



PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA

FACULTAD CIENCIAS JURÍDICAS

BOGOTÁ D.C.

2018

PROYECTO DE GRADO

Reflexiones sobre la implementación del fuero de salud en el derecho laboral colombiano

DIANA MARÍA MÁRQUEZ RODRÍGUEZ

TUTOR: DR. IVÁN CAMILO JÍMENEZ

2018

RESUMEN

La ley 361 de 1997, tenía como fin establecer los mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad para eliminar su discriminación, dando inicio a la especial protección de lo que comúnmente se ha denominado fuero de salud. Esta ley ha sido objeto de múltiples desarrollos por cambios normativos y que por interpretación jurisprudencial han generado discusiones sobre su implementación y la generación de los efectos inicialmente deseados por la norma. Por lo anterior, el presente trabajo planteará algunas reflexiones sobre la implementación normativa y el desarrollo jurisprudencial del fuero de salud en el derecho laboral colombiano con el fin de evidenciar si han sido eficientes para garantizar la implementación adecuada y la finalidad de la ley en mención.

Palabras claves: derecho laboral, fuero de salud, estabilidad laboral reforzada, reintegro, reubicación, discriminación y debilidad manifiesta.

ABSTRACT:

The act 361 of 1997, had the purpose of establishing mean for the social integration of people with disabilities and to vanish any form of discrimination against them. Minding this goal, the act, created an special immunity for people with disabilities. Throughout time, this act has been subject to multiple amendments by other laws and has also been subject to different interpretations from the Supreme Courts, generating discussions about its implementation. Therefore, this paper will discuss the normative implementation and judicial development of the aforementioned immunity to clarify if it has accomplished the initial purpose of the act 361of 1997.

Key words: labor law, reinstated, relocated, discrimination, and disability.

TABLA DE CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN	6
II.	ASPECTOS GENERALES	8
	A. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	8
	B. EL CONCEPTO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.....	11
	C. PERSONAS CON DISMINUCIÓN EN SALUD O DISCAPACIDAD,.....	13
III.	APROXIMACIÓN NORMATIVA AL FUERO DE SALUD.....	17
	1. ¿POR QUÉ LA CONSTITUCIÓN AVALA LA EXISTENCIA DEL FUERO DE SALUD?	17
	2. EL DESARROLLO LEGISLATIVO DEL FUERO DE SALUD Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO PARA PERSONAS CON LIMITACIONES.....	21
	2.1. LEYES.....	21
	3. LOS DECRETOS CON FUERZA DE LEY QUE ABORDAN EL FUERO DE SALUD .	29
	3.1. DECRETOS.....	29
	4. EL DESARROLLO JURISPRUDENCIAL DEL FUERO DE SALUD EN LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Y LA CORTE CONSTITUCIONAL.....	32
	4.1. Análisis jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia.....	32
	4.1.2. Carga de la prueba.	35
	4.1.3. Presunción del nexo de causalidad entre la condición de salud y el despido.	37
	4.1.4 Procedencia de la acción de tutela.	38

4.1.5. Consecuencias jurídicas en caso de que proceda la protección del artículo 26 de la ley 361 de 1997.....	38
4.1.6. Viabilidad de desvinculación con justa causa de una persona en situación de discapacidad, invalidez o debilidad manifiesta por salud, sin requerir autorización al Ministerio del Trabajo.....	39
4.2. Análisis jurisprudencial de la Corte Constitucional.....	40
4.2.1 Sujetos de protección de la estabilidad laboral reforzada por salud.	41
4.2.2. Carga de la prueba. Avanzando en este razonamiento, la obligación de la carga de la prueba es otro aspecto trascendental del fuero de salud que ha abordado la Corte Constitucional.	44
4.2.3. Presunción del nexo de causalidad entre la condición de salud y el despido.	44
4.2.4. Procedencia de la acción de tutela.	45
4.2.5 Consecuencias jurídicas en caso de que proceda el amparo constitucional.....	47
4.2.6 Viabilidad de desvinculación con justa causa de una persona en situación de discapacidad, invalidez o debilidad manifiesta por salud, sin requerir autorización del Ministerio de Trabajo.....	49
IV. ESCENARIOS DE DISCUSIÓN ALREDEDOR DEL FUERO DE SALUD	50
1. Inexistencia de un criterio normativo definitivo sobre las limitaciones que dan lugar al fuero de salud.....	50
2. ¿Cuál es la diferencia de aplicación de criterios por parte de la jurisdicción Constitucional y la Jurisdicción ordinaria?	53

3. ¿La interpretación dada por las altas Cortes al fuero de salud permite cumplir con la finalidad de evitar la discriminación?	58
V. CONCLUSIONES	64
VI. FUENTES DE INFORMACIÓN	68
1. Bibliografía	68
2. Webgrafía.....	69
3. Leyes y decretos.....	73
4. Jurisprudencia	79

I. INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de 1991, estableció en su artículo 47 una obligación estatal para adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos. Dicho artículo sirvió como antecedente para que en la ley 361 de 1997, se establecieran los mecanismos para garantizar la protección de las personas con limitaciones de salud, dentro de los cuales se destaca el artículo 26 de la citada ley que prohibió la obstaculización del empleo en razón a una limitación en salud y por ende señaló que la limitación de una persona no podía ser motivo para impedir su vinculación a menos que se demuestre que su condición fuera incompatible e insuperable con el cargo a desempeñar; de igual forma, indicó que ninguna persona podría ser despedida o terminado su contrato de trabajo por razón de su limitación salvo que existiere previa autorización del Ministerio de Trabajo. Esta ley, dio inicio a una protección especial que comúnmente se ha denominado “fuero de salud”. No obstante lo indicado, esta norma ha sido objeto de modificaciones por vía normativa y, adicionalmente, por vía jurisprudencial se ha desarrollado e interpretado de distintas maneras, generando posiciones adversas entre la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, en un escenario que genera inestabilidad para la toma de decisiones.

En aras de lo anterior, se hace necesario conocer a profundidad el concepto de fuero de salud y el contexto histórico del mismo a fin de proceder con un estudio minucioso de las normas y pronunciamientos jurisprudenciales relevantes que han tenido impacto en la adopción e implementación del fuero de salud, y así poder analizar cada uno de los escenarios de discusión en torno a este, tales como: la inexistencia de un criterio normativo definitivo sobre

las limitaciones que dan lugar al fuero, la interpretación disyuntiva que han realizado las altas Cortes y la situación actual del referido “fuero” de cara a los pronunciamientos jurisprudenciales más recientes y sus posibles efectos para la aplicación del mismo en el futuro.

De igual forma, el presente trabajo pretende realizar algunas reflexiones respecto a si el desarrollo normativo y jurisprudencial del fuero de salud ha sido eficiente para garantizar la presunta y adecuada protección y finalidad de la ley 361 de 1997, consistente en establecer mecanismos para garantizar la protección e integración social de las personas con limitación en salud y así evitar la discriminación laboral.

II. ASPECTOS GENERALES

A. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Antes de entrar a analizar el concepto fuero de salud previsto en la ley 361 de 1997, es necesario detenerse en el principio constitucional laboral de estabilidad en el empleo, principio en virtud del cual, según la doctrina mayormente aceptada, *“el trabajador cuenta con la certeza de mantenerse vinculado laboralmente en la medida que no se concrete ninguna de las causales de terminación previstas por el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo”* (Prieto , 2016, p. 118) o la configuración de una de las justas causas establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Este principio tiene como característica principal promover la seguridad y la permanencia del trabajador en su fuente de ingreso para la satisfacción de sus necesidades; éste concepto, igualmente definido por la Corte Constitucional como *“la garantía del trabajador a permanecer en su actividad de provecho”* (Corte Constitucional, C-023 de 1994),¹ conlleva a que el Estado no tenga un rol pasivo frente al desempleo si no que, por el contrario, pueda promover la inclusión de medidas y condiciones racionales de estabilidad que prohíban una actuación arbitraria del empleador con el fin de proteger y garantizar el medio para el sustento vital de los trabajadores y su grupo familiar dependiente económicamente.

¹ Sentencia C-023 de 1994 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa)

El desarrollo del principio de la estabilidad en el empleo ha restringido la facultad del empleador y la del contratante² para finalizar de manera unilateral el contrato mediante la prohibición del despido sin justa causa y/o sin autorización del Ministerio del Trabajo en determinados supuestos y en otros eventos, imponiendo el pago de una indemnización tarifada legalmente, a título de resarcimiento por los perjuicios causados con la decisión de rescisión del contrato. Lo anterior, se evidencia en un fallo proferido por la Corte Constitucional al señalar que *“(...) la Carta no prohíbe que el mecanismo protector sea, en determinados casos, una indemnización tarifada, que debe pagar el patrono cuando despide sin justa causa a un trabajador, siempre y cuando la indemnización sea suficientemente alta, no sólo para reparar el daño al asalariado sino también para disuadir al empresario de llevar a cabo conductas contrarias a la ley.”* (Corte Constitucional, C-594 de 1997).³

En ese sentido, el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 28 de la ley 789 de 2002, estableció la tasación de la indemnización en los casos de una decisión unilateral por parte del empleador sin justa causa y en los casos de terminación unilateral por decisión del trabajador cuando obedece a una causa imputable al empleador, con el fin de que con la indemnización allí tarifada se resarcieran los perjuicios ocasionados al trabajador por la terminación del contrato. Al respecto, es menester indicar que la indemnización establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo tiene como finalidad resarcir el lucro cesante y el daño emergente que se pueda causar al trabajador en atención a la finalización de su contrato de trabajo siendo esta la forma en la que se protege la

² Sentencia SU-049 de 2017 (M.P. María Victoria Calle Correa) sentencia mediante la cual la Corte Constitucional amplía el espectro de la estabilidad en el empleo; toda vez que extiende su aplicación a los contratos de prestación de servicios. Por lo que este principio pasa de ser una estabilidad laboral a una estabilidad ocupacional reforzada.

³ Sentencia C-594 de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero)

estabilidad por regla general, pues la indemnización es un apremio al empleador para abstenerse de terminar el contrato.

Adicionalmente, este principio de carácter constitucional y legal ha sido objeto de clasificaciones, como la evidenciada en la sentencia SU-250 de 1998⁴ de la Corte Constitucional:

- Estabilidad impropia: se produce cuando no se afecta la eficacia del despido; no obstante, se sanciona el incumplimiento contractual con una indemnización, es decir que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo ya sea aduciendo una justa causa, o en ausencia de ésta pagando una indemnización al trabajador.

- Estabilidad “precaria”: ocurre en el caso de los empleados de libre nombramiento y remoción, pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad sin ningún tipo de resarcimiento a su favor.

- Estabilidad absoluta: genera reintegro del trabajador derivado de considerar ineficaz el despido, pues el mismo solo es procedente ante la existencia de una justa causa o con la autorización de una autoridad competente. Sin embargo, cabe indicar que frente a la existencia de una justa causa la Corte Constitucional ha indicado en algunos pronunciamientos que se debe contar con una autorización del Ministerio del Trabajo que certifique la existencia de una justa causa.⁵

Verificada la información planteada, es evidente que en Colombia el tipo de estabilidad de mayor implementación es la estabilidad impropia; salvo en los casos de personas que cuenten

⁴ Sentencia SU-259 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero)

⁵ Sentencia SU-049 de 2017 (M.P. María Victoria Calle Correa)

con una especial protección a través de estabilidades laborales reforzadas que comúnmente se conocen como fueros, en donde sería absoluta.

Por último, conviene resaltar, el rango constitucional que se le ha dado al principio de estabilidad en el empleo a través del artículo 53 de la Constitución Política donde se establece a la estabilidad en el empleo como un principio de rango constitucional; tanto así, que para su aplicación y desarrollo se han promulgado leyes y decretos que protegen la estabilidad en el empleo y así mismo, este principio ha venido siendo objeto de gran desarrollo jurisprudencial por parte de las altas Cortes.

B. EL CONCEPTO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La estabilidad laboral reforzada podría definirse como el fuero o garantía con la que cuentan ciertos trabajadores que por sus características son sujetos de especial protección constitucional y/o legal, en virtud de la cual el ordenamiento jurídico condiciona su terminación, dado que el mismo sólo será procedente cuando exista una justa causa y/o a condición de una autorización previa de una autoridad judicial o administrativa. En caso contrario, el despido será ineficaz.

Este concepto ha ido evolucionando con el transcurso de los años, puesto que ha pasado de ser considerado como una simple expectativa, a entenderse como una garantía que tienen ciertos trabajadores a permanecer en el empleo, en ausencia de una justa causa que avale la terminación de su contrato o de la autorización por parte de una autoridad. Al respecto, la

jurisprudencia de la Corte Constitucional se ha pronunciado indicando que la estabilidad laboral reforzada es, en sentido objetivo, un principio laboral y, en sentido subjetivo, un derecho fundamental de aquellos trabajadores que se encuentran en “*situación de vulnerabilidad*” (Corte Constitucional, T-445 de 2014) ⁶ lo que además amerita su protección vía acción de tutela.

Adicionalmente, teniendo en cuenta que conforme señala el artículo primero de la Constitución Política, Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en la solidaridad de las personas que lo integran, la estabilidad laboral reforzada se fundamenta en el deber de solidaridad del empleador, puesto que hace que el empleador asuma ciertas cargas, como lo es en este caso, mantener vigente en ausencia de una justa causa el contrato de trabajo de una persona que ostenta una calidad que le implica una estabilidad laboral reforzada, es una materialización del estado social de derecho según lo manifestado por la Corte Constitucional (Corte Constitucional, T-711 de 2011). ⁷

En ese sentido, la Corte Constitucional en Sentencias T-344 de 2016; T-057 de 2016; T-337 de 2012; T-126 de 2012, SU- 003 de 2018 y C-005 de 2017 ⁸se ha pronunciado respecto a un grado superior de estabilidad en el empleo en las situaciones donde el trabajador sea un sujeto de especial protección constitucional, cuando se ve expuesto a un grado mayor de probabilidad de ser marginado en razón de sus particularidades como lo son, por ejemplo, las mujeres embarazadas, los trabajadores cuya esposa o compañera permanente se encuentra en

⁶ Sentencia T-445 de 2014 (M.P. María Victoria Calle Correa)

⁷ Sentencia T-711 de 2011 (M.P. María Victoria Calle Correa)

⁸ Sentencia T-344 de 2016 (M.P. Alberto Rojas Ríos), Sentencia T-057 de 2016 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), Sentencia T-337 de 2012 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla), Sentencia T-126 de 2012 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), Sentencia SU-003 de 2018 (M.P. Carlos Bernal Pulido) y Sentencia C-005 de 2017 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva)

estado de embarazo, cuando esta última sea su dependiente en manera económica, los denominados “prepensionables” -personas próximas a pensionarse, los trabajadores sindicalizados o las personas en condición de discapacidad, invalidez o debilidad manifiesta por salud.

Así las cosas, a continuación, se profundizará en la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad, invalidez o debilidad manifiesta por salud con el fin de analizar, conocer y desarrollar aspectos puntuales sobre este fuero.

C. PERSONAS CON DISMINUCIÓN EN SALUD O DISCAPACIDAD,

La estabilidad laboral reforzada para personas que se encuentran en una condición de discapacidad, invalidez, o debilidad manifiesta por salud concepto último en el que se profundizará más adelante, ha sido comúnmente denominada como fuero de salud, y consiste en la garantía que tiene el trabajador de no ser discriminado en el acceso al trabajo, incluso preservando el derecho a ser reubicado, luego de haber adquirido una condición especial de salud, mientras no sobrevenga una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo. (Corte Constitucional, T-002 de 2011).⁹

Ahora bien, para hablar de fuero de salud se hace necesario traer a colación la ley 361 de 1997, mediante la cual se dictaron los mecanismos de integración social para las personas en situación de discapacidad. Dicha norma, originalmente estableció en su artículo 26 que ningún trabajador podría ser despedido en virtud de su discapacidad y/o disminución física salvo que mediase autorización del Ministerio del Trabajo. De igual forma, en dicha norma se

⁹ Sentencia T-002 de 2011 (M.P. Mauricio González Cuervo).

estableció que los trabajadores que fuesen despedidos bajo este supuesto tendrían derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, así como a las demás prestaciones e indemnizaciones a los que hubiese lugar.

La implementación de la ley 361 de 1997, fue procedente dado que la Constitución de 1991 en los artículos 1, 5, 13, 43, 47, 53, 54 y 95 contiene diferentes principios y deberes que promueven estabilidad en el empleo, tales como la igualdad, solidaridad, rehabilitación e integración de las personas en condición de discapacidad, con el fin de velar porque el Estado adopte las medidas para promover las condiciones que permitan garantizarles igualdad, estabilidad en el empleo y la realización de una política de previsión, rehabilitación e integración de los mismos y con ello no fueran víctimas de posibles escenarios de discriminación. Lo anterior, dio lugar a que el ordenamiento jurídico se viera en la necesidad de empezar a regular una protección especial para las personas con una disminución física o sensorial o con una discapacidad.

