

## *Estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta*

### *Job stability reinforced by manifest weakness*

Sandra Milena Fierro Arango

José Luis Martínez Camelo

Cristhian Camilo Cárdenas

#### ***Resumen***

Este artículo tiene como objetivo principal establecer si el nuevo concepto de “discapacidad relevante”, introducido por la Corte Suprema de Justicia, se adecua a los estándares jurisprudenciales y al interés jurídico tutelado del derecho a una vida digna en el marco de un Estado Social de Derecho y para su desarrollo se hizo necesario partir de la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, en donde existe divergencias al aplicar la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a estos sujetos en situación de vulnerabilidad por sus condiciones de salud.

Los resultados que esta investigación busca es establecer que pese a que la Corte Suprema de Justicia, introdujo su nuevo criterio frente a la protección de las personas con condiciones de salud disminuida, su contenido sigue siendo restrictivo para salvaguardar los derechos de un trabajador dentro de una relación laboral, pues el alcance otorgado no consigue proteger los postulados constitucionales de nuestra Carta Política, mismos que son amparados por los Tratados Internacionales ratificados por Colombia, pues su contexto, continua con el apego taxativo a la norma frente a la obtención del respectivo dictamen de pérdida de capacidad laboral el cual debe ser superior al 15% de discapacidad.

Es así que, dentro de esta investigación basada en la línea jurisprudencial de las dos Altas Cortes, se logra evidenciar como la Corte Suprema de Justicia, en contravía de los principios constitucionales fundamentales como lo es la dignidad humana en un Estado Social de Derecho, sigue siendo limitada a la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada de un trabajador que se encuentra en condiciones de vulnerabilidad por su estado de salud.

### ***Abstract***

The main objective of this article is to establish whether the new concept of "relevant disability", introduced by the Supreme Court of Justice, is in line with the jurisprudential standards and the protected legal interest of the right to a dignified life within the framework of a Social State of Law and for its development it became necessary to start from the jurisprudential line of the Constitutional Court and the Supreme Court of Justice, where there are divergences when applying the protection contained in article 26 of Law 361 of 1997, to these subjects in a situation of vulnerability due to their health conditions.

The results that this research seeks is to establish that despite the fact that the Supreme Court of Justice introduced its new criteria against the protection of people with impaired health conditions, its content continues to be restrictive to safeguard the rights of a worker within a labor relationship, since the scope granted does not manage to protect the constitutional postulates of our Political Charter, which are protected by the International Treaties ratified by Colombia, since its context continues with the strict adherence to the norm in the face of obtaining the respective opinion of loss of work capacity which must be greater than 15% disability.

Thus, within this investigation based on the jurisprudential line of the two High Courts, it is possible to demonstrate how the Supreme Court of Justice, contrary to fundamental constitutional principles such as human dignity in a Social State of Law, continues being limited to the granting of the protection of reinforced labor stability of a worker who is in conditions of vulnerability due to his state of he

***Palabras clave: Estabilidad reforzada discapacidad relevante debilidad manifiesta***

***Keywords : Enhanced stability relevant disability manifest weakness***

## ***1. Introducción***

Colombia es un Estado Social de Derecho donde se promulga la dignidad de las personas como la finalidad propia de todas las instituciones del Estado, y el derecho laboral no es ajeno de esta finalidad; pues también hace parte como medio para lograr los objetivos esenciales del Estado.

Muestra de lo anterior, es uno de los temas más álgidos en una sociedad como la colombiana es aquello que tienen que ver con la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, dada la discriminación existente, para aquellas personas que padecen afectaciones de inminentes, que impiden su desarrollo normal de las funciones propias de su cargo.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, reitera que la sola existencia de un padecimiento de salud no está en condición de activar la garantía de estabilidad laboral reforzada, debe tratarse de un estado de salud evidente que demuestre la gravedad de la limitación en la

realización de su trabajo, obligando al empleador a la realización de acciones positivas de cambio, para garantizar la estabilidad en el empleo del trabajador.

Es por ello, que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en recientes pronunciamientos, introdujo un nuevo concepto en materia de estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad, cual es la denominada “*discapacidad relevante*”, que significa que un individuo puede desarrollar su actividad laboral de manera personal en condiciones reducidas, esto es, de manera diferente al resto de la sociedad en donde el empleador, puede superar dichos obstáculos efectuando ajustes razonables dentro de la empresa.

