio de la situación de discapacidad del trabajador.
- ✓ De todos modos, el trabajador podrá controvertir la decisión de despido, y si demuestra su situación de discapacidad, el despido se presumirá discriminatorio, por lo que el empleador deberá demostrar la justa causa, so pena de que el despido se declare ineficaz y se ordene el reintegro , pago de salarios y prestaciones sociales y la sanción de 180 días de salario.



Alcaldía de Medellín  
**Cuenta con vos**

[www.medellin.gov.co](http://www.medellin.gov.co)

- ✓ La autorización del inspector de trabajo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar. En este caso el inspector debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral del trabajador en situación de discapacidad. La omisión de esta autorización implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanción de 180 días.



**¿Cómo lograr un punto intermedio entre lo esperado por un trabajador con estabilidad ocupacional reforzada por salud: estabilidad en el empleo y lo esperado por un empleador: sostenibilidad empresarial?**



**Alcaldía de Medellín**  
**Cuenta con vos**

[www.medellin.gov.co](http://www.medellin.gov.co)