Es así como, el ordenamiento jurídico encontró pertinente esclarecer aspectos esenciales sobre la discapacidad y/o invalidez en virtud de lo cual se profirieron decretos tales como el decreto ley 1225 de 1994 y el decreto ley 2463 de 2001. El primero, en su artículo 44 estableció que la determinación de los grados de incapacidad se efectuará conforme al denominado Manual de Invalidez y la Tabla de Evaluación de incapacidades. Por su parte, el ya derogado decreto ley 2463 de 2001, reglamentó la integración, financiación y pronunciamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, estableciendo cuáles entidades determinaban la calificación de Pérdida de Capacidad Laboral y cómo debían clasificar el grado de severidad de las

limitaciones en salud. Adicional a lo anterior, indicó que las decisiones adoptadas sobre el grado de Pérdida de Capacidad Laboral se deberían emitir fundadas en el Manual Único para la Calificación de la Invalidez o en las tablas de calificación vigentes al momento de la estructuración de la pérdida.

En ese sentido, se dictó el decreto 917 de 1999, posteriormente reemplazado por el Decreto 1507 de 2014, en los cuáles se estableció el Manual de Calificación. En el citado Decreto 1507 de 2014, por el cual se expidió el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y ocupacional en derogatoria del citado Decreto 917 de 1999, se definieron como parte del Manual Único de Calificación de Invalidez ciertos conceptos fundamentales como lo son las condiciones de discapacidad, minusvalía, deficiencia, incapacidad permanente parcial, o invalidez de la siguiente manera:

Minusvalía: “(...) toda situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad que le impide o limita para el desempeño de un rol, que es normal en su caso, en función de la edad, sexo, factores sociales, culturales y ocupacionales. Se caracteriza por la diferencia entre el rendimiento y las expectativas del individuo mismo o del grupo al que pertenece (...)”

Deficiencia: “Alteración en las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona. Puede consistir en una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa respecto de la norma estadísticamente establecida.”

Discapacidad: “Término genérico que incluye limitaciones en la realización de una actividad.”

Incapacidad permanente parcial: *“Es la disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento (5%) e inferior al cincuenta por ciento (50%) de la capacidad laboral u ocupacional de una persona, como consecuencia de un accidente o de una enfermedad de cualquier origen.”*

Invalidez: *“Es la pérdida de la capacidad laboral u ocupacional igual o superior al cincuenta por ciento (50%)”*

Aclarado lo anterior conviene observar, como alrededor de la ley 361 de 1997, se han emitido varias regulaciones, a través de diferentes fuentes de derecho tales como leyes, decretos con fuerza de ley y decretos reglamentarios que han permitido entender de distintas maneras los conceptos de disminución en salud y discapacidad. Adicionalmente, la ley 361 de 1997 ha sido objeto de gran desarrollo jurisprudencial especialmente por parte de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, siendo esto último un aspecto de gran controversia toda vez que, en los pronunciamientos emitidos por estas dos grandes Corporaciones se han evidenciado posiciones adversas frente a la protección que se deriva de una limitación en salud y el alcance de los conceptos de disminución en salud y discapacidad, generando el comúnmente denominado “choque de trenes”, lo cual tiene como consecuencia una inestabilidad para la toma de decisiones principalmente para los empleadores al momento de implementación de la ley 361 de 1997.

Por lo anterior, se evidencia la necesidad de realizar un análisis jurisprudencial tanto de las leyes y decretos expedidos, como de los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional respecto al fuero de salud con el fin de entender qué tan eficiente ha sido la regulación y el desarrollo jurisprudencial que se ha dado para la correcta la aplicación del fuero de la salud de cara a la finalidad establecida por la norma inicial, la cual era evitar la

discriminación en el acceso, ejercicio y posible culminación del empleo para personas con limitaciones físicas y sensoriales que les genera en una disminución en salud o una discapacidad.

III. APROXIMACIÓN NORMATIVA AL FUERO DE SALUD

1. ¿POR QUÉ LA CONSTITUCIÓN AVALA LA EXISTENCIA DEL FUERO DE SALUD?

Con la Constitución Política de 1991 se pretendía asegurar la igualdad de las personas en un marco jurídico, democrático y participativo; en este sentido, se instauró una Constitución diversa y pluralista donde ninguna persona pudiese ser excluida. En consecuencia, se llegó a la creación de una Constitución Política fundada en el respeto a la dignidad humana, en el trabajo y en la solidaridad de las personas que la integran, con la cual se pretendía garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la norma de normas. Así mismo, bajo la finalidad de cumplir lo pactado, se encontró pertinente indicar que los derechos y deberes de la Constitución, se interpretan acorde con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia. (Constitución Política, artículo 93)¹⁰

¹⁰ De la ratificación de los tratados públicos se derivan obligaciones concretas para los estados que se deben acatarse. Corte constitucional, sentencia T-576 de 2008 (M.P Humberto Antonio Sierra Porto) citada por (Quinche, 2015):

“ (i) interpretar los derechos constitucionales de conformidad con lo dispuesto en los Pactos internacionales sobre Derechos Humanos aprobados por el Estado; (ii) ajustar la legislación interna así como los mecanismos internos de protección a lo establecido en tales Pactos; (iii) abstenerse de promulgar normas que contraríen esos Tratados sobre la protección de los Derechos Humanos; (iv) evitar que por la acción u omisión de las autoridades o agentes estatales se desconozcan las obligaciones establecidas en los acuerdos internacionales con independencia del cargo en el cual se desempeñen las autoridades o agentes estatales o el nivel en que realicen sus funciones sea en el plano nacional o en el territorial incluso cuando se trata de la omisión de prevenir o

Bajo este supuesto, las personas con condiciones especiales de salud no podrían ser la excepción a la mencionada inclusión, puesto que, con esta Constitución no habría espacio para la segregación. Así las cosas, conviene advertir que la protección a la estabilidad laboral reforzada para personas con limitaciones en salud prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se fundamenta en tres aspectos principalmente; en primer lugar, en el derecho a la igualdad (Constitución Política, artículo 13) en virtud del cual toda persona ha de ser igual ante la ley sin distinción alguna y en consecuencia, se encuentra facultada para recibir la misma protección, incluso pudiendo existir condiciones que le sean más favorables en tratándose de un grupo vulnerable; en segundo lugar, en el principio de solidaridad ¹¹ (Constitución Política, artículo 1) en razón del cual, cada ciudadano tiene el deber de obrar conforme al principio de solidaridad protegiendo y soportando cargas en favor de otras personas, como ocurre en estos casos con el empleador frente a los trabajadores, toda vez que se encuentra en el compromiso de ayudar dando su esfuerzo y actividad en beneficio o apoyo de otros o del conglomerado social cuando sea necesario. (Corte Constitucional, Sentencia T-445, 2014¹²) y, por último, la estabilidad en el empleo (Constitución Política, artículo 53) debido al cual todo trabajador cuenta con garantías a fin de mantenerse estable en el empleo.

reprimir acciones ilícitas de los particulares; (v) adoptar medidas y efectuar tareas encaminadas a lograr que se presenten las condiciones indispensables para garantizar la vigencia efectiva de los derechos así como reparar las consecuencias que se derivan de la vulneración de los mismos; (vi) procurar vías ciertas, ágiles y efectivas de acceso a la justicia.”

¹¹ Definido por la sentencia de la Corte Constitucional la T-986 de 2012, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva como “[...] un valor constitucional que presenta una triple dimensión. Ella es el fundamento de la organización política (CP art. 1º); sirve, además, de pauta de comportamiento conforme al que deben obrar las personas en determinadas situaciones y, de otro lado, es útil como un criterio de interpretación en el análisis de las acciones u omisiones de los particulares que vulneren o amenacen los derechos fundamentales (CP arts. 86 y 95-1).

¹² Sentencia T-445 de 2014 (M.P. María Victoria Calle Correa)

Sobre el derecho a la igualdad, es menester poner de presente un pronunciamiento al respecto efectuado por la Corte Constitucional, por medio del cual se indicó que: *“el principio de la igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. Se supera así el concepto de la igualdad de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente normación a supuestos distintos. Con este concepto sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado. Se supera también, con la igualdad material, el igualitarismo o simple igualdad matemática. La igualdad material es la situación objetiva concreta que prohíbe la arbitrariedad.”* (Corte Constitucional, Sentencia T-432 de 1992¹³) Tal concepción, permite entender que para equilibrar la sociedad y garantizar la igualdad de oportunidades se hace necesaria la aplicación de tratos diferenciados para quienes son considerados con alguna condición especial, de manera que al implementarlas se logre el restablecimiento del equilibrio de las oportunidades. (López, Arenas, Cuervo Monsalvo, Liévano, Godoy, Valdivieso, Prieto, Borrero y Martínez 2016, p. 30-31). De lo antedicho, conviene advertir que dar un trato diferenciado bajo un argumento razonablemente justificado no solo es procedente, si no que, de igual manera, es necesario para lograr que las personas que cuentan con una condición especial puedan acceder a las mismas oportunidades de una persona que no posea estas especificidades.

Dentro de los artículos promulgados en la Constitución Política, llama especialmente la atención el énfasis consistente en que todas las personas podrán acceder a sus derechos y

¹³ Sentencia T-432 de 1992 (M.P. Simón Rodríguez Rodríguez)

garantías sin distinción alguna. Tal principio se evidencia en el artículo 25 de la Carta Fundamental toda vez que se estableció el trabajo como un derecho del que goza toda persona en condiciones dignas y justas, teniendo la obligación social del Estado para lograr que tales condiciones sean materialmente realizables. En la misma manera, en su artículo 53, la Constitución le concede al Congreso la responsabilidad de expedir un Estatuto del Trabajo que contenga una serie de principios mínimos fundamentales entre los que se encuentran la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la remuneración mínima vital y móvil y la estabilidad en el empleo.

Por otro lado, el Estado con el fin de garantizar un trato diferenciado a las personas que se encuentren en condiciones especiales, instauró entre sus obligaciones el garantizar a los minusválidos el derecho al trabajo acorde con las condiciones de salud que presenten (Constitución Política, artículo 54) y la implementación de una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, garantizándoles en esa medida una protección especial. (Constitución Política, artículo 47). Sobre el particular, cabe precisar que los artículos establecidos a favor de las personas en condición de discapacidad y que laboran, generan como resultado ciertas cargas para los empleadores que desde el punto de vista de la Constitución, permiten materializar el derecho a la igualdad para generar condiciones más favorables en beneficio de personas con limitaciones en salud y fundamentan constitucionalmente la existencia de la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como el desarrollo que de la misma se ha dado por vía legal y jurisprudencial. Lo expuesto, pues tal y como se ha venido señalando, constituye además

una de aquellas cargas que para los empleadores que, en virtud del principio de solidaridad, deben materializarlo bajo el presupuesto ya referido del Estado Social de Derecho.

2. EL DESARROLLO LEGISLATIVO DEL FUERO DE SALUD Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO PARA PERSONAS CON LIMITACIONES

2.1. LEYES. Dentro de las leyes desarrolladas sobre el fuero de salud, se evidencia que la norma de mayor connotación es la ley 361 de 1997, puesto que con esta ley se dictaron los mecanismos de integración social para las personas en situación de discapacidad cuya finalidad era evitar la discriminación de estos. En todo caso, la expedición de esta ley fue posible toda vez que, la Constitución Política de 1991 y los Convenios Internacionales dieron lugar a un marco normativo donde se pudiese desarrollar el espíritu del legislador que quedó plasmado en la señalada ley.

Con anterioridad a la promulgación de la ley 361 de 1997 existieron otras normas de gran relevancia entre las que se encuentra la ley 22 de 1967 a través de la cual se ratificó el Convenio Internacional del Trabajo 111 de 1958¹⁴ y la Ley 82 de 1988¹⁵, mediante la cual se

¹⁴ En su artículo 1 el presente convenio determinó como discriminación: *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”*

¹⁵ Reglamentada por el decreto reglamentario 2177 de 1989 donde se establece que el Ministerio del Trabajo desarrollará programas especiales de gestión de empleo para personas con limitaciones; así mismo, el Ministerio de Trabajo se encuentra en la obligación de fomentar programas dirigidos a los empleadores públicos y privados para que vinculen en sus sitios de trabajo a esta población.

ratificó el Convenio Internacional del Trabajo 159, hito en la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas. Respecto de este Convenio, cabe indicar que pretende la readaptación profesional haciendo viable que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, a través de medidas nacionales e internacionales que promuevan la igualdad de oportunidades en el empleo para una plena participación de las personas en condición de discapacidad.¹⁶

Por otra parte, y con posterioridad a los primeros tratados internacionales de los cuales el país acogió normas importantes respecto a la igualdad de las personas en condición de discapacidad, la Constitución Política de 1991 favoreció este escenario; al respecto, la misma le dio prioridad a la inclusión y a la garantía de los derechos de las personas en condiciones especiales.

Ahora bien, solo hasta 1997 y con la expedición de la ley 361, se da la consagración formal de lo comúnmente denominado como fuero de salud, pues el artículo 26 de la citada ley, es el centro de debate sobre la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en condición de

¹⁶ Respecto al Convenio 159, la Organización Internacional del Trabajo, emitió la recomendación 168, mediante la cual desarrolla sus postulados, estableciendo algunas medidas tales como:

“(...)7. Las personas inválidas deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales.

8. Al prestar asistencia a las personas inválidas en materia de readaptación profesional y empleo, tendría que respetarse el principio de igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras.

9. Las medidas positivas especiales destinadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberían considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

10. Deberían adoptarse medidas para promover oportunidades de empleo de las personas inválidas que se ajusten a las normas de empleo y salario aplicables a los trabajadores en general (...)”

discapacidad, invalidez o lo que hoy en día se entiende por estabilidad ocupacional reforzada. Lo anterior, toda vez que la norma buscaba la completa realización, integración y protección necesaria de las personas en situación de discapacidad con la finalidad de eliminar su discriminación¹⁷.

Es así como, en su artículo primero, la ley 361 de 1997, estableció que tenía como finalidad la completa realización personal y total integración de las personas con limitaciones en salud severas o profundas. No obstante, no se estableció un criterio para determinar qué era una discapacidad o limitación severa o profunda. Ante dicha ausencia de definiciones, se hizo necesario la promulgación del actualmente derogado decreto 2463 de 2001¹⁸ donde, en su artículo séptimo, se esclareció la clasificación de los grados de severidad de las limitaciones: *“Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%.”* Es de advertir adicionalmente, que este decreto estableció que la Calificación de invalidez debe fundarse y emitirse con base en el Manual Único para la Calificación de la Invalidez o en las tablas de calificación vigentes al momento de la estructuración de dicha pérdida hoy en día en el Decreto 1507 de 2014 y anteriormente en el Decreto 917 de 1999. Cabe resaltar, que con este pronunciamiento se pretendía tener claridad

¹⁷ Para tales efectos, indicó en su artículo quinto que la persona en situación de discapacidad en su carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud debe tener especificado el grado de discapacidad severa, moderada o profunda para ser sujeto de los derechos establecidos por la ley en mención.

¹⁸ El decreto 2463 de 2001 fue derogado por el decreto 1352 de 2013, salvo los incisos primero y segundo del artículo 5 que establece las condiciones con las que deben contar las entidades que califican la pérdida de capacidad laboral y el inciso segundo y párrafos segundo y cuarto del artículo 6to que abordan sobre la calificación del origen del accidente la enfermedad o la muerte.

sobre quiénes serían sujetos de la estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 la ley 361 de 1997.

En relación con lo anterior, la consagración normativa del fuero de salud se da en el artículo 26 de esta ley y *“comprendía dos aristas una positiva y una negativa. La positiva es la prohibición de que la limitación se erija en obstáculo para la concreción de una vinculación laboral, mientras que la negativa prohíbe el despido o terminación del contrato de una persona discapacitada en razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo”* (Godoy Fajardo, C. Valdivieso Rueda D. y Londoño Hidalgo J, p.20); lo anterior, con el fin de que las personas no fueran discriminadas en virtud de su condición de discapacidad en ninguna etapa del ejercicio del derecho al trabajo.