Con esta definición la Corte no solamente recoge la clásica protección establecida en el decreto 2563 de 2001, mediante el cual se reglamenta como calificar la pérdida de capacidad laboral, que iniciaba con el 15% de PCL, sino que abre paso para que se examine probatoriamente la discapacidad, desde la calificación de pérdida de capacidad laboral y hasta en la órbita social, la cual resulta de la interacción del individuo con las barreras de su entorno permitiendo una participación efectiva y plena en la actividad laboral, abriendo paso a un análisis profundo frente al concepto de dignidad humana promulgado en la Constitución Política de Colombia como un Estado Social de Derecho.

La protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no señala que cualquier discapacidad esté amparada por el manto de la estabilidad reforzada, ello se evidencia y se ajusta a aquellos casos en donde el estado de salud sea notorio, evidente y perceptible, demostrando la gravedad de la discapacidad que necesita una protección especial, para que los trabajadores afectados por ella, no sean retirado de su trabajo, a un nivel que permita inferir un acto discriminatorio.

A partir de lo expuesto, se plantea como pregunta de investigación si ¿La discapacidad relevante para el despido y/o terminación de la relación laboral se adecúa, o no, a los estándares jurisprudenciales y al interés jurídico tutelado del derecho a una vida digna en el marco de un Estado Social de Derecho?

A fin de ofrecer una respuesta adecuada a esta pregunta, y teniendo en cuenta que se trata de un análisis jurisprudencial de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, que ha generado un choque de trenes entre ambos tribunales y claramente han suscitado una preocupación entre los trabajadores y los empleadores, a fin de establecer cuál es la postura que se ajusta más a los estándares internacionales y a los principios fundamentales de Dignidad Humana tal como lo plantea la Constitución Política de Colombia.

Colombia como un Estado Social de Derecho, se fundamenta en una serie de principios elementales dentro de los cuales se encuentra el derecho al trabajo consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política dentro del cual estipula que el mismo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado en condiciones dignas y justas.

Por su parte, el artículo 53 de la Carta Política preceptúa como principios mínimos fundamentales Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; **estabilidad en el empleo**; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (Negrilla fuera de texto)

Tal y como se observa, de este precepto en particular es que se desprende el fuero de estabilidad laboral, ya que mientras subsistan las condiciones y objeto para el cual fue contratado el trabajador y mientras no se presente una causal de despido justificado, se deberá garantizar su permanencia en su trabajo, so pena de la pagar la indemnización establecida en la ley.

La estabilidad laboral reforzada de las personas con alguna discapacidad constituye un derecho constitucional, pretende garantizar una serie de principios y derechos fundamentales propios de los individuos que conforman el conglomerado social, los cuales se encuentran conexos al derecho al trabajo, dentro de estos se hallan el mínimo vital, el derecho a la seguridad

social y uno de los más importantes, el derecho a la dignidad humana, superior a todos los demás principios y derechos fundamentales, dada su característica de absoluta.

Al hablar de dignidad humana, nos estamos basando en el principio constitucional de que rigen los derechos humanos, es por ello que los jueces deben orientar sus decisiones en aquél en concordancia con los mandatos constitucionales y con el Bloque de Constitucionalidad, posición ésta en la cual se enfoca la Corte Constitucional, al proteger a los trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta en donde se ve menguando su salud.

Al contrario, censu, la Corte Suprema de Justicia, bajo la línea jurisprudencial ha sido enfática en señalar que para que opere el fuero de estabilidad laboral reforzada es necesario la existencia una pérdida de capacidad laboral, tal y como lo preceptúa el artículo 26 de la ley 361 de 1997, sin embargo, es menester señalar que esta alta corporación de justicia ordinaria, ha venido modificando su línea jurisprudencial, en el sentido de usar el término de “*discapacidad relevante*” para identificar al sujeto de la protección a la estabilidad laboral la norma en comento y no, el de *invalidez* que traen la Convención 159 y las Recomendaciones 99 y 168 de la OIT, para diferenciarlo del sujeto beneficiario de la pensión de invalidez que regula la normatividad de la seguridad social de origen interno.

La Corte Suprema de Justicia, ha reiterado su posición consistente en que no cualquier discapacidad esta cobijada por el manto de la estabilidad reforzada prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, dicha acción se justifica en aquellos casos en donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sea excluidos del ámbito del trabajo, es por ello que el legislador fijó 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.