Es de advertir, que frente a la discusión de constitucionalidad de dicho artículo la Corte Constitucional lo declaró condicionalmente exequible en Sentencia C-531 del 2000, bajo el supuesto que, la protección desde el punto de vista constitucional era insuficiente, toda vez que el pago de una indemnización de un despido fundamentado en criterios discriminatorios de una persona en condiciones de discapacidad requería de mayor protección constitucional, puesto que la persona se encuentra en una situación de vulnerabilidad y por ende, cuenta con condición de debilidad manifiesta. Para tal efecto, la Corte consideró necesario establecer que la indemnización señalada en el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, no otorga la procedencia o eficacia a la terminación del contrato laboral, salvo que exista autorización por parte del Ministerio del Trabajo. Lo anterior, siendo esta una interpretación previa a la modificación de la norma efectuada por el Decreto Ley 019 de 2012.

Así mismo, el Estado asumió un rol más activo para promover e instaurar mecanismos con el fin de garantizar que las personas en situación de discapacidad pudiesen ejercer su derecho al trabajo en igualdad de condiciones y así lograr su integración en la sociedad. En esta medida, se ratificaron Convenios y Tratados internacionales que tienen como objetivo la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad¹⁹, obligándose como estado parte de estos a garantizar el derecho al trabajo sin distinción alguna, lo cual se evidencia con la promulgación de la ley 1346 de 2009 por medio de la cual se ratifica la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, para lo cual establece unas medidas legislativas que tienen como fin lograr que las personas con discapacidad disfruten de todos los derechos en igualdad de condiciones.²⁰

¹⁹ La ley 762 de 2002 aprobó la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y su integración en la sociedad.

²⁰ Ley 1346 de 2009: por medio de la cual se ratifica la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, para lo cual establece unas medidas legislativas entre las que se encuentran:

“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;

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;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;(...)”

Es de advertir adicionalmente, que el Congreso de la Republica ha expedido ciertas leyes donde se dictan políticas que van más allá de la creación de programas y mecanismos para satisfacer las necesidades de esta población. Al respecto, cabe resaltar por un lado la existencia de normas que otorgan beneficios tributarios como la Ley 1429 de 2010 para los empleadores que contraten personas en situación de discapacidad y por otro, regulaciones que instauran una serie de obligaciones con las que cuentan los empleadores frente a las personas en condición de discapacidad que vinculen laboralmente. Adicionalmente, en la ley estatutaria²¹ 1618 de 2013,²² reitera el derecho fundamental al trabajo que tienen las personas en condición de discapacidad en igualdad de oportunidades. Así mismo, mediante esta ley se establecen unas medidas de inclusión, de acción afirmativa²³ y ajustes razonables eliminando formas de discriminación para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas que se encuentren en condición de discapacidad. Para tales efectos, el artículo segundo de esta ley consagró a las personas en condición de discapacidad como *“Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras*

²¹ *“Leyes estatutarias: con la leyes orgánicas, las estatutarias son las leyes que tiene mayor fuerza vinculante en el sistema jurídico colombiano , hasta el punto de integrar el bloque de constitucionalidad en sentido amplio y así, ser criterio de interpretación en control constitucional de otras leyes”.* (Quinche, 2012, p. 468)

²² El Decreto reglamentario 392 de 2018 reglamenta los numerales 1y 8 del artículo 13 de la ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de contratación de personas con discapacidad. Así pues, instaura un puntaje adicional para lo proponentes que en los procesos de licitaciones públicas acrediten que tienen vinculadores trabajadores en condición de discapacidad. Así mismo las entidades estatales mediante los interventores y supervisores del contrato verificaran que los proponentes que resultaron beneficiarios mantengan en la planta de personal como mínimo el mismo número de personas en condición de discapacidad que tenían al momento de obtener el beneficio, puesto que la reducción de los mismos constituirá un incumplimiento del contrato por parte del contratista.

²³ Definida por el artículo 2 de la ley 1618 de 2013 como: *“Políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan”*

incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

Por su parte, el desarrollo normativo que ha surgido alrededor de la creación y organización de programas²⁴ tiene como finalidad la ejecución de políticas para promover los derechos constitucionales y principios generales de la discapacidad, contribuyendo así, a la satisfacción de necesidades de las personas que se encuentran en esta condición.²⁵ De manera análoga, a través de la promoción del empleo el país ha buscado ampliar la protección social con el fin de disminuir la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran algunas personas a través diversas políticas, buscando mejorar la calidad de vida de los colombianos especialmente de los más desprotegidos. De este modo, se pretende garantizar como mínimo el derecho a la salud, a la pensión y al trabajo

Adicional a lo anterior, y con el fin de hacer efectivo los mecanismos que se instauran en diversas regulaciones y en ese sentido eliminar la discriminación en el empleo de las personas en situación de discapacidad, el Estado ha encontrado pertinente establecer a través de diferentes normas una serie cargas y obligaciones para los empleadores. Bajo este supuesto, se consagró la ²⁶obligación del empleador de reubicar al trabajador en su cargo anterior o en otro para el cual se encuentre capacitado una vez haya finalizado su período de incapacidad temporal (Congreso de la República, ley 776 de 2002); así como, la responsabilidad de los empleadores de adoptar procesos de selección formación profesional, permanencia y

²⁴ Ley 368 de 1997, creó la red de solidaridad y la Ley 1145 de 2007 tenía como objeto impulsar la formulación e implementación de una política pública en discapacidad para lo cual se hizo necesario organizar el Sistema Nacional de Discapacidad.

²⁶ Ley 776 de 2002: a través de la cual se dictan normas sobre organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

promoción que garanticen la igualdad de condiciones a las personas (Congreso de la República, ley 1306 de 2009)²⁷. Dentro de estas cargas y obligaciones, se encuentra igualmente establecido el deber de los empleadores de realizar en el transcurso del año actividades de promoción de salud, y prevención de accidentes y enfermedades, instauradas por el Ministerio del Trabajo. (Congreso de la República ley 1562 de 2012)²⁸

Es de advertir adicionalmente que, para garantizarles el derecho al trabajo a las personas en condición de discapacidad, el Estado ha promovido la cooperación con otras áreas del derecho y en esa medida se han emitido regulaciones de implicación penal y tributaria que tienen como fin erradicar la discriminación de las personas en situación de discapacidad. Lo anterior, toda vez que más allá de garantizar un derecho al trabajo en igualdad de condiciones, lo que se pretende es lograr el desarrollo e integración total de las personas en condición de discapacidad en la sociedad. Caso particular es la Ley 1429 de 2010 de naturaleza tributaria²⁹, la cual estableció descuento en el impuesto de renta y complementarios para los aportes parafiscales, a los empleadores que acrediten que tienen vinculadas a personas en condición de

²⁷ Ley 1306 de 2009 se dictan normas para la protección de las personas con discapacidad mental y se establece el Régimen de Representación Legal de las personas con discapacidad mental. Esta norma reitera que las personas con discapacidad mental tienen derecho a un trabajo estable.

²⁸ Ley 1562 de 2012: por la cual se modifica el Sistema de Riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional y Sistema de riesgos que tienen como finalidad recuperar a través de la rehabilitación de los trabajadores incapacitados temporalmente recuperar la fuerza de trabajo. Cabe resaltar. Que la presente ley esta reglamentada por el decreto 1532 de 2013: a través del cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez. Lo anterior, con el fin de dictar los requisitos que deben acatar tanto las Administradoras del Sistema General de Pensiones, las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), las Empresa Promotoras de Salud (EPS), las compañías de seguro, los trabajadores, los empleadores y las personas interesadas en ser atendidos por la juntas de Calificación de invalidez.

²⁹ Reglamentada por el decreto 4910 de 2011: mediante el cual se establece que las personas obligadas a presentar declaración de renta tienen derecho a tratar como descuento tributario los aportes a cargo del empleador al SENA, al ICBF y las cajas de compensación familiar de los nuevos empleos que correspondan a personas en situación de discapacidad.

discapacidad con el fin de promover y generar empleo de esta población. De la misma manera, la Ley 1752 de 2015 de naturaleza penal, a través de la cual se modifica la ley 1482 de 2011³⁰, tiene como propósito sancionar penalmente la discriminación contra las personas en condición de discapacidad, aplicables a todos los ámbitos de la vida.

3. LOS DECRETOS CON FUERZA DE LEY QUE ABORDAN EL FUERO DE SALUD

3.1. DECRETOS. De manera simultánea a la promulgación de las diferentes leyes que desarrollan el fuero de salud y/o promueven la estabilidad en el empleo y la igualdad de condiciones de personas con limitaciones en salud, se dio la expedición de decretos con fuerza de ley que abordaron aspectos respecto a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad. Sobre el particular, es menester precisar que algunos de estos decretos se promulgaron con anterioridad a la Constitución de 1991 y la ley 361 de 1997 y, en consecuencia, sirvieron como preámbulo para el desarrollo normativo y jurisprudencial que se ha dado a lo largo de los años respecto al denominado fuero de salud.

En primer lugar, a la hora de abordar los decretos con fuerza de ley que han sido fundamentales para el desarrollo del concepto de estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad, es inevitable hablar del Código Sustantivo del Trabajo, el cual fue expedido por el decreto con fuerza de ley 2663 de 1950. Dentro de sus diversos artículos se evidenciaron garantías como el derecho a la igualdad, toda vez que en su artículo 10 consagró el derecho a la igualdad que poseen todos los trabajadores y trabajadoras ante la ley; de igual forma, la protección a la estabilidad en el empleo por regla general, la cual fue establecida en

³⁰ Ley mediante la cual se modifica el Código Penal.

su artículo 64; para tal efecto, estableció como apremio al empleador una indemnización en casos de finalización del contrato de trabajo sin justa causa con el fin de incentivar al empleador para abstenerse de terminar el contrato de trabajo. Por otro lado, el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo estableció como justa causa de terminación el contar con más de 180 días de incapacidad sin posibilidad de rehabilitación a causa de una enfermedad contagiosa o crónica que no sea de origen laboral.

Bajo esta misma línea, el mencionado Código Sustantivo del Trabajo fue modificado³¹ a través del decreto ley 2351 de 1965, el cual en su artículo 16 otorgó al empleador la obligación de reinstalar a sus trabajadores en el cargo que ocupaban en caso de recuperar la capacidad laboral perdida, bajo el supuesto que incapacidad parcial no es un obstáculo desde que los dictámenes médicos acrediten que el trabajador puede continuar con el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Es de advertir adicionalmente, que estableció al empleador la responsabilidad de proporcionar a los trabajadores un cargo que se ajuste a sus aptitudes en caso de que sean parcialmente discapacitados.

Por otro lado, se encuentra el decreto 019 de 2012, el cual modificó el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, repitiendo su texto, pero incluyendo el siguiente aparte: *“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.”* Sin embargo, el aparte en cita fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-744 de 2012 bajo el argumento que el presidente se

³¹ Fue modificado en sus artículos 32, 33, 34, 46, 47, 61, 62, 64, 115, 157, 179, 181, 194, 253, 256, 266, 292, 345, 400 y 406.

excedió en el ejercicio de las facultades extraordinarias; de igual forma, la Corte Constitucional puso de presente que el no requerir autorización del Ministerio de Trabajo cuando el trabajador incurra en una justa causa, sería un retroceso a las garantías establecidas vulnerando el principio de la progresividad y la no regresión.

Aclarado lo antedicho, es importante precisar que algunos decretos con fuerza de ley han sido expedidos con el fin de promover y vincular al empleo sin discriminación alguna a las personas en condición de discapacidad. Para tales efectos, el decreto con fuerza de ley 2011 de 2017, consagró un porcentaje obligatorio de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público, mientras que el decreto con fuerza de ley 2177 de 2017, creó el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad que tiene como finalidad garantizar la coordinación intersectorial de las Políticas para lograr el adecuado ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas en condición de discapacidad.

Así pues, si bien las diferentes regulaciones e interpretaciones sobre el fuero de salud se han dado con la intención de evitar la discriminación; esto también ha dado lugar a que en la práctica los trabajadores se aprovechen de esta situación y abusen de la protección que poseen. En consecuencia, el decreto con fuerza de ley 1333 de 2018, tipifica algunas causales que constituyen abuso del derecho³², se establece cómo se debe proceder ante una conducta de abuso

³² “Artículo 2.2.3.4.1. Situaciones de abuso del derecho. Constitúyanse como abuso del derecho las siguientes conductas:

1. Cuando se establezca por parte de la EPS o EOC que el cotizante no ha seguido el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a las valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación en al menos el 30% de las situaciones descritas.
2. Cuando el cotizante no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral.
3. Cuando se detecte presunta alteración o posible fraude en alguna de las etapas del curso de la incapacidad, para lo cual el caso se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes, quedando obligado a ello quien detecte tal situación.

y cuáles son las causales de suspensión o de no reconocimiento del pago de las incapacidades, cuando se abusa de tales situaciones frente al Sistema de Seguridad Social.

Por último, con el fin de darle uniformidad a todo lo relacionado a la estabilidad laboral reforzada por concepto de salud el Gobierno Nacional tiene el proyecto de expedir un decreto que unifique e integre toda la reglamentación alrededor de la protección laboral desde el principio de estabilidad laboral de los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

4. EL DESARROLLO JURISPRUDENCIAL DEL FUERO DE SALUD EN LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Y LA CORTE CONSTITUCIONAL

4.1. Análisis jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia. La Corte Suprema de Justicia ha realizado a través de los años varios pronunciamientos respecto al fuero de salud contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, teniendo en cuenta no solo el texto de la norma sino el panorama que normativamente lo rodea y que se abordó en el aparte anterior. Sus planteamientos generalmente han surgido alrededor del texto normativo de la ley 361 de 1997 y en ese sentido, la Corte se ha manifestado respecto a quiénes son sujetos de protección de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, a quién le corresponde la carga de la prueba frente a la existencia del fuero, si existe o no presunción del nexo de causalidad entre el despido

-
4. *La comisión por parte del usuario de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.*
 5. *Cuando se detecte fraude al otorgar la certificación de incapacidad.*
 6. *Cuando se detecte que el cotizante busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS-EOC como en la ARL por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social en Salud.*
 7. *Cuando se efectúen cobros al Sistema General de Seguridad Social en Salud con datos falsos.*
 8. *Cuando se detecte durante el tiempo de incapacidad que el cotizante se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le impide su recuperación y de la cual deriva ingresos.”*

y la condición de salud, la procedencia de la acción de tutela para su protección, las consecuencias jurídicas en caso de que proceda la protección del artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la viabilidad de terminación del contrato de trabajo con justa causa sin la autorización del Ministerio de Trabajo. Por lo anterior, se considera adecuado abordar cada uno de estos aspectos, analizando los pronunciamientos emitidos por la Corte Suprema de Justicia al respecto.

4.1.1 Sujetos de protección de la estabilidad laboral reforzada por salud. Al respecto, es necesario precisar que la Corte Suprema de Justicia, si bien en relación con la valoración del grado de discapacidad se ha ceñido a lo establecido por el artículo 7 del decreto 2463 de 2001, descartando la aplicación del concepto dado por el decreto ley 1295 de 1994 de incapacidad permanente parcial (Arieta, Vélez, Sepúlveda y Arango, 2017, p. 110), ha tenido pronunciamientos encontrados respecto a quienes son sujetos de protección en aplicación del fuero de salud. Es de precisar, que existen discrepancias respecto a si la estabilidad laboral reforzada aplica únicamente a personas con discapacidades severas o profundas o aplica de igual forma para quienes cuenten con discapacidades moderadas. A continuación, se presentarán pronunciamientos donde se pueden observar estas discordancias:

Tabla 1

Sujetos de protección laboral reforzada

SUJETOS DE PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA (DISCAPACIDAD SEVERA Y PROFUNDA)	SUJETOS DE PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA (DISCAPACIDAD, MODERADA, SEVERA Y PROFUNDA)
---	--

<p><i>Sentencia de fecha 03 de noviembre de 2010 (M.P. Camilo Humberto Tarquino Gallego) (No. De Radicación 38992). La Corte señala que la Ley 361 de 1997 está diseñada para “garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones “severas y profundas”</i></p>	<p><i>Sentencia de fecha 28 de agosto de 2012 (Jorge Mauricio Burgos Ruiz) (No. De Radicación 39207). “(...) el legislador fijó los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5° reglamentado por el artículo 7° del D. 2463 de 2001), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, en principio, a quienes clasifiquen en dichos niveles (...)</i></p>
<p><i>Sentencia de fecha 14 de octubre de 2015 (M.P. Rigoberto Echeverri Bueno) (SL14134-2015) “La estabilidad es de carácter especial, procede para los trabajadores que padecen limitaciones en grado severo o profundo, no para quienes presentan cualquier tipo de limitación, y menos aun, para aquellos que solo se hallan en incapacidad temporal.”</i></p>	<p><i>Sentencia de fecha 01 de junio de 2016 (M.P. Rigoberto Echeverri Bueno) (SL7292-2016) “debe acreditarse que el asalariado al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, esto es, que se enmarque en los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%”</i></p>

De lo anterior, se observa que la misma Corte Suprema de Justicia en diferentes casos, ha tenido posiciones encontradas, pues no se cuenta con una línea específica que delimite si los sujetos de protección son aquellos que tienen limitaciones severas y profundas, como expresamente señala el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 o si por el contrario, también se deben

proteger a las personas que cuentan con limitaciones moderadas. Por otra parte y para acrecentar más la discusión los últimos pronunciamientos de la Corte como las Sentencias SL 2146-2017 de fecha 13 de junio de 2018 (M.P. Martin Emilio Beltrán Quintero), la SL1360-2018 de fecha 11 de abril del mismo año (M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo), versan sobre el hecho de que un diagnóstico relevante o un historial complejo, pueden dar lugar a la estabilidad, bajo el entendido que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 requiere tener como interpretación que el despido de un trabajador con discapacidad se presume discriminatorio a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa que se alega como fundamento de la terminación.

4.1.2. Carga de la prueba. En principio, se considera menester señalar que la obligación de la carga de la prueba en este caso corresponde a quien alega encontrarse en una situación que le genera protección, a través de lo cual la Corte Suprema de Justicia ha desarrollado tres parámetros distintos en el tiempo. En este sentido, la Corte Suprema de Justicia inicialmente señalaba que la carga de la prueba correspondía al trabajador para comprobar que contaba con una discapacidad severa o profunda y que su empleador lo había despedido sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo. Posteriormente, se empezó a generar la tesis de protección a partir de las discapacidades moderadas, lo cual le exigía al trabajador comprobar que contaba con una pérdida de capacidad laboral calificada con un porcentaje mayor o igual al 15% y haber sido despedido sin autorización. En esa medida la Corte en sentencia SL11411-2017 de fecha 02 de agosto de 2017 (M.P. Rigoberto Echeverri)³³, manifestó que lo importante no es que el trabajador se encuentre incapacitado para la fecha de su despido; puesto que, lo

³³ Sentencia de fecha 02 de agosto de 2017, SL11411-2017 (M.P. Rigoberto Echeverri)

importante es que padezca una condición de discapacidad en grado moderado severo o profundo y que el despido no haya sido precedido de la autorización respectiva.

Ahora bien, respecto a la prueba de su discapacidad en principio debe demostrarse con la calificación de la pérdida de capacidad laboral en los términos establecidos en artículo 41 de la ley 100 de 1993. No obstante, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia de fecha 28 de agosto de 2012³⁴, indicó respecto al carné donde consta la calificación de discapacidad al que refiere el artículo 5 de la ley 361 de 1997 que este carné es únicamente un medio más de prueba en razón a 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.”* Tan cierto es para la Corte Suprema de Justicia, que la discapacidad debe ser una condición real de la persona en cuestión, que no necesariamente es suficiente con que la persona se encuentre incapacitada por un periodo superior a 180 días, que haya sufrido un accidente de trabajo o que el empleador conozca de su situación de salud para determinar si es beneficiario de la protección establecida por el artículo 26 de la ley 361 de 1997.³⁵ Ahora bien, en las últimas providencias de la Corte como la SL53394 de fecha 11 de abril (M.P. Clara Cecilia dueñas Quevedo), la SL59771 de fecha 13 de junio (M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero) y la SL3772 de fecha 5 septiembre de 2018 (Rigoberto Echeverri Bueno), en las que se obvia la tesis de la prueba de

³⁴ Sentencia de fecha 28 de agosto de 2012 (M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz) (Radicación No. 39207)

³⁵ Lo manifestado se evidencia en la Sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia de fecha 27 de enero de 2010, *toda vez que estableció que “para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, se requiere: (i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.”*

una discapacidad severa o profunda y se opta por presumir el despido discriminatorio cuando el trabajador ha comprobado que cuenta con una deficiencia en salud que le impide ejecutar sus funciones adecuadamente y fue despedido sin la autorización del Ministerio. En este punto entonces, corresponderá al empleador desvirtuar que se trató de un despido discriminatorio y que en presencia de una causa legal o una justa causa para terminar el contrato de trabajo, no era necesaria la autorización.

4.1.3. Presunción del nexo de causalidad entre la condición de salud y el despido. De igual manera, un aspecto fundamental que ha abordado la Corte Suprema de Justicia respecto a la estabilidad reforzada por salud es la presunción del nexo de causalidad entre el despido y la condición de salud de la persona. El debate jurídico en este punto ha girado alrededor de si se presume o no, que el despido de una persona en situación de discapacidad es un acto discriminatorio. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia inicialmente consideró que era a el trabajador a quien le correspondía acreditar que su desvinculación se dio en virtud de su discapacidad, puesto que la Corte no presume los despidos de personas en condición de discapacidad como discriminatorio, debe ser probado. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia de fecha 16 marzo de 2010 (M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza). No obstante, como se indicó previamente, a través de la sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL 1360-2018 de fecha 11 de abril de 2018³⁶ y la SL 2146-2018 de junio del mismo año³⁷, se modificaron los planteamientos previos, corrigiendo tal precedente que el despido de una persona en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta se presume discriminatorio, salvo que el mismo se encuentre objetivamente fundamentado.³⁸ Ahora bien, es importante aclarar que

³⁶ Sentencia de fecha 11 de abril de 2018 (M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo) (Radicación No. 53394)

³⁷ Sentencia SL59771 de fecha 13 de junio de 2018 (M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero)

³⁸ Sentencia de fecha 16 de marzo de 2010 (M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza) (Radicación No. 36115)

en caso de que el conocimiento por parte del empleador sobre la condición de salud del trabajador se dé, de manera posterior a la decisión de finalizar el contrato de trabajo, no puede concluirse que la finalización del contrato de trabajo se dio de manera discriminatoria, puesto que al empleador no tener el elemento cognoscitivo para tomar la decisión de terminación del contrato, se evidencia que no existió nexo de causalidad entre la situación de salud y el despido del trabajador. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia de fecha 15 de julio de 2008).³⁹

4.1.4 Procedencia de la acción de tutela. Adicional a lo anterior, vale la pena abordar los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia respecto a la procedencia de la acción de tutela como mecanismo para solicitar el reintegro del trabajador. Cabe resaltar, que la línea general de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que la acción de tutela es improcedente como mecanismo judicial para solicitar un reintegro laboral de un trabajador que cuente con fuero de salud⁴⁰, puesto que la tutela es un mecanismo subsidiario y solo debe aplicarse cuando se viole o amenace un derecho fundamental, al tiempo que debe aplicarse de manera subsidiaria es decir cuando no se disponga de otro medio alternativo para realizar la petición (Constitución Política, artículo 86). Por ende, únicamente resultará procedente para solicitar el reintegro cuando el trabajador agote los mecanismos ordinarios de defensa o demuestre que se le genera un perjuicio irremediable el cual sea necesario impedir mediante la acción de tutela.

4.1.5. Consecuencias jurídicas en caso de que proceda la protección del artículo 26 de la ley 361 de 1997. Dentro de los aspectos a analizar, se encuentran las consecuencias

³⁹ Sentencia de fecha 15 de julio de 2008 (M.P. Carlos Humberto Tarquino Gallego) (Radicación No.31791)

⁴⁰ En la sentencia SLT13156-2014 de fecha 24 de septiembre de 2014 se evidencia esta postura de la Corte Suprema de Justicia al señalar que: “La tutela contra decisiones judiciales está sujeta a casos concretos y excepcionales, en los que, por las actuaciones u omisiones de los jueces, se transgredan, en forma evidente, derechos de rango superior. Dicha eficacia de los derechos fundamentales debe estar en consonancia, en particular, en lo que concierne a la administración de justicia, con los principios rectores de nuestro estado social de derecho, como la seguridad jurídica y la cosa juzgada.”

jurídicas derivadas de la procedencia de la acción de reintegro o de tutela, sobre las cuales la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia de fecha 28 de agosto de 2012, manifiesta que pueden consistir en el reintegro del trabajador al cargo que se encontraba desempeñando anteriormente o de superior categoría y en cancelar los salarios prestaciones y demás emolumentos laborales desde el día de la desvinculación hasta la fecha del reintegro. (Corte Suprema de justicia, Sentencia de fecha 28 de agosto de 2012)⁴¹. No obstante, conviene indicar que en otros pronunciamientos la Corte Suprema de Justicia ha señalado que no es conveniente el reintegro de un trabajador cuando su condición de salud se lo impide. (Corte Suprema de justicia, Sentencia de fecha 22 de junio de 2016), dando lugar únicamente a la indemnización de 180 días de salario contenida en el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.⁴²

4.1.6. Viabilidad de desvinculación con justa causa de una persona en situación de discapacidad, invalidez o debilidad manifiesta por salud, sin requerir autorización al Ministerio del Trabajo. Llama la atención al respecto, que la Corte Suprema de Justicia ha señalado que no es suficiente únicamente el quebrantamiento de la salud o que el trabajador se encuentre en incapacidad médica; en esa medida, la protección del artículo 26 de la ley 361 de 1997 sólo procede cuando se *“acredite que el asalariado al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, esto es, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%”*.⁴³ Así las cosas, las personas que no logren acreditar una pérdida moderada de capacidad laboral no serán sujetos

⁴¹ Sentencia de fecha 28 de agosto de 2012 (M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz) (Radicación No. 39207)

⁴² Sentencia SL 11643 -2016 de fecha 22 de junio de 2016 (M.P. Fernando Castillo Cadena)

⁴³ Sentencia SL10538-2016 de fecha 29 de junio de 2016 (M.P. Fernando Castillo Cadena)

de la protección derivada del artículo 26 de la ley 361 de 1997, en esa medida su contrato podrá darse por terminado con o sin justa causa sin que medie autorización de la oficina del trabajo.

Respecto a la viabilidad de terminación con justa causa de una persona en situación de discapacidad, invalidez o debilidad manifiesta por salud, sin requerir autorización al Ministerio del Trabajo, la Corte Suprema se pronunció en la sentencia de fecha 11 de abril 2018, sobre el artículo 26 de la ley 361 de 1997; al respecto, la Corte señaló que el presente artículo *“no consagra la prohibición de terminar el contrato de trabajo de quien este en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto este precedido por un criterio discriminatorio”*. Tal concepción da viabilidad a finalizar el contrato de trabajo con justa causa a personas en situación de discapacidad, invalidez o en condición de debilidad manifiesta por salud sin solicitar autorización al Ministerio de Trabajo; para tal efecto, es necesario que esta terminación se encuentre objetivamente fundamentada. Sobre el particular, es conveniente advertir que el argumento objetivamente fundamentado es lo que elimina la presunción discriminatoria del despido. En ese sentido, será viable finalizar el contrato de trabajo con justa causa sin acudir al inspector del trabajo cuando el trabajador incurra en una de las causales establecidas por el literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.⁴⁴

4.2. Análisis jurisprudencial de la Corte Constitucional. Aquí vale la pena señalar que la Corte Constitucional ha sido el principal referente de construcción jurisprudencial sobre la estabilidad laboral reforzada por cuestiones de salud, pues ha efectuado bastantes interpretaciones especialmente sobre la protección establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, principalmente alrededor del concepto de debilidad manifiesta por salud. Una de las más

⁴⁴ Sentencia de fecha 13 de junio de 2018 (M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero) (Radicación No.59771)

importante es la evidenciada en la sentencia C-531 del 2000 donde se pronunció frente al 2do inciso de este artículo declarándolo condicionalmente exequible bajo el entendido que si bien la indemnización establecida es insuficiente para garantizar la protección, no otorga la eficacia del despido sin autorización del funcionario competente y adicionalmente, declarar inexecutable este artículo traería mayores perjuicios para las personas en condición de discapacidad.

Así pues, con la intención de abordar los pronunciamientos de la Corte sobre este amparo constitucional, se encontró conveniente dividir el análisis en los siguientes aspectos: quiénes son sujetos de la protección de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, a quién le corresponde la carga de la prueba, si existe o no presunción del nexo de causalidad entre el despido y la condición de salud, la procedencia de la acción de tutela, cuáles son las consecuencias jurídicas en caso que proceda el amparo constitucional y la viabilidad de terminación del contrato con justa causa sin la autorización del Ministerio de Trabajo.

4.2.1 Sujetos de protección de la estabilidad laboral reforzada por salud. Frente a esto, conviene indicar que la Corte Constitucional no ha adoptado los porcentajes establecidos por el ya derogado decreto 2463 de 2001, para determinar quienes son sujetos del presente amparo. En ese sentido, la Corte Constitucional ha precisado que serán sujetos de especial protección *“personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que, por tanto, requieren de una asistencia y protección especial (...).”* (Corte constitucional, C-824 de 2011).⁴⁵ En efecto, no serán sujetos de protección únicamente quienes cuenten con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, sino

⁴⁵ Sentencia C-824 de 2011 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva)

también aquellas personas que acrediten que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta por motivos de salud. Sobre el particular, conviene indicar que el juez constitucional tiene facultad para calificar los supuestos de hechos con el fin de determinar la consecuencia jurídica; así como, para definir si estos supuestos de hechos activan la protección constitucional y las consecuencias jurídicas que de ella derivan. Antes de continuar, es necesario aclarar que esta postura normativa data de antes de la ley 361 de 1997, pues en Sentencia T-427 de 1992⁴⁶ la Corte Constitucional indicó, que una desvinculación deberá tener en cuenta la condición de debilidad manifiesta al momento de ser efectuada y no podrá vulnerar la protección de las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial.

Para tal efecto, la Corte consideró necesario diferenciar los conceptos de discapacidad e invalidez. La invalidez esta relacionada con el reconocimiento de una prestación a las personas que cumplen con unas condiciones legales entre las que se encuentra el tener una pérdida de capacidad laboral del 50% o superior.⁴⁷ Por el contrario, la discapacidad hace referencia a un conjunto de barreras contextuales que hacen más gravosa la participación e inclusión de una persona. Ahora bien, cabe resaltar que la pérdida de capacidad laboral del 50% o más no puede ser entendida como sinónimo de invalidez y, en consecuencia, no es impedimento para que la persona ejecute otra actividad productiva. (Corte Constitucional, T-340 de 2017)⁴⁸

Por otra parte, respecto a los sujetos de protección especial en razón a su salud, conviene ahondar en un pronunciamiento de la Corte Constitucional donde señala que la declaración de

⁴⁶ Sentencia T-427 de 1992 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz)

⁴⁷ Al respecto la Sentencia 340 de 2017 indicó que el que “*exista la posibilidad de obtener el reconocimiento de la pensión de invalidez no significa que la persona con discapacidad, incluso con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 50% o más, no cuente con otras competencias y aptitudes para desarrollar actividades productivas que le permitan afirmar su dignidad, acceder a una fuente de ingresos complementaria y contribuir con la economía nacional.*”

⁴⁸ Sentencia T-340 de 2017 (M.P. Gloria Estela Ortiz Delgado)

un contrato realidad no puede ser entendida como un obstáculo para que esa protección proceda; por lo cual la misma será viable en vinculaciones tanto laborales como civiles (Corte Constitucional, T-040 de 2016)⁴⁹; toda vez que, en el fondo lo que se pretende es proteger todas las relaciones jurídicas que involucren derechos constitucionales. Este criterio de interpretación fue confirmado por la sentencia SU-049 de 2017⁵⁰, toda vez que los destinatarios de la estabilidad laboral reforzada no se limitan a trabajadores dependientes; si no también a los independientes y los vinculados mediante contratos civiles, en virtud de lo cual podría decirse que la estabilidad laboral reforzada muta a una estabilidad ocupacional reforzada. (Camacho y Romero, 2017, p. 11)

Con anterioridad a la sentencia SU-040 de 2018⁵¹, eran sujetos de estabilidad ocupacional reforzada las personas que se encontraran en una situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta que fueran contratadas. Esta sentencia, señaló que las personas que fueron vinculadas en el marco de una política pública de inclusión social no serán sujetos de protección especial; toda vez que estas personas al momento de su vinculación ya se encontraban en condición de discapacidad, invalidez o debilidad manifiesta; por lo cual, no puede establecerse que la terminación de su contrato se da con componente discriminatorio. En consecuencia, podrá finalizarse el contrato de personas que se encuentren en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta sin autorización del Ministerio de Trabajo, si al momento de la suscripción del contrato ya presentaban esta condición de salud. Haciendo más sencilla y menos gravosa la vinculación al empleo de las personas en situación de

⁴⁹ Sentencia T-040 de 2016 (M.P. Alejandro Linares Cantillo)

⁵⁰ Sentencia SU-049 de 2017 (M.P. María Victoria Calle Correa)

⁵¹ Sentencia SU-040 de 2018 (M.P. Cristina Pardo Schlesinger)

discapacidad o debilidad manifiesta por salud. Lo anterior, es fundamental y supera una barrera para las personas en condición de discapacidad, pues esta población ya no se verá como una población problemática, brindando la posibilidad de competir y de acceder a un trabajo en igual de condiciones con los trabajadores que no cuentan con una afectación en su salud.