No obstante, en sentencia SL2841-2020 este alto Tribunal adoptó una postura contraria a la que se venía señalando desde la promulgación de la ley 361 de 1997, apartándose de la escala

de niveles de limitación, para atraer la tesis de la Corte Constitucional al aclarar que el criterio que identifica la población destinataria de la estabilidad laboral reforzada es la condición de discapacidad relevante (entendida esta como la pérdida sustancial de la capacidad laboral, ya sea física o mental) y no, la expresión general y abstracta de condición de debilidad manifiesta por afecciones de salud.

Conforme a lo anterior, nos preguntamos si la discapacidad relevante para el despido y/o terminación de la relación laboral es una expresión del Estado Social de Derecho?, y como respuesta a ello y conforme a lo reseñado anteriormente y bajo lo expuesto, por la Corte Suprema de Justicia en sus últimos pronunciamientos, ella ya enfoca sus decisiones en principios constitucionales en donde hace énfasis a las acciones afirmativas que son medidas especiales y que implican un trato diferente que se adoptan con el fin de que el trabajador debidamente reconocido en situación de desventaja alcance la igualdad, logrando garantizar la adaptación y readaptación pues con ella se impide la posibilidad de que la sola condición de discapacidad del trabajador motive su despido o terminación del contrato y se le niegue al trabajador la oportunidad de adaptación o readaptación en el empleo u ocupación, acercándose a los postulados de la Corte Constitucional.

## ***II. Metodología***

La metodología que se desarrollará a lo largo de este artículo va encaminada a analizar y realizar un contraste jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia con la Jurisprudencia de la Corte Constitucional en materia de estabilidad laboral reforzada, por condiciones de debilidad manifiesta y/o discapacidad, buscando la explicación de la motivación de estas, permitiéndonos desde la perspectiva analítica proyectar la intención judicial y su impacto social en la práctica jurídica.

Se realiza a partir del análisis de la evolución del concepto de discapacidad y la elaboración de la línea jurisprudencial que parte de las diferencias entre las dos Cortes al referirse a los sujetos de esta protección.

Uno de los métodos desarrollado es el basado en el criterio pragmático encaminado a la apreciación del resultado de los pronunciamientos de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, en donde esta última, acoge bajo el concepto de discapacidad relevante, lo que ha venido planteando a lo largo de sus sentencias la alta corporación constitucional.

De acuerdo con lo anterior, se utilizará un modelo metodológico que nos permite dar una respuesta detallada a la pregunta problema, dando una aplicación de carácter claro y concreto; donde podamos deducir desde la perspectiva teleológica donde nos permita indagar la aplicación propia de la intensión del juez, en cuanto a la protección de las personas en estado de discapacidad relevante o debilidad manifiesta.

Por lo tanto, la anterior metodología nos permite una explicación de la motivación en que se apoyaron los jueces que emitieron los pronunciamientos judiciales, tratando explicar la intención de estos, y su implicación en el mundo jurídico permitiendo así el desarrollo del mundo laboral en el área judicial desde la perspectiva neoconstitucional y la constitucionalización del Derecho en Colombia.

Con un enfoque de carácter deductivo nos permite establecer una formación de carácter general a lo particular, basándonos en fuentes como la Doctrina, la jurisprudencia y la ley, las cuales son donde se establece la aplicación propia de la discapacidad en su implicación en el ordenamiento jurídico colombiano.

### ***III. Resultados***

#### ***3.1 La Dignidad Humana: principio fundante del Estado Social de Derecho.***

##### ***3.1.1 Dignidad humana como eje cardinal del Estado Social de Derecho***

El Estado Social de Derecho, estatuido mediante la Constitución de 1991 en Colombia, y que a partir de su artículo primero es la norma fundamental de la estructura del Estado colombiano, y de manera esencial no puede sufrir cambios o reformas sin un total proceso de reforma constitucional. Borda, L. V. (2007).

El estado social de derecho como lo menciona Luis Villa Borda, en un estudio del estado social de derecho y como su concepto deviene de las constituciones Alemana y española, (1950) que para sus comienzos incorpora en sus marcos constitucionales un enfoque de principios, armonía entre los estados, organización de individuos ideados como libres e iguales... dando en la posguerra el inicio del llamado “Estado social de derecho”.