4.2.2. Carga de la prueba. Avanzando en este razonamiento, la obligación de la carga de la prueba es otro aspecto trascendental del fuero de salud que ha abordado la Corte Constitucional. Al respecto, el Alto Tribunal ha señalado que es al trabajador a quien en principio le corresponde poner de presente su discapacidad o su condición de debilidad manifiesta, el conocimiento por parte del empleador de la condición de salud del trabajador al momento de la desvinculación y que bajo dicha situación, se presumirá el nexo de causalidad entre la situación de salud y la desvinculación. Así las cosas, en sede de tutela siempre se presume la existencia del nexo de causalidad entre el despido y la condición de salud del trabajador, por lo cual, es el empleador quien debe desvirtuar la existencia de este nexo. Lo anterior, la Corte Constitucional lo ha argumentado de la siguiente forma “*exigir la prueba de la relación causal existente, entre la condición física, sensorial o psicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente*”. (Corte Constitucional, Sentencia T-420 de 2015)⁵²

4.2.3. Presunción del nexo de causalidad entre la condición de salud y el despido. Analizadas las decisiones adoptadas por la Corte Constitucional respecto al nexo de causalidad se evidencia que este siempre se presume; y en consecuencia los despidos efectuados a personas

⁵² Sentencia T-420 de 2015 (M.P. Myriam Ávila Roldán)

en situación de discapacidad, invalidez o en condición de debilidad manifiesta por salud serán en principio calificados discriminatorios. En ese sentido, la Corte Constitucional ha indicado que en los casos donde la persona se encuentre en debilidad manifiesta por cuestiones de salud, y el empleador tenga conocimiento de tales hechos, éste último deberá demostrar la existencia de un criterio objetivamente justificado, toda vez que se presume la existencia del nexo de causalidad; y, por ende, el despido en principio sería discriminatorio. (Corte Constitucional, Sentencia T-597 de 2014⁵³). Es de advertir adicionalmente, que el nexo de causalidad entre el despido y la condición de salud del empleador se presumirá sin distinción alguna en cualquier relación laboral. Para tal efecto, es necesario que subsistan las causas que dieron origen al contrato y se acredite que la persona ha cumplido cabalmente con sus obligaciones laborales.

4.2.4. Procedencia de la acción de tutela. Dentro de los aspectos del fuero de salud encontramos la procedencia de la acción de tutela como mecanismo para solicitar el reintegro laboral. En principio, la Corte Constitucional en la sentencia T-438 de 2008⁵⁴, indicó que la acción de tutela sólo procede “(i) cuando no existe ninguna otra acción judicial por la que se pueda resolver un conflicto relacionado con la vulneración de un derecho fundamental; (ii) cuando existiendo otras acciones, éstas no resultan eficaces o idóneas para la protección de tales derechos; (iii) cuando aún existiendo acciones ordinarias, resulta imprescindible la intervención del juez de tutela para evitar que ocurra un perjuicio irremediable de carácter ius fundamental.” En todo caso, en otro pronunciamiento la Corte indicó que la acción de tutela sería procedente si el trabajador se encuentra en debilidad manifiesta y el despido del trabajador se llevó a cabo sin la autorización del Ministerio del Trabajo. (Corte Constitucional, Sentencia

⁵³ Sentencia T-597 de 2014 (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez)

⁵⁴ Sentencia T434 de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño)

T-986 de 2012⁵⁵). Sin embargo, mediante la Sentencia unificación la SU-049 de 2017 ⁵⁶se unifica el criterio y se ratificó lo indicado por la sentencia T-434 de 2008. Es de advertir, que adicionalmente en esta sentencia se indicó que el juez constitucional es competente para pronunciarse respecto a la procedencia de la acción de tutela; para lo cual, es pertinente que evalúe si los otros medios de defensa proveen una solución integral y si efectivamente evitan un perjuicio irremediable.

Aclarado lo anterior, conviene indicar que, si bien la acción de tutela no cuenta con un término de prescripción/o caducidad establecido, si es necesario se cumpla con el requisito de inmediatez, es decir que sea interpuesta de manera oportuna frente a la ocurrencia de los hechos, pues en caso de no ser así se podrá determinar improcedente.⁵⁷

Cabe precisar, que respecto a la procedencia de la tutela como mecanismo definitivo o transitorio la Corte Constitucional ha indicado dos criterios diferentes: por un lado, ha considerado necesario establecer una diferenciación entre trabajadores que son discapacitados o inválidos y entre quienes se encuentran en condición de debilidad manifiesta por razones de salud; lo antedicho, con ocasión a que si se encuentra en debilidad manifiesta la tutela procederá como mecanismo transitorio; por el contrario, si se encuentra en situación de discapacidad o invalidez la tutela procederá como mecanismo definitivo. (Corte Constitucional, sentencia T-344 de 2016⁵⁸). Un escenario diferente se evidencia en otros fallos, en razón a que no se ha encontrado relevante aplicar esta diferenciación a los trabajadores, toda vez que, la acción de

⁵⁵ Sentencia T-896 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva)

⁵⁶ Sentencia SU-049 de 2017 (M.P. María Victoria Calle Correa)

⁵⁷ Al respecto, vale la pena poner de presente la sentencia T-594 de 2015 donde a pesar de que el trabajador interpuso la tutela sin inmediatez de consideró procedente toda vez que la demora fue en razón de una condición de salud y del paro judicial. Es así como se evidencia, que para aplicar una tutela sin que acredite en un principio de inmediatez debe encontrarse objetivamente fundamentado.

⁵⁸ Sentencia T-344 de 2016 (M.P. Alberto Rojas Ríos)

tutela puede ser aplicada como mecanismo transitorio para trabajadores en condiciones de discapacidad o invalidez, o para quienes se encuentren en debilidad manifiesta por salud (Corte Constitucional, Sentencia T-434 de 2008)⁵⁹.

4.2.5 Consecuencias jurídicas en caso de que proceda el amparo constitucional.

Respecto de las consecuencias jurídicas de llevar a cabo la desvinculación de una persona en condición de discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por salud, sin la debida autorización por parte del Ministerio del Trabajo, se puede evidenciar que la Corte Constitucional no ha sido uniforme en sus pronunciamientos. A continuación, se podrán apreciar algunos de los escenarios producto de las decisiones adoptadas por la Corte Constitucional:

1. Ineficacia de la desvinculación + reintegro del trabajador + indemnización equivalente a 180 días de salario + el pago de los salarios, las prestaciones sociales y demás emolumentos laborales dejados de percibir desde la desvinculación hasta el reintegro.⁶⁰
2. Ineficacia de la desvinculación + reintegro del trabajador + indemnización equivalente a 180 días de salario.⁶¹
3. Ineficacia de la desvinculación + reintegro del trabajador.⁶²

⁵⁹ Sentencia T-434 de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño)

⁶⁰ Se evidencia en la Sentencia T-405 de 2015 de la Corte Constitucional, M.P. María Victoria Calle Correa

⁶¹ Algunos ejemplos son las Sentencias de la Corte constitucional T-663 de 2011, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; T-041 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva y T-351 de 2015 M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo

⁶² En este sentido la Corte Constitucional profirió algunas sentencias tales como la Sentencia T-1219 de 2005, M.P. Jaime Córdoba Triviño; la sentencia T-986 de 2012 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva y T-703 de 2016, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

4. Ineficacia de la desvinculación + reintegro del trabajador + el pago de los salarios, las prestaciones sociales y demás emolumentos laborales dejados de percibir desde la desvinculación hasta el reintegro.⁶³

Sobre el particular, es necesario precisar que estas consecuencias jurídicas que se originan en virtud de la protección especial a las personas en situación de discapacidad, invalidez o en condición de debilidad manifiesta se presentan en igual medida en despidos indirectos; para lo cual, es necesario que el trabajador demuestre que su renuncia fue realizada bajo coacción o amenaza (Corte Constitucional, Sentencia T-457 de 2010)⁶⁴. Adicional a lo anterior, el fuero de salud también procede en las terminaciones del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, caso en el cual se debe solicitar autorización a la autoridad competente. Tal concepción, se fundamenta en que el ordenamiento jurídico desea garantizar que el trabajador tenga conocimiento de la protección especial que amerita por el hecho de encontrarse en discapacidad o en condición de debilidad manifiesta; así mismo, de que el despido a realizar no se efectuará bajo un criterio discriminatorio. (Corte Constitucional, T-217 de 2014).⁶⁵ Al respecto, cabe precisar que las transacciones con posterior conciliación hacen transito a cosa juzgada, entendiendo la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos que a través del cual dos o más personas ponen fin a su controversia con ayuda de un tercero calificado.

⁶³ Son algunos ejemplos de esta decisión las sentencias T-632 de 2004, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; la T-372 de 2012, M.P.; Jorge Iván Palacio Palacio y la T-773 de 2013, M.P. María Victoria Calle Correa

⁶⁴ El magistrado ponente fue Luis Ernesto Vargas Silva, y se indicó que “*se debe probar que la renuncia fue presionada por el empleador y produce un perjuicio irremediable.*”

⁶⁵ Sentencia T-217 del 2014 (M.P. María Victoria Calle Correa)

Por otra parte, es necesario indicar que dentro de las consecuencias jurídicas derivadas de la especial protección a las personas en condición de discapacidad, se evidencia que este amparo constitucional no se limita a la prohibición de despidos discriminatorios; de igual manera, incluye el derecho a que el trabajador sea reubicado en los casos donde se logre demostrar que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta en virtud a su salud o que su situación de salud no le permite el ordinario desempeño de sus funciones; para lo cual, no será necesario acreditar una calificación previa de su discapacidad. Cabe resaltar, que la Corte ha considerado relevante, con el fin de garantizar una protección integral del derecho a ser reubicado, que el empleador tenga la obligación de capacitar al trabajador en su nuevo cargo, con el fin de que lo ejerza de la mejor manera; sin que se vea afectada su condición de salud o el cumplimiento de sus obligaciones laborales. (Corte Constitucional, T-1040 de 2001)⁶⁶

4.2.6 Viabilidad de desvinculación con justa causa de una persona en situación de discapacidad, invalidez o debilidad manifiesta por salud, sin requerir autorización del Ministerio de Trabajo. Por último, respecto a la viabilidad de finalizar el contrato de trabajo con justa causa sin la autorización del Ministerio de Trabajo, para la Corte Constitucional no es procedente así el trabajador incurra en una justa causa legal, el efectuarlo, tiene como consecuencia el reintegro del trabajador⁶⁷. En todo caso, bajo el supuesto que el juez constitucional se encuentra facultado para calificar los supuestos de hecho y así establecer la consecuencia jurídica, y para determinar la procedencia de la estabilidad laboral reforzada, quedará a criterio del juez constitucional evidenciar si existió una justa causa objetivamente fundamentada y fallar conforme a lo establecido por la Corte Suprema de Justicia en sentencias

⁶⁶ Sentencia T-1040 del 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil)

⁶⁷ Sentencia T-594 del 2015 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva)

de fechas la SL53394 de fecha 11 de abril (M.P. Clara Cecilia dueñas Quevedo), la SL59771 de fecha 13 de junio (M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero) y la SL3772 de fecha 5 septiembre de 2018 (Rigoberto Echeverri Bueno).

IV. ESCENARIOS DE DISCUSIÓN ALREDEDOR DEL FUERO DE SALUD

1. Inexistencia de un criterio normativo definitivo sobre las limitaciones que dan lugar al fuero de salud.

Bajo el supuesto que las personas con discapacidad se han encontrado con una serie de obstáculos en la vida social que afecta su desarrollo personal e integración total en la sociedad, se han proferido diferentes normas a nivel nacional y supranacional orientadas a la sensibilización de la sociedad para promover la participación de las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por salud en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural. Sobre el particular, cabe mencionar que a pesar de los esfuerzos y avances en su protección aún se evidencian prejuicios y prácticas que impiden el goce de sus derechos humanos en igualdad de condiciones.

El fuero de salud por su parte, consiste en un amparo que se configura en una estabilidad laboral reforzada y que se otorga a las personas en condición de discapacidad o debilidad por salud y consiste en que la persona no sea discriminada por su condición de salud durante el proceso de selección y en el ejercicio del trabajo; así como, en el derecho a ser reubicada en caso que requiera de un cargo que se ajuste a sus aptitudes y la prohibición de efectuar un despido discriminatorio en razón a su salud; lo anterior, con el fin de salvaguardar su estabilidad laboral. No obstante, esta protección ha presentado una serie de vacíos jurídicos especialmente

respecto a quiénes son sus sujetos de aplicación, los cuales, la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional han intentado llenar mediante sus interpretaciones. En esa medida se han visto inmersas en un debate jurídico alrededor de quienes son sujetos de esta protección especial, en palabras de López Medina: *“La Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia han tenido que afrontar el problema jurídico y en desarrollo de sus funciones han desarrollado dos posiciones diferentes. Una de ellas, la más amplia, sostiene que son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada aquellas personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores, sin necesidad de que exista una calificación previa; la otra, más restringida, defiende que solo aquellas personas con pérdida de la capacidad laboral en grado severo o profundo debidamente calificado son acreedoras de dicha protección”*. (López Medina, 2011. P. 55)

Por un lado, la Corte Suprema de Justicia en términos generales ha indicado que únicamente serán sujetos de protección quienes logren acreditar que se encuentren con una pérdida de capacidad laboral calificada, que sea moderada, severa o profunda. Para la Corte Suprema de Justicia la salud de los trabajadores debe ser una condición real, que si es necesario se puede acreditar mediante dictamen pericial, de lo cual se puede inferir que no queda a facultad de los jueces determinar quiénes serán sujetos de estabilidad reforzada por razones de salud. No obstante, las sentencias del año 2018 como las sentencias del 11 de abril de 2018 (M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo) (Radicación No. 53394), 13 de junio de 2018 (M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero) (Radicación No. 59771), y 05 de septiembre de 2018 (M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo) (Radicación No. 69399), han traído consigo un cambio en la línea de la acreditación de la discapacidad, para pasar a una tesis de protección frente a despidos

discriminatorios contra personas que tengan un impedimento demostrado en salud que afecte sus labores, sin necesidad de que exista una calificación de pérdida de capacidad laboral.

Por el contrario, la Corte Constitucional ha ampliado el espectro de protección de la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud indicando que, serán sujetos de protección, quienes se encuentren en una condición de debilidad manifiesta⁶⁸. Para tales efectos, la Corte Constitucional⁶⁹ depositó a los jueces de tutela no solo la facultad de calificar los hechos relacionados con la consecuencia jurídica; si no que, adicionalmente les otorgó la posibilidad de definir si en virtud de los supuestos de hechos se activa la protección constitucional y las respectivas consecuencias jurídicas, sin que se requiera sustento científico o médico, que acrediten la situación de indefensión del trabajador (López, Arenas, Cuervo, Monsalvo, Liévano, Godoy, Valdivieso, Prieto, Borrero y Martínez 2016, p.35.)

De lo anterior, se evidenció que no existe un criterio normativo definitivo sobre las limitaciones que dan lugar al fuero de salud, el país se encuentra frente a un escenario incierto, en la medida que no hay claridad respecto a qué personas efectivamente son amparadas del fuero de salud; de igual manera, no existen unos criterios que permitan diferenciar entre un trabajador con afectación en su salud que sea sujeto de protección y uno que si bien tiene una afectación en su salud, no es sujeto de especial protección.

⁶⁸ La sentencia SU-049 de 2017 señaló que la estabilidad laboral reforzada será *·predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”*,

⁶⁹ En la Sentencia T- 447 de 2013, la Corte Constitucional dispone que: *“Para establecer la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada no es importante el origen de la enfermedad (...). Lo determinante son las condiciones de vulnerabilidad en que se encuentra el empleado. De similar forma para que un trabajador sea considerado como discapacitado no requiere la calificación de pérdida de capacidad laboral, de modo que el juez de tutela debe evaluar los factores que indican que el interesado se halla en situación. De debilidad manifiesta”*

En virtud de lo anterior, algunos autores han señalado en especial respecto a las interpretaciones dadas por la Corte Constitucional que la categoría de la estabilidad reforzada como consecuencia de una debilidad manifiesta por razones de salud se convirtió en una institución con alto grado de subjetividad e indeterminación, toda vez que no se circunscribe a conceptos específicos que sirvan de referentes para determinar con certeza la procedencia o no de la protección en sede de tutela. Respecto de la aplicación de esta protección, es de precisar que se han evidenciado fallos de los jueces de tutela donde se aplica la estabilidad laboral reforzada sin que exista una condición de salud debidamente probada a través de criterios técnicos y objetivos que permitan determinar que efectivamente la persona cuenta con una condición que le amerita contar con la protección. (Álvarez, E, 2017)

2. ¿Cuál es la diferencia de aplicación de criterios por parte de la jurisdicción Constitucional y la Jurisdicción ordinaria?

Al respecto, podría aseverarse en términos generales que la gran diferencia radica en que la Corte Constitucional ha sido más flexible que la Corte Suprema de Justicia respecto a quienes y en qué circunstancia procede la aplicación de la estabilidad reforzada por motivos de salud. Para dar muestra de lo anterior se seleccionaron algunos aspectos sobre la aplicación del fuero de salud donde estas Cortes presentan algunas discrepancias.

Respecto del criterio de la aproximación normativa de la protección, es conveniente poner de presente que hace referencia a una postura minoritaria señalada por el magistrado Luis Guillermo Guerrero Pérez en la sentencia T-597 de 2014, en donde se señala que la protección que se aplica a las personas en condición de debilidad manifiesta por razones de salud deriva directamente de la Constitución Política, teniendo como consecuencia que la indemnización

prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 no resulte aplicable. Por el contrario, para trabajadores que se encuentran en condición de discapacidad, la indemnización es aplicable toda ya que su protección se deriva de la ley 361 de 1997.

Tabla 2.

Diferencia en la aplicación de criterios del fuero de salud

Criterio.	Corte Suprema de Justicia.	Corte Constitucional.
<i>1. Aproximación Normativa a la Protección.</i>	En los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia se evidencia que el desarrollo jurisprudencial alrededor del fuero de salud se dio a raíz de la promulgación de la ley 361 de 1997. Es así como, la protección aplicada por la Corte Suprema de Justicia podría entenderse de origen legal.	Si bien el denominado fuero de salud se formaliza con la ley 361 de 1997, conviene precisar que la protección para personas que se encontraran en condición de debilidad manifiesta por salud, venía siendo aplicada por la Corte con anterioridad a la promulgación de esta ley 361 de 1997. Protección que se encontraba fundamentada principalmente en los artículos 13, 47, 53, 54 y 95 de la Constitución política. Un ejemplo de lo anterior se

		evidencia en la sentencia T-27 de 1992. ⁷⁰
2. La aplicación del Decreto 2463 de 2001, que actualmente se encuentra derogado casi en su totalidad.⁷¹	La Corte Suprema de Justicia ha aplicado los criterios establecidos en el artículo 7 del decreto 2463 de 2001, para calificar la pérdida de capacidad laboral y así determinar quienes son sujetos del fuero de salud.	Por el contrario, la Corte Constitucional no se ha ceñido a la calificación de la pérdida de capacidad laboral para proceder con la protección, toda vez que las condiciones de las personas deben ser apreciadas de manera cualitativa, toda vez que afecte su desarrollo normal en la vida social. (Prieto, 2016, p. 112)
3. Debilidad manifiesta por una situación de salud.	Este tema no ha sido abordado a fondo por la Corte Suprema de Justicia; no obstante, en unos de sus	Tal concepción, ha sido adoptada por la Corte de manera reiterada, sobre el particular se ha hecho

⁷⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-427 de 1992 (M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz)

⁷¹ El decreto 2463 de 2001 fue derogado por el decreto 1352 de 2013, salvo los incisos primero y segundo del artículo 5 que establece las condiciones con las que deben contar las entidades que califican la pérdida de capacidad laboral y el inciso segundo y párrafos segundo y cuarto del artículo 6to que abordan sobre la calificación del origen del accidente la enfermedad o la muerte.

	pronunciamientos ha reconocido que los trabajadores incapacitados se encuentran en condición de debilidad manifiesta ⁷²	énfasis en que generalmente quienes se encuentren con una condición de debilidad manifiesta por salud serán sujetos del fuero de salud. ⁷³
4. Relaciones en que aplica.	Cabe señalar que la Corte Suprema de Justicia no se ha manifestado en sentencia de casación respecto a la procedencia del presente amparo en los contratos de naturaleza civil (Arrieta Vélez Sepúlveda y Arango, 2017, p.120) De lo cual, se puede concluir que para la Corte Suprema de Justicia la protección de estabilidad	La Corte Constitucional ha unificado el criterio frente a esto, señalando que esta protección aplicara en todo tipo de alternativa productiva, dándole el carácter de estabilidad ocupacional reforzada.

⁷² Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de fecha 16 de marzo de 2010 (M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza) “De una gran sensibilidad social y de una noble carga humana está imbuida la Ley 361 de 1997, en tanto que su designio es el de brindar una adecuada protección a las personas en circunstancias de debilidad manifiesta y de lograr la rehabilitación e integración social de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos.”

⁷³ Sentencia de la Corte Constitucional (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez) ha precisado que: “En relación con aquellas personas que solamente han sufrido un menoscabo físico durante la vigencia del contrato laboral, esta colegiatura ha entendido que procede una protección constitucional que se deriva directamente de la Carta Política y en virtud de la cual se brinda un amparo de la estabilidad laboral reforzada a individuos cuyo estado de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus obligaciones laborales en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados. Conforme a ello, se colige que la debilidad manifiesta del empleado también se desprende de aquellos trabajadores que se encuentren en dicha situación, pese a que no exista un dictamen de pérdida de capacidad laboral.”

	laboral por salud solo aplica en los contratos de naturaleza laboral.	
5. Conocimiento del empleador sobre la condición de salud del trabajador.	Al respecto la Corte Suprema de Justicia, ha precisado necesario demostrar que efectivamente el empleador tenía conocimiento de la condición de salud para que proceda la aplicación del presente amparo.	No hay una posición pacífica, pues en algunas ocasiones para que opere esta protección es fundamental que se demuestre el conocimiento del empleador sobre el estado de salud del trabajado. No obstante, en otros pronunciamientos ha señalado que la protección se activa independientemente al conocimiento del empleador.
6. Nexo de causalidad	La Corte de Suprema no presumía la existencia del vínculo de causalidad entre el despido y la condición de salud, fue a partir de la	Siempre ha presumido la existencia del nexo de causalidad entre el despido y la condición de salud del trabajador; por lo cual en

	<p>sentencia SL53394 de fecha 11 de abril (M.P. Clara Cecilia dueñas Quevedo), que la Corte Suprema de Justicia empezó a presumir este nexo para evitar que existieran despidos discriminatorios y es una postura que se ha mantenido en posteriores decisiones como es el caso de la SL59771 de fecha 13 de junio (M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero) y la SL3772 de fecha 5 septiembre de 2018 (Rigoberto Echeverri Bueno).</p>	<p>principio presume un despido como discriminatorio cuando se despide a alguien que cuenta con una condición especial de salud.</p>
--	---	--

Por último, cabe señalar que estas disparidades en las posiciones generan que los empleadores no sepan como proceder frente a las diferentes situaciones que se pueden presentar con personas que cuenten con alguna afectación en su salud.

3. ¿La interpretación dada por las altas Cortes al fuero de salud permite cumplir con la finalidad de evitar la discriminación?

La finalidad del fuero de salud y todo el desarrollo normativo y jurisprudencial alrededor de este ha sido eliminar la discriminación de las personas en discapacidad, invalidez o en condición de debilidad manifiesta, especialmente en el ejercicio de su derecho al trabajo. No obstante, se han evidenciado una serie de vacíos normativos especialmente respecto a quiénes son sujetos del fuero de salud, en virtud de lo cual fue necesario que la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional realizarán sus pronunciamientos respectivos.

Ahora bien, de las interpretaciones dadas por las altas Cortes frente a quiénes son sujetos de estabilidad laboral reforzada por salud se ha evidenciado que no se ha establecido un criterio de interpretación normativa definitivo sobre las limitaciones que presenten las personas para que den lugar a la aplicación del fuero de salud lo que genera en gran medida un escenario de inseguridad jurídica, donde especialmente los empleadores no saben cómo proceder. Un claro ejemplo de esto es el pronunciamiento realizado por la ANDI (Asociación Nacional de Industriales) sobre lo proferido por la sentencia de la Corte Constitucional SU-049 de 2017⁷⁴,

⁷⁴ La sentencia SU-049 de 2017 tres grandes temas: 1. Ampliación de la protección constitucional- extensión del ámbito contractual, en virtud de lo cual los destinatarios de la estabilidad laboral reforzada serán no solo los trabajadores dependientes, sino también los independientes, incluso los vinculados por contratos civiles de prestación de servicios, contratos de aprendizaje, etc. 2. Deber constitucional de solidaridad de los contratantes hacía los contratistas. Respecto del contratista independiente (como persona natural) que prestando servicios o ejecutando una obra a un beneficiario imponiéndole la carga a este de estabilidad reforzada como si se tratara de un empleador del contratista independiente trabajador vinculado por contrato de trabajo. 3. Presunción de despido por motivo de salud independientemente de la gravedad de la condición de discapacidad.

la cual amplió el concepto de una estabilidad laboral reforzada a una estabilidad ocupacional reforzada toda vez que hizo extensiva esta protección a relaciones contractuales no laborales:

“La ANDI respeta y acata la decisión, lo que no significa que cuando observamos la manera como se lleva a efecto, no encuentre preocupaciones prácticas. Se trata de uno de los temas más sensibles en el mundo del trabajo. En general, nos preocupa la forma como se ha venido ampliando por vía jurisprudencial el concepto de estabilidad laboral reforzada y, puntualmente, en lo que respecta al fuero de salud, nos inquieta el impacto que decisiones como estas representan para la estabilidad de las empresas, dadas sus consecuencias micro y macroeconómicas”, afirma Alberto Echavarría, Vicepresidente de Asuntos Jurídicos y Sociales de ese gremio. En cuanto a los obstáculos para la aplicación del fallo, el dirigente precisa que hay temor por el abuso de la figura de la Estabilidad Ocupacional Reforzada, dado “el amplísimo grado de indeterminación inherente a la categoría de ‘debilidad manifiesta por razones de salud’, en donde caben desde graves situaciones de salud hasta complicaciones menores”. (Revista Portafolio, Fiero, J., 2017)

De lo anterior se evidencia que la Corte Constitucional ha ampliado el ámbito de aplicación del fuero de salud, pues para la Corte no es aplicable únicamente a los contratos laborales sino también a los contratos de naturaleza civil; sin embargo, no ha logrado dar claridad respecto a qué personas serán amparadas por el fuero de salud, generando inseguridad respecto a cómo proceder frente a personas que cuenten con afectaciones en su salud, y en esa medida, se ha generado que los empleadores a pesar de las múltiples leyes y decretos que han sido expedidos para eliminar la discriminación se encuentren prevenidos frente a las personas que cuentan con una afectación a su salud. De lo cual se deriva que los empleadores se encuentran principalmente con los siguientes inconvenientes: la dificultad de finalizar el trabajo

de las personas en situación de discapacidad o debilidad manifiesta y la inexistencia de un criterio normativo claro respecto a quienes son sujetos de estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

En continuidad con lo anterior, respecto a la dificultad de finalizar el trabajo de las personas en situación de discapacidad o debilidad manifiesta; la ley 361 de 1997, estableció la prohibición de despedir a una persona en condición de discapacidad sin la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo. En este sentido, si el empleador desea despedir a alguien que por su condición de salud que ya no puede ejercer sus funciones laborales debe solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo. Aunque parece sencillo, en la práctica acceder a esta autorización ha sido casi imposible; toda vez que, por un lado, es un proceso muy demorado y por otro, la mayoría de las solicitudes son rechazadas, de las presentadas aproximadamente el 80% no se conceden (Camacho y Romero, 2017 p.19). Por lo tanto, así el trabajador no pueda asistir al cumplimiento de su contrato y el Ministerio de Trabajo no conceda la autorización de despido el empleador deberá seguir manteniendo al trabajador vinculado. Es así como, en palabras de (Prieto, 2016, p.119) se describe de la siguiente manera: *“Las condiciones de prestación de servicio, desaparecen de plano, a cambio de una simple manutención a cargo del empleador. En consecuencia, el contrato de trabajo se desnaturaliza, con el consecuente efecto de la afectación negativa en dos ámbitos concretos, como son el ejercicio adecuado y legítimo de la subordinación como el elemento esencial de la relación laboral, por una parte y por otra, la imposición de una barrera normativa para la generación de empleo a favor de un grupo social históricamente marginado.”*

Por otro lado, respecto a la inexistencia de un criterio de interpretación normativo claro respecto a quiénes son sujetos de estabilidad laboral reforzada por salud, la Corte Constitucional ha sido enfática en el hecho de que las personas en condición de debilidad manifiesta por razones de salud son sujetos de estabilidad ocupacional reforzada. Sin embargo, no existe un criterio claro que permita determinar cuando una persona se encuentra en situación de debilidad manifiesta por salud, y es así como el juez de tutela ha determinado en la práctica y de acuerdo al caso que trata qué personas se encuentran en debilidad manifiesta de acuerdo a su subjetividad y aplicando la sana crítica, sin contar con elementos técnicos para adoptar esta decisión. Adicionalmente, el empleador en varias ocasiones se ha visto obligado a asumir el reintegro de personas que así hayan incumplido sus obligaciones y cuenten con una afectación de salud mínima, sin pérdida de capacidad laboral, porque un juez de tutela ha decidido que son sujetos de fuero de salud. En ese sentido, los empleadores no cuentan con seguridad jurídica al tomar la decisión de abstenerse o de finalizar el contrato de un trabajador, dado que hay lugar a que un juez de tutela ordene *“reintegros de trabajadores con falencias menores de salud (migrañas, refriados, etc.), incluso personas que pueden sufrir algún tipo de enfermedad que no es incapacitante (gastritis, obesidad, etc.) o que pueden tener una pérdida de capacidad laboral menor (pérdida de la falange del dedo meñique) pueden terminar siendo activos inamovibles de una organización (...).”* (Valdivieso, 2015) Lo antedicho, permite evidenciar que hoy en día es fácil acceder un reintegro laboral fundamentado en la condición de debilidad manifiesta por salud la cual no se encuentra plenamente definida. En consecuencia, se han generado abusos ⁷⁵ por parte de los trabajadores, toda vez que estos para evitar que les sea finalizado su contrato de trabajo optan por asistir al médico para lograr incapacitarse por alguna

⁷⁵ En virtud de lo cual se hizo necesario la expedición del decreto ley 1333 de 2018.

patología, así sea una enfermedad menor que le sirva para ser para que sea clasificada por un juez como sujeto de especial protección, por lo cual ha hecho necesario que se expidan regulaciones que permitan sancionar el abuso del derecho por parte de los trabajadores como es el caso del decreto 1333 de 2018 que establece cómo se debe proceder ante una conducta de abuso del derecho y cuáles son las causales de suspensión o de no reconocimiento de incapacidades cuando se incurre en una de las situaciones de abuso.

Así las cosas, se evidencia que las interpretaciones de las altas Cortes, no han logrado de manera adecuada la finalidad de la Constitución de 1991 y la ley 361 de 1997 de eliminar la discriminación de las personas en condición de debilidad por razones de salud y garantizar el ejercicio de sus derechos; sino que por el contrario se han generado confusiones por la inexistencia de un criterio que permita determinar cuáles personas se encuentran efectivamente en condición de debilidad manifiesta y deben ser sujetos de protección tanto para tener una estabilidad laboral reforzada como para ser motivo de inclusión en el empleo. Así pues, las Cortes se han limitado a dar diversas interpretaciones, las cuales se han evidenciado contradictorias; sin dar alguna respuesta concreta respecto a quiénes aplicar el fuero de salud, lo que conlleva a que esto se aplique a todo el mundo y no realmente a la población afectada. Esta medida, implica una incertidumbre que en la práctica afecta a los empleadores, pues como se evidencia en el pronunciamiento de la ANDI (*Revista Portafolio, Fiero, J., 2017*), las Empresas se ven económicamente y administrativamente afectadas, dado que deben asumir los costos de mantener en el empleo a una gran cantidad de personas con afecciones en salud, que no necesariamente cuentan con una discapacidad o con dificultades médicas que les impidan ejecutar sus trabajos en condiciones óptimas. Lo anterior, perjudica también a los trabajadores con afectaciones de salud, pues la incertidumbre de los sujetos objeto de protección, no solo

conlleve al abuso, sino a la aversión de contratación de personas con algún tipo de limitación. Lo anterior, pese a los beneficios tributarios ofrecidos.