Mahecha, D. E., & Pimienta, J. L. R. (2016) Conceptualiza el significado de la dignidad humana como una expresión de tintes filosóficos enmarcados en una realidad legal, que protege de manera categórica los derechos fundamentales, partiendo de ello, la norma constitucional interna como los tratados y convenios internacionales se arraigan en la legislación interna de un país como elemento fundante de este tipo de estados sociales.

Siendo así, un pilar esencial de estos tipos de estado, la dignidad humana entendida como un derecho fundamental, que compone, como lo determina la historia, el honor de la persona, sus rasgos y características como parte de una sociedad o estado, el trato igualitario a sus “semejantes”, la inexistencia a una diferencia social y cultural dentro de una sociedad, todos hacemos parte de una sola estructura que referenciamos como “humanidad”.

### **3.1.2 Dignidad humana en el marco constitucional.**

En sentencia T 041/2019 ventila el derecho de los trabajadores a poseer una estabilidad laboral, esta es reforzada de una persona en estado de debilidad manifiesta cuando las razones son su salud; la Corte Constitucional ha realizado el estudio de la naturaleza de la dignidad humana, como derecho fundamental y alineado con el estado social de derecho y su conexidad con el derecho a la salud, establece tres tipos de “dimensiones”: las cuales son: “**vivir como se quiera**” de acuerdo a sus objetivos personales, planes de vida y todo aquello conforme a su voluntad, el “**vivir bien**”, lo cual abarca todo aquello para una vida digna en condiciones favorables y el derecho a “**vivir sin humillaciones**”, que se limita a establecer límites frente al poder de los demás y la igualdad del individuo frente a la sociedad.

## **Derecho a la salud y dignidad humana**

La salud tiene íntima conexión con la vida, el derecho a su goce y disfrute no se puede limitar, salud en referencia al estado físico o psíquico, tanto así que llega a ser espiritual en algunos casos, y que de ello depende contar con condiciones de vida mínimas que garantizan sus libertades como individuos. Un individuo al tener que ser sometido a la espera o negación de un servicio esencial que afecte su salud, o que no sea otorgado a tiempo y de manera efectiva atenta contra su dignidad y se ve frente a un tratamiento anti ético, humano y que degrada o menoscaba su derecho a un tratamiento y pronta recuperación (Sentencia T 041/2019).

Nuestro ordenamiento consagra en el artículo 13 de la carta magna, un derecho considerado por ella como fundamental, aquel de no ser discriminado, las personas como individuos nacen libres, iguales ante la sociedad y por ende con derechos y privilegios, más aún un trato sin discriminación por parte del Estado y la sociedad en el marco de las garantías establecidas por este. Dicha protección se extiende al individuo cuando este sufre las inclemencias de la edad, patologías o circunstancias que disminuyen sus capacidades o las altera.

En Colombia a partir de la constitución de 1991, la protección de la persona que se ha visto disminuida física o mentalmente, se consagra también en los artículos 47 y 54, el Estado tiene deberes e implementa sus respectivas políticas de prevención, de trato a los disminuidos físicos y psicofísicos entre otros; ofrece garantías a la formación y re habilitación en un marco de necesidades individuales según o respecto a cada caso pero con un enfoque social igualitario. En el marco del estado social de derecho, las normas identifican y regulan todas aquellas situaciones en las que podría verse afectada la dignidad de la persona, que por distintas circunstancias ha mermado su capacidad de trabajo debido a una patología, un accidente o cualquier otra situación que lo pone en un lugar de debilidad y aparente desprotección.

La sentencia T-340 de 2017 la Corte exteriorizó que la discapacidad e invalidez no son sinónimas. Puesto que, en el argumento, están atadas a una calificación o un concepto, antes de ello no se tiene una protección para la discriminación a la que se encuentran o encontrasen

expuestos por su condición física. Toma de referencia la salud como integridad entre salud, salud mental y espiritual, cuyas premisas son garantía mínima para los individuos y deleite de una vida digna. (Sentencia T-499 de 1992).

### ***3.1.3 Dignidad humana en el derecho internacional ratificado por Colombia.***

Los pactos internacionales, convenios y la defensa de los derechos a nivel internacional, se establecen entre los países que mediante su ratificación y promulgación, instaure frente a la dignidad humana, que todos los seres humanos son iguales e inalienables, esta condición se predica al individuo como humano, y a la familia en la misma condición “humana”. La protección a la salud, la moral pública y la seguridad. En Colombia mediante Ley 74 de 1968 aprueba los pactos internacionales, en relación con los derechos económicos, políticos y sociales –culturales, así como los protocolos que facultan las naciones en sus respectivas asambleas y congresos internacionales.