Sin perjuicio de lo anterior, el 2018 ha sido un año de cambios que permitirá darle a un giro a esta situación; pues por un lado mediante la sentencia de la Corte suprema de justicia de fecha 11 de abril de 2018 (M.P. Clara Cecilia Dueñas) (Radicación No. 53394), se le da la posibilidad al empleador de despedir a una persona con afectación de salud sin autorización al Ministerio del Trabajo cuando esta incurra en una causa de terminación legal; por otro lado la Corte Constitucional, mediante la SU-040 de 2018 (M.P. Cristina Pardo Schlesinger), indicó que la personas con afectaciones en su salud que sean vinculadas durante una política de inclusión no serán sujetos de fuero de salud pues si se contratan ya con estas características en su salud se entiende que su terminación no podrá darse en atención a las mismas y por último, el decreto ley 1333 de 2018, el cual fue expedido para evitar el abuso del derecho en relación con las incapacidades otorgada por el Sistema de Seguridad Social Integral.

Por último, si bien se avecinan grandes cambios en la aplicación del fuero de salud, conviene advertir que no son suficientes y se sigue requiriendo una interpretación más clara y específica por parte de las altas Cortes, que brinde unos criterios concretos que permitan identificar quiénes son los sujetos de estabilidad laboral reforzada, cuándo procede este amparo y las consecuencias jurídicas de esto. De igual forma, se requieren delimitar de manera clara cuando el Ministerio de Trabajo podrá conceder la autorización para la terminación de un contrato laboral de un trabajador en situación de discapacidad para que no se vuelva una situación inmanejable para el empleador.

CONCLUSIONES

El ordenamiento jurídico efectivamente en cumplimiento de lo establecido en la Constitución Política, se ha encargado de establecer mecanismos para que las personas en situación de discapacidad puedan acceder al trabajo en igualdad de condiciones y puedan tener un desarrollo personal e integración total en la sociedad; para tal efecto, se han ratificado tratados y convenios, se han establecido leyes con beneficios fiscales para quienes contraten personas en situación de discapacidad, se han creado políticas para la promoción de los derechos de esta población y se ha instaurado y desarrollado la forma en que se protege la estabilidad laboral reforzada para aquellas personas que presentan una limitación en salud o una discapacidad. No obstante, en relación con éste último punto, se ha presentado poca claridad sobre la aplicación práctica de la estabilidad reforzada, dada la dificultad de determinar quiénes son los sujetos de protección. Esto, por cuanto la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional han tenido diferentes interpretaciones sobre los sujetos que pueden ser amparados por la estabilidad antedicha, a través del denominado fuero de salud aquí estudiado.

Al respecto, es menester advertir que los pronunciamientos de las altas Cortes han presentado una serie de contradicciones que como consecuencia conllevan a una clara indeterminación frente a los alcances de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud y los sujetos objeto de protección, toda vez que, no existe claridad, ni uniformidad frente a los criterios jurisprudenciales que definen los conceptos de limitación, discapacidad, vulnerabilidad, indefensión o debilidad manifiesta, y mucho menos frente a los momentos en qué opera la protección de reintegro o indemnización. Lo anterior, hace que exista una ambigüedad que dificulta tanto a los trabajadores como a los empleadores, para identificar a quiénes son sujetos de la protección especial del fuero de salud, generando un escenario de inseguridad jurídica. En ese sentido, existe una clara dificultad para evaluar si la norma ha

cumplido con los fines de integrar a las personas con discapacidad en el empleo, pues en materia práctica, el sector empresarial ha visto dificultades que en muchos casos conllevan a dejar de contratar personas con algún tipo de dificultad médica, dado la ambigüedad que se puede presentar en caso de una reclamación sobre su retiro, tal y como lo ha indicado la ANDI (*Revista Portafolio, Fiero, J., 2017*). De igual forma, al existir dificultad en determinar cuándo procede o no la solicitud de autorización del Ministerio del Trabajo, esta situación impide que en la práctica se puedan terminar los contratos de trabajo de quienes en efecto cuentan con una dificultad de salud que les impide trabajar, pues en las ocasiones donde se solicitan autorizaciones del Ministerio del Trabajo para finalizar los contratos de trabajo de personas con limitación, resulta muy probable la negativa de la entidad, como se demuestra en el hecho que las autorizaciones se niegan en cerca del 80% de los casos. Este escenario práctico, representa en realidad un desincentivo para la contratación de las personas que tengan alguna limitación médica o clínica y más aún de personas con discapacidad.

Ahora bien, si bien todo lo anterior, conlleva a poner en duda si la finalidad de la Ley 361 de 1997 ha sido cumplida a cabalidad mediante el desarrollo jurisprudencial del fuero de salud. Lo anterior, por cuanto es claro que la finalidad de la norma era la integración de quienes pueden ser sujetos objeto de discriminación como consecuencia de su salud, más no generar una incertidumbre práctica sobre la estabilidad laboral reforzada de cualquier persona con afecciones en salud, o la dificultad de terminar los contratos de trabajo de personas con limitación, cuando la misma obedece a criterios y fundamentos objetivos desligados de algún elemento discriminatorio. Así, es de advertir que en el presente estudio se evidenció que se han dado ciertos cambios que parecen dilucidar un aspecto mucho más ajustado a la finalidad inicial de la Constitución y de la Ley 361 de 1997. Así, por ejemplo se ha definido que el hecho de

que las personas con limitación sean contratadas en una política de inclusión social, conociendo el empleador de su limitación, no impide que posteriormente se termine su contrato pues acorde con la Corte Constitucional en Sentencia SU-040 de 2018 (M.P. Cristina Pardo Schlesinger), no puede tratarse de un acto discriminatorio dicha terminación, cuando durante el proceso de vinculación y el desarrollo de la relación, la limitación en salud nunca ha sido ningún impedimento. Lo anterior, abre las puertas a la posibilidad de acceder en igualdad de condiciones al empleo, pretermitiendo eventos prácticos en que se pueda generar una discriminación. Así mismo, el cambio jurisprudencial dado por la Corte Suprema de Justicia, relativo al hecho de poder terminar el contrato de trabajo de una persona con limitación, cuando existe una justa causa, y sin necesidad de una autorización del Ministerio de Trabajo como lo menciona la sentencia de la Corte Suprema de Justicia d fecha 11 de abril de 2018 (M.P. Clara Cecilia Dueñas) (Radicación No. 53394), permite dejar claridad, que lo que se busca es evitar actos o despidos que sean discriminatorios, pues realmente, la existencia de una justa causa debidamente comprobada, deja en claro que la terminación del contrato no obedece a un criterio de discriminación. Así pues, estos cambios permiten dilucidar un aspecto más dado a la inclusión por la vía de prohibir la discriminación, más no a una teoría de inclusión sobre una estabilidad laboral perpetua o indeterminada, derivada de una afección de salud. Queda entonces, la posibilidad de que las altas Cortes continúen trabajando para unificar los criterios de aplicación de la protección derivada del fuero de salud, pensando en la finalidad de la norma que exige no impedir el acceso al empleo y evitar la discriminación en el trabajo de personas que cuenten con alguna discapacidad o limitación en salud, procurando establecer un escenario de coordinación y armonización, entre la prohibición de discriminación y el escenario de desarrollo adecuado de las actividades productivas.

FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Bibliografía

Camacho A., Romero. M. (2017). *De la estabilidad laboral relativa ¿A la estabilidad laboral absoluta?* Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.

Gómez, M. DaCosta, A., Jaramillo, I., Palacio J. y López, J. (Ed.). (2014). *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: origen y perspectivas en los albores del siglo XXI.* Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez.

Jaramillo, I. (2015). *Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo en Colombia.* Bogotá : Legis.

López, J., Arenas G., Cuervo C., Monsalvo Y., Liévano C., Godoy C, Valdivieso D., Prieto C., Borrero L. y Martínez S.(Ed.). (2016). *La evolución de los derechos fundamentales en el Derecho Laboral y la Seguridad Social.* Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez.

Quinche, M. (2012). *Derecho Constitucional colombiano; de la Carta de 1991 y sus reformas.* Bogotá : Temis.

2. Webgrafía

Álvarez, E. *Panorama actual de los fueros de la estabilidad laboral reforzada.* Revista empresarial y laboral. Recuperado de:

<https://revistaempresarial.com/gestion-humana/contratacion/panorama-actual-fueros-estabilidad-laboral-reforzada/>

Arrieta, E., Vélez, M., Sepúlveda, C., Arango, D. (2017) *Salud y estabilidad en el empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de la empresa.* Recuperado de:

<http://www.andi.com.co/Uploads/ANDI%20-%20Salud%20y%20estabilidad%20en%20el%20empleo.pdf>

Aristizabal, M. (21 de mayo de 2018) *Choque de trenes por fuero de salud*. Asuntos legales.

Recuperado de : <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/maria-paula-aristizabal-2565942/choque-de-trenes-por-fuero-de-salud-2728767>

Cañón, L. (20 de abril de 2017) *La solidaridad como fundamento del Estado Social de Derecho, de la Seguridad Social y la protección social en Colombia*. Páginas de seguridad social. Recuperado de:

<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/pagss/article/view/4844/5746>

Cerquera, S. (2018) El principio de la estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización. (tesis de maestría) Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de:

<http://bdigital.unal.edu.co/61930/1/530018202018.pdf>

Colombia, Corte Suprema de Justicia (04 de mayo de 2018) *Prohibición de despido motivado en la discapacidad del trabajador – cambio de criterio*. Corte Suprema de Justicia.

Recuperado de:

<http://www.cortesuprema.gov.co/corte/index.php/2018/05/04/prohibicion-de-despido-motivado-en-la-discapacidad-del-trabajador-cambio-de-criterio/>

Editorial. (28 de mayo de 2018) *Sentencia unificada sobre contrato realidad y estabilidad*

laboral. Ámbito Jurídico. Recuperado de:

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/constitucional-y-derechos-humanos/sentencia-unificada-sobre-contrato-realidad-y>

- Fierro, J. (19 de noviembre de 2017) *Fuero de salud deja más preguntas que respuestas*.
Portafolio. Recuperado de: <http://www.portafolio.co/economia/gobierno/fuero-de-salud-deja-mas-preguntas-que-respuestas-511787>
- Godoy Fajardo, C. Valdivieso Rueda D. y Londoño Hidalgo J. *Hacia un entendimiento adecuado del fuero de salud*. Revista Legis. Disponible en:
[http://www.revistaslegis.com/BancoMedios/Documentos%20PDF/actualidad%20151%20\(19-24\).pdf](http://www.revistaslegis.com/BancoMedios/Documentos%20PDF/actualidad%20151%20(19-24).pdf)
- Jaramillo, J. (2013) La estabilidad laboral del trabajador incapacitado temporalmente. (tesis de maestría) Universidad Nacional Colombia. Recuperado de:
<http://bdigital.unal.edu.co/12145/1/julioalbertojaramillozabala.2013.2013>
- López Medina, J. (2011). *Interpretación Jurisprudencial desde la perspectiva de los Jueces y las Juezas en Colombia*. Consejo Superior de la Judicatura. Recuperado de:
<http://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/biblioteca2011/content/pdf/a11/4.pdf>
- Montealegre, M. (3 de agosto de 2018) *Cambios en estabilidad y protección laboral reforzada*.
Recuperado de: <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/mauricio-montealegre-534476/cambios-en-estabilidad-y-proteccion-laboral-reforzada-2756014>
- Osorio, A. y Solarte, S. (2015) *Estudio de casos vacíos jurídicos de la legislación colombiana por efecto de la ley Clopatofsky*. (Trabajo de tesis de especialización) Universidad ICESI, 2015. Recuperado de:
https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/78639/1/TG01028.pdf

Otros columnistas. (19 de noviembre de 2017) Fuero de salud más preguntas que respuestas.

Portafolio. Recuperado de: <https://www.portafolio.co/economia/gobierno/fuero-de-salud-deja-mas-preguntas-que-respuestas-511787>

Porras Ramírez, C. (5 de septiembre de 2017) *Nuevo alcance del fuero de Salud*. Revista

Dinero. Recuperado de: <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/nuevo-alcance-del-fuero-de-salud-por-carolina-porras/249506>

Quintero, I. (04 de octubre de 2012) *Debilidad manifiesta*. Ámbito Jurídico. Recuperado de:

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis-jurisprudencial/laboral-y-seguridad-social/debilidad-manifiesta>

Romero Ramos, M. (mayo de 2018) *Aspectos prácticos sobre el fuero de salud y sus*

implicaciones laborales. Colegio de Abogados del Trabajo, mayo de 2016. Disponible en: <http://colegiodeabogados.co/wp-content/uploads/Conferencia-FueroDeSalud-CatalinaRomeroRamos.docx.pdf>

Torres, P. (19 de abril de 2018) *Nueva interpretación en la estabilidad laboral reforzada por*

salud. Recuperado de: <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/nueva-interpretacion-en-la-estabilidad-laboral-reforzada-por-salud-2715870>

Valdivieso, D. (14 de diciembre de 2015) *La protección por razones de salud tiene enfermo al*

empresario colombiano. Ámbito jurídico. Recuperado de:

<https://www.ambitojuridico.com/educacion-y-cultura/la-proteccion-por-razones-de-salud-tiene-enfermo-al-empresario-colombiano>

Colombia, Ministerio de la Protección Social (11 de julio de 2007) Resolución 2346 de 2007,

por la cual se regula práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Recuperado en:

[https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/OtraNormativa/R MPS 2346 2007.pdf](https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/OtraNormativa/R_MPS_2346_2007.pdf)

Colombia, Ministerio de la Protección Social (30 de diciembre de 2010) concepto 363455 de 2010. Asunto: Fuero de discapacidad de origen común y la autorización del Inspector de Trabajo. Recuperado en: <https://actualicese.com/normatividad/2010/12/30/concepto-363455-de-30-12-2010/>

3. Leyes y decretos

Colombia, Congreso de la República (14 de junio de 1967) Ley 22 de 1967, por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado por la Cuadragésima Segunda Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, 1958). Diario oficial: 32253 del 26 de junio de 1967.

Colombia, Congreso de la República (23 de diciembre de 1988) Ley 82 de 1988, por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo en su 69ª. Reunión, Ginebra, 1983. Diario oficial 38.626 de diciembre 23 de 1988.

Colombia, Congreso de la República (23 de diciembre de 1993) Ley 100 de 1993, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario oficial 41.148 de 23 de diciembre de 1993.

Colombia, Congreso de la República (7 de febrero de 1997) Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de ley

discapacidad y se dictan otras disposiciones. Diario oficial 42.978, de 11 de febrero de 1997.

Colombia, Congreso de la República (5 de mayo de 1997) Ley 368 de 1997, por la cual se crea la Red de Solidaridad Social, el Fondo de Programas Especiales para la Paz, y el Fondo del Plan Nacional de Desarrollo Alternativo -Fondo Plante-, y se dictan otras disposiciones. Diario oficial 43.037 de 05 de mayo de 1997.

Colombia, Congreso de la República (31 de julio de 2002) Ley 762 de 2002, Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999). Diario oficial 44.889 de 5 de agosto de 2002.

Colombia, Congreso de la República (17 de diciembre de 2002) Ley 776 de 2002, por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de riesgos Profesionales. Diario oficial 45037 de diciembre 17 de 2002.

Colombia, Congreso de la República (27 de diciembre de 2002) Ley 789 de 2002, Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Diario oficial 45.046 de diciembre 27 de 2002.

Colombia, Congreso de la Republica (2 de agosto de 2005) Ley 982 de 2005, por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones. Diario oficial 45995 de agosto 09 de 2005.

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

Diario oficial 46.685 de 10 de julio de 2007.

Colombia, Congreso de la República (5 de junio de 2009) Ley 1306 de 2009, Por la cual se dictan normas para la Protección de Personas con Discapacidad Mental y se establece el Régimen de la Representación Legal de Incapaces Emancipados. Diario oficial

47.371 de 05 de junio de 2009.

Colombia, Congreso de la República (31 de julio de 2009) Ley 1346 de 2009, por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

Diario oficial 47.427 de julio 3 de 2009.

Colombia, Congreso de la República (29 de diciembre de 2010) Ley 1429 de 2010, por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Diario oficial 47.937 de 29 de diciembre de 2010.

Colombia, Congreso de la República (30 de noviembre de 2011) Ley 1482 de 2011, por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones. Diario oficial 48.270 de 30 de 01 de diciembre de 2011.

Colombia, Congreso de la República (11 de julio de 2012) Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Diario oficial 48.488 de 11 de julio de 2012.

Colombia, Congreso de la República (27 de febrero de 2013) Ley 1618 de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Diario oficial 48717 del 27 febrero de 2013.

Colombia, Congreso de la República (3 de junio de 2015) Ley 1752 de 2015, por medio de la cual se modifica la ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad. Diario oficial 49531 de junio 03 de 2015.

Colombia, presidencia de la República (21 de septiembre de 1989) Decreto 2177 de 1989, por el cual se desarrolla la ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la organización internacional del trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas. Diario Oficial 38991 del 21 de septiembre de 1989.

Colombia, presidencia de la República (22 de junio de 1994) Decreto 1295 de 1994, por el cual se determina la organización del Sistema General de riesgos Profesionales. Diario oficial No. 41405 de junio 24 de 1994.

Colombia, presidencia de la República (12 de junio de 1997) Decreto 1643 de 1997, por el cual se reglamenta el manejo de la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), el síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y las otras enfermedades de Transmisión Sexual (ETS).

Colombia, presidencia de la República (28 de julio de 1999) Decreto 1406 de 1999, por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral, se establece el régimen de recaudación de aportes que financian dicho Sistema y se dictan otras disposiciones. Diario oficial 43652 del 02 de agosto de 1999.

Colombia, presidencia de la República (20 de noviembre de 2001) Decreto 2463 de 2001, por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez. Diario oficial 44.652 del 21 de noviembre de 2001.

Colombia, presidencia de la República (26 de diciembre de 2011) Decreto 4910 de 2011, en ejercicio de las facultades constitucionales en especial de las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y en desarrollo de los artículos 4°, 8°, 9°, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 48, 49 y parágrafo 4° del artículo 50 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 616-1 del Estatuto Tributario. Diario oficial 48.294 del 26 de diciembre de 2011.

Colombia, presidencia de la República (10 de enero de 2012) Decreto ley 019 de 2012, por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. Diario oficial 48.308 del 10 de enero de 2012.

Colombia, Presidencia de la República (26 de junio de 2013) Decreto 1352 de 2013, por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las juntas de Calificación del Invalidez, y se dictan otras disposiciones. Diario oficial 48.834 del 26 de junio de 2013.

Colombia, presidencia de la República (17 de diciembre de 2013) Decreto 2943 de 2013, por el cual se modifica el parágrafo 1 del artículo 40 del decreto 1406 de 1999. Diario oficial 49007 del 17 de diciembre de 2013.

Colombia, presidencia de la República (12 de agosto de 2014) Decreto ley 1507 de 2014, por el cual se expide el Manual Único para la calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional. Diario oficial 49241 del 12 de agosto de 2014.

Colombia, Presidencia de la República (30 de noviembre de 2017) Decreto 2011 de 2017, por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público. Diario oficial 50.433 del 30 de noviembre de 2017.

Colombia, Presidencia de la República (22 de diciembre de 2017) Decreto 2177 de 2017, por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento. Diario oficial 50.455 del 22 de diciembre de 2017.

Colombia, Presidencia de la República (26 de febrero de 2018) Decreto 392 de 2018, por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad. Diario oficial 50.519 del 26 de febrero de 2018.

Colombia, Presidencia de la República (27 de julio de 2018) Decreto 1333 de 2018, por el cual se sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamenta las incapacidades superiores a 540 días y se dictan otras disposiciones. Diario oficial 50.667 del 27 de julio de 2018.

Código Sustantivo del Trabajo. Trigésima cuarta edición. Legis.

Constitución política de Colombia (1991) Artículos 1, 5, 13, 43, 47, 43, 54, 93 y 95. Vigésimo séptima edición. Legis.

Organización Internacional del trabajo (25 de junio de 1958) C111 convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).

Organización Internacional del trabajo (20 de junio de 1983) C159 convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas invalidas).

Organización Internacional del trabajo (20 de junio de 1983) R168 Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas invalidas).

4. Jurisprudencia

Colombia, Corte Constitucional (27 de enero de 1994) Sentencia C-023 de 1994. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa. Expediente D-353.

Colombia, Corte Constitucional (7 de diciembre de 1995) Sentencia C-588 de 1995. M.P. Antonio Barrera Carbonell. Expediente D-939.

Colombia, Corte Constitucional (20 de noviembre de 1997) Sentencia C-594 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero. Expediente D-1676.

Colombia, Corte Constitucional (10 de mayo del 2000) Sentencia C-531 de 2000. M.P. Álvaro Tafur Galvis. Expediente: D-2600.

Colombia, Corte Constitucional (02 de noviembre de 2011) Sentencia C-824 de 2011. M.P. Luis Ernesto Vargas silva. Expediente: D-8518.

Colombia, Corte Constitucional (26 de septiembre de 2012) Sentencia C-744 de 2012. M.P. Nilson Pinilla Pinilla. Expediente: D-8982 y D-8989.

Colombia, Corte Constitucional (22 de julio de 2015) Sentencia C-548 de 2015. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Expediente D-10585.

Colombia, Corte Constitucional (18 de enero de 2017) Sentencia C-005 de 2017. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Expediente D-11474.

Colombia, Corte Constitucional (30 de mayo de 1996) Sentencia SU 256 de 1996. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa. Expediente T-83734.

Colombia, Corte Constitucional (26 de mayo de 1998) Sentencia SU 250 de 1998. M.P. Alejandro Martínez Caballero. Expediente T-134192.

Colombia, Corte constitucional (2 de febrero de 2017) Sentencia SU 049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa. Expediente T-4632398.

Colombia, Corte Constitucional (08 de febrero de 2018) Sentencia SU-003 de 2018. M.P. Carlos Bernal Pulido. Expediente T-5712990.

Colombia, Corte Constitucional (10 de mayo de 2018) Sentencia SU 040 de 2018. M.P. Cristina Pardo Schlesinger. Expediente T-5692280.

Colombia, Corte Constitucional (24 de junio de 1992) Sentencia T-427 de 1992. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. Expediente T-936.

Colombia, Corte Constitucional (25 de junio de 1992) Sentencia T-432 de 1992. M.P. Simón Rodríguez Rodríguez. Expediente T-860.

Colombia, Corte Constitucional (21 de octubre de 1999) Sentencia T-603 de 1999. M.P. José Gregorio Hernández Galindo. Expediente T-227955.

Colombia, Corte Constitucional (27 de septiembre de 2001) Sentencia T-1040 de 2001. M.P. Rodrigo Escobar Gil. Expediente: T-445134 y T-457673.

Colombia, Corte Constitucional (101 de julio de 2004) Sentencia T-632 de 2004. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. Expediente: T-1861747.

Colombia, Corte Constitucional (18 de marzo de 2005) Sentencia T-283 de 2005. M.P. Rodrigo Escobar Gil. Expediente: T-1006744.

Colombia, Corte Constitucional (24 de noviembre de 2005) Sentencia T-1219 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño. Expediente T-1164307.

Colombia, Corte Constitucional (16 de marzo de 2006) Sentencia T-198 de 2006. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. Expediente: 1134873.

Colombia, Corte Constitucional (01 de febrero de 2007) Sentencia T-062 de 2007. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. Expediente T-1430908.

Colombia, Corte Constitucional (13 de diciembre de 2007) Sentencia T-1083 de 2007. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. Expediente: T-1681341.

Colombia, Corte Constitucional (7 de mayo de 2008) Sentencia T-434 de 2008. M.P. Jaime Córdoba Triviño. Expediente: T-1790712.

Colombia, Corte Constitucional (16 de mayo de 2008) Sentencia T-504 de 2008. M.P. Rodrigo Escobar Gil. Expediente: T-1796615.

Colombia, Corte Constitucional (05 de junio de 2008) Sentencia T-576 de 2008. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. Expediente: T-1.247.553.

Colombia, Corte Constitucional (01 de agosto de 2009) Sentencia T-603 de 2009. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Expediente T-22490002.

Colombia, Corte Constitucional (15 de junio de 2010) Sentencia T-457 de 2010. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Expedientes T-2538693.

Colombia, Corte Constitucional (16 de junio de 2010) Sentencia T-490 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Expedientes T-2515632 y T-2528321.

Colombia, Corte Constitucional (19 de agosto de 2010) Sentencia T-642 de 2010. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Expediente: T-2538928.

Colombia, Corte Constitucional (15 de julio de 2010) Sentencia T-575 de 2010. M.P. Juan Carlos Henao Pérez. Expediente: T-2612337.

Colombia, Corte Constitucional (11 de enero de 2011) Sentencia T-002 de 2011. M.P. Mauricio González Cuervo. Expediente T-2.771.134

Colombia, Corte Constitucional (14 de abril de 2011) Sentencia T-292 de 2011. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Expediente T-2902876.

Colombia, Corte Constitucional (07 de septiembre de 2011) Sentencia T-663 de 2011. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Expediente T-3050013 y T-3059018

Colombia, Corte Constitucional (22 de septiembre de 2011) Sentencia T-711 de 2011. M.P. María Victoria Calle Correa. Expediente: T-3070358.

Colombia, Corte Constitucional (15 de noviembre de 2011) Sentencia T-824 de 2011. M.P. Juan Carlos Henao Pérez. Expediente: T-3139842, T-3140962 y T-3144297.

Colombia, Corte Constitucional (20 de febrero de 2012) Sentencia T-111 de 2012. M.P. María Victoria Calle Correa. Expediente T-3214887, T-3215219, T-3216594 y T-3218232.

Colombia, Corte Constitucional (23 de febrero de 2012) Sentencia T-126 de 2012. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Expediente: T-3.193.974.

Colombia, Corte Constitucional (10 de mayo de 2012) Sentencia T-337 de 2012. M.P. Nilson Pinilla Pinilla. Expediente: T-3321868.

Colombia, Corte Constitucional (16 de mayo de 2012) Sentencia T-372 de 2012. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Expediente: T-3.214.182.

Colombia, Corte Constitucional (23 de noviembre de 2012) Sentencia T-986 de 2012. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Expediente: T-3571960.

Colombia, Corte Constitucional (23 de noviembre de 2012) Sentencia T-988 de 2012. M.P. María Victoria Calle Correa. Expediente: T-3592777.

Colombia, Corte Constitucional (25 de enero de 2013) Sentencia T-018 de 2013. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Expediente T-3625269.

Colombia, Corte Constitucional (11 de julio de 2013) Sentencia T-447 de 2013. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Expediente T-3838163.

Colombia, Corte Constitucional (07 de noviembre de 2013) Sentencia T-773 de 2013. M.P. María Victoria Calle Correa. Expediente T-3956442.

Colombia, Corte Constitucional (31 de enero de 2014) Sentencia T-041 de 2014. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Expediente: T-4031539, T-4033418, T-4033839, T-4035749, T-4043423, T-4044178, T-4045089, T-4032850, T-4032700.

Colombia, Corte Constitucional (07 de febrero de 2014) Sentencia T-077 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo. Expediente: T-4.050.744.

Colombia, Corte Constitucional (01 de abril de 2014) Sentencia T-217 de 2014. M.P. María Victoria Calle Correa. Expediente: T-4127761.

Colombia, Corte Constitucional (04 de julio de 2014) Sentencia T-445 de 2014. M.P. María Victoria Calle Correa. Expediente T-4237065.

Colombia, Corte Constitucional (22 de agosto de 2014) Sentencia T-597 de 2014. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. Expediente T-4.326.499.

Colombia, Corte Constitucional (09 de junio de 2015) Sentencia T-351 de 2015. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Expediente: T-3.010.397.

Colombia, Corte Constitucional (30 de junio de 2015) Sentencia T-405 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa. Expediente: T-3919246, T-3921904 T-3925289 y T-3928410

Colombia, Corte Constitucional (14 de septiembre de 2015) Sentencia T-594 de 2015. M.P.

Luis Ernesto Vargas Silva. Expediente: T-4945430, T-4934726, T-4943891 y T-4939076

Colombia, Corte Constitucional (13 de octubre de 2015) Sentencia T-647 de 2015. M.P. Gabriel

Eduardo Mendoza Martelo. Expediente: T-4987918 y T-4989682.

Colombia, Corte Constitucional (09 de febrero de 2016) Sentencia T-029 de 2016 M.P. Alberto

Rojas Ríos. Expediente T-5.144.950.

Colombia, Corte Constitucional (09 de febrero de 2016) Sentencia T-040 de 2016 M.P.

Alejandro Linares Cantillo. Expediente T-5168539.

Colombia, Corte Constitucional (11 de febrero de 2016) Sentencia T-057 de 2016 M.P. Jorge

Ignacio Pretelt Chaljub. Expediente T-5.202.686.

Colombia, Corte Constitucional (30 de junio de 2016) Sentencia T-344 de 2016 M.P. Alberto

Rojas Ríos. Expediente T-5.406.691.

Colombia, Corte Constitucional (12 de julio de 2016) Sentencia T-368 de 2016 M.P. Alberto

Rojas Ríos. Expediente T-5.326.108.

Colombia, Corte Constitucional (13 de diciembre de 2016) Sentencia T-703 de 2016 M.P. Luis

Guillermo Guerrero Pérez. Expediente T-5711569 y T-5720930.

Colombia, Corte Constitucional (19 de mayo de 2017) Sentencia T-340 de 2017 M.P. Gloria

Stella Ortiz Delgado. Expediente T-5.964.653.

Colombia, Corte Suprema de Justicia (29 de septiembre de 2004) Sentencia del 29 de

septiembre de 2004 de la sala de casación laboral, M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza.

Radicación No. 23496.

Colombia, Corte Suprema de Justicia (7 de febrero de 2006) Sentencia del 7 de febrero de 2006 de la sala de casación laboral, M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza. Radicación No. 25130.

Colombia, Corte Suprema de Justicia (15 de julio de 2008) Sentencia del 15 de julio de 2008 de la Sala de casación laboral Corte Suprema de Justicia, M.P. Carlos Humberto Tarquino Gallego.

Colombia, Corte Suprema de Justicia (21 de marzo de 2009) Sentencia del 21 de marzo de 2009 de Sala Laboral. M.P. Elsy Del Pilar Cuello Calderón. Radicación No. 34505.

Colombia, Corte Suprema de Justicia (25 de marzo de 2009) Sentencia 25 de marzo de 2009. M.P. Isaura Vargas. Radicación: 35606.

Colombia, Corte Suprema de Justicia (27 de enero de 2010) Sentencia del 27 de enero de 2010 de la Sala Laboral. M.P. Luis Javier Osorio. Radicación No. 37514

Colombia, Corte Suprema de Justicia (16 de marzo de 2010) Sentencia del 16 de marzo de 2010 de la Sala Laboral. M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza. Radicación No. 36115

Colombia, Corte Suprema de Justicia (03 de noviembre de 2010) Sentencia del 03 de noviembre de 2010 de la Sala Laboral. M.P. Camilo Humberto Tarquino Gallego. Radicación No. 38992

Colombia, Corte Suprema de Justicia (28 de agosto de 2012) Sentencia del 28 de agosto de 2012 de la Sala casación Laboral. M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz. Radicación No. 39207

Colombia, Corte Suprema de Justicia (24 de septiembre 2014) Sentencia del 24 de septiembre de 2014 de la Sala casación Laboral. M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz. Radicación No. 37778

Colombia, Corte Suprema de Justicia (29 de septiembre 2014) Sentencia del 29 de septiembre de 2014 de la Sala casación Laboral. M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz. Radicación No. 39207

Colombia, Corte Suprema de justicia (14 de octubre de 2015) Sentencia del 14 de octubre de 2015 M.P. Rigoberto Echeverri. Radicación 53083.

Colombia, Corte Suprema de justicia (16 de febrero de 2016) Sentencia del 16 de febrero de 2016 M.P. Rigoberto Echeverri. Radicación 53083.

Colombia, Corte Suprema de justicia (22 de junio de 2016) Sentencia del 01 de junio de 2016 M.P. Fernando Castillo Cadena. Radicación 39649.

Colombia, Corte Suprema de justicia (01 de junio de 2016) Sentencia del 29 de junio de 2016 M.P. Rigoberto Echeverri Bueno. Radicación 57772.

Colombia, Corte Suprema de justicia (29 de junio de 2016) Sentencia del 29 de junio de 2016 M.P. Fernando Castillo Cadena. Radicación 42451.

Colombia, Corte Suprema de justicia (09 de agosto de 2017) Sentencia del 09 de agosto de 2017. M.P. Clara Cecilia Dueñas. Radicación 553506.

Colombia, Corte Suprema de Justicia (11 de abril de 2018) Sentencia del 11 de abril de 2018 de la Sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. Radicación No. 53394.

Colombia, Corte Suprema de Justicia (13 de junio de 2018) Sentencia del 13 de junio de 2018 de la Sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia, M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero. Radicación No. 59771.

Colombia, Corte Suprema de Justicia (15 de agosto de 2018) Sentencia del 15 de agosto de 2018 de la Sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia, M.P. Clara Cecilia Dueñas. Radicación No. 69399.

Colombia, Corte Suprema de Justicia (05 de septiembre de 2018) Sentencia del 05 de septiembre de 2018 de la Sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia, M.P. Rigoberto Echeverri Bueno. Radicación No. 46498.