En Latinoamérica y el mundo se extienden los derechos fundamentales y Humanos, mediante las convenciones realizadas en San José de Costa Rica, y son promulgadas por los pueblos que hacen parte de dichas convenciones mediante leyes que protegen al ser humano respecto a sus derechos y dignidad humana, estos enmarcan una protección tanto física como psicológica de las personas. También este tipo de acuerdos protegen a los trabajadores y personas en estado de vulnerabilidad o que manifiestan un quebrantamiento de salud, disminución en sus capacidades físicas y motoras, que reducen o afectan significativamente su desempeño en la vida laboral como social. Todo esto busca que la persona no sea discriminada por esta u otra condición, que dichas diferencias sean solo un sutil cambio que ha sufrido la persona pero que no la retira o aleja de la vida social o laboral y puede ser parte activa de ella aun con una condición especial.

### ***3.2 La condición de discapacidad frente a la terminación de la relación laboral como interés jurídico tutelado por el Estado***

Colombia, como Estado Social de Derecho, ha tenido una preferencia especial en la población que se ha visto disminuida, o afectada por alguna condición especial, en este caso se aborda la discapacidad y la no discriminación por motivos de salud, o alguna deficiencia física o mental que comporte una alteración aparentemente significativa. Como aborda la corte esta problemática y el nivel proteccionista al que llega este control de las cortes en una órbita de cumplimiento de principios y valores de cada una de las normas.

El interés jurídico tutelado, como noción, se caracteriza por ser algo inherente al individuo y que, como tal, no puede ser menoscabado o arrebatado, ya que esto viola los principios de dignidad humana y la igualdad de la que gozan los miembros de un estado respecto de sus semejantes. Nuestro ordenamiento jurídico a través de la constitución política estableció a partir de su artículo 16 un acercamiento a lo que atañe al bien jurídicamente tutelado, la igualdad recae sobre todas las personas a partir de su nacimiento, se les garantiza el derecho al desarrollo de su libre personalidad y se desarrolla en el marco jurídico colombiano en la carta política de 1991 en su artículo 16).

Montano, P. J. (1997). “En el sentido más amplio se puede argumentar que la dignidad humana constituye la base de los derechos humanos y el límite último de la acción estatal”. Corresponde así al estado velar por las acciones tendientes a dicha protección, que de manera actual, se determinan como colectivas, atendiendo a la población más desprotegida. En el espectro laboral se torna más complejo, ya que la pérdida del empleo tiene un tinte discriminatorio en muchos de los casos que se presentan a diario, o son debatidos al tenor de una discapacidad, sea calificada o no, leve o “no leve”.

### **3.2.1. Marco Jurídico normativo respecto de la protección del bien jurídico tutelado de las personas con alguna “discapacidad” o condición física / mental relevante.**

<b>Fecha</b>	<b>Sentencia / Norma</b>	<b>Temario</b>
1997	Ley 361 de 1997	integración social de las personas en situación de discapacidad
2000	Sentencia C-531/00	Discapacitado en estado social de derecho-Protección superior Carencia de todo efecto jurídico, el despido o la terminación de un contrato de trabajo, de persona en razón de una discapacidad.
2001	Sentencia T-1040/01	Dignidad humana del trabajador como derecho fundamental Dignidad y respeto a los trabajadores
2005	Ley 982 de 2005	normas propensas a la equiparación de oportunidades, personas sordas y sordociegas
2007	Ley 1145 de 2007	Sistema Nacional de Discapacidad
2009	Ley 1316 de 2009	reconoce un espacio en los espectáculos para personas con discapacidad
2015	Sentencia C-458-15 de 22 de julio de 2015	Declara <b>CONDICIONALMENTE</b> exequibles las siguientes expresiones: Las expresiones “limitación ha de reemplazarse por “discapacidad”
2017	Sentencia SU049/17	Estabilidad ocupacional reforzada No se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, determina la “*No discriminación de persona en situación de discapacidad*” y que esta no podrá ser motivo para obstaculizar la vinculación laboral del

individuo que se encuentre en esta situación, y que, de ser vulnerado el derecho a no ser discriminado; el empleador que no realice las actuaciones necesarias para el retiro del empleado deberá pagar una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario (180). Mediante SU 049 / 2017 ha referido la garantía extendida de este derecho a otro tipo de formas contractuales:

*“La Corte Constitucional ha ampliado esta garantía a los contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad, para las personas en circunstancias de debilidad manifiesta, que tengan una afectación en su salud, la cual les impida o dificulte sustancialmente el desarrollo de sus labores, con independencia de si se encuentran calificadas con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda”. (Corte constitucional SU 047/2017).*

Mediante Sentencia C-531/00, la Corte analiza el alcance de la ley 361 de 1997, y el fundamento normativo tanto nacional como internacional que protegen a las personas de un despido injusto o enfocado a su situación de discapacidad relativa, que ve la necesidad de una protección del estado: “La expedición de la Ley 361 de 1997, según se lee en la exposición de motivos que acompañó el proyecto de ley que le dio origen, fue resultado del propósito de los legisladores colombianos de **establecer mecanismos obligatorios que garantizaran la incorporación social de las personas con limitaciones, en el ámbito educativo, del trabajo**, de las comunicaciones, del transporte y de los distintos lugares en donde actúan como parte del conglomerado social. La disposición acusada, esto es el artículo 26, forma parte del Capítulo IV relativo a la Integración Laboral”.

Chávez, A. R. (2003). “El fuero a favor del trabajador con limitaciones opera de la misma manera que el fuero de maternidad y el sindical: parte de la presunción de que el despido se efectuó por causa de la limitación física del trabajador, por lo cual, en su defensa el empleador debe desvirtuar dicha presunción”.

Aspectos a tener en cuenta:

- El fuero depende de la discapacidad. (complejidades)
- El conocimiento del empleador de esta discapacidad
- La demostración que el despido no opere respecto a su limitación.

De lo anterior se puede observar que el legislador, protege de manera global a las personas con discapacidad, a no ser reducidas a un aspecto discriminatorio, que, en base a la evolución de la jurisprudencia, la discapacidad no debe estar como tal en un grado de calificación necesariamente, pero si debe ser una condición que afecta o disminuye a la persona en determinados aspectos, y que como todo individuo goza de los mismos derechos y deberes para consigo mismo y la sociedad. El acto discriminatorio del despido, y la carga de demostrar lo contrario por parte del empleador, lleva a este al pago de una indemnización, salarios y todo lo que se atribuye a la seguridad social, y la inoperancia del despido cuando obedece a una situación que se presume no obro frente a una causal objetiva enmarcada en la ley.

En sentencia C-200 de 2019, la Corte Constitucional expuso la obligación del estado frente al derecho al trabajo, sus garantías y principios, fundándolo dentro del estado social de derecho como parte integra de la “construcción de la nueva legalidad”, siendo a partir de la carta de 1991 un valor que se le otorga a el trabajo y lo que ello enmarca a nivel de derecho fundamental en conexidad con la dignidad humana. Cabe resaltar que, en materia laboral, Colombia ha ratificado, tratados, pactos y convenciones, que en relación con el trabajo han marcado parte de la legislación que en la materia circundan.

Las restricciones o prohibiciones frente al despido de persona en estado de una debilidad manifiesta, que a la postre al perder su empleo por determinadas causas de salud, se verá

mermada la posibilidad de conseguir un nuevo trabajo o ser discriminado por estas condiciones, teniendo en cuenta que en la actualidad vivimos en una sociedad en la que muchas de estas personas con algún tipo de condición o discapacidad, con cabeza de hogar, o que dicha circunstancias cuando relevantemente es de origen laboral, pueden perder la estabilidad familiar y social. Durán, Sergi (2015). “... aunque sigue siendo correcto que los conceptos de enfermedad y discapacidad *no son coincidentes* y que, por tanto, no todo despido que tenga su causa en la enfermedad del trabajador se puede calificar de discriminatorio, habrá que analizar caso por caso si estamos ante una situación asimilada a la discapacidad.

Se asimila una condición de salud, como una condición discriminante para un trabajador, que a lo largo de tiempo lo va afectando en materias que van más allá de la familiar y social, como individuo a su desarrollo en la sociedad, la garantía del derecho a la igualdad, la escogencia de una libre profesión u oficio y económicamente inviable para una preparación o capacitación para una mejor calidad de vida. Todas estas aristas afectan aún más cuando en un empleo formal es retirado o discriminado siendo terminado su contrato de trabajo, cuando no media una autorización por una justa causal comprobada, y que en estos casos media permiso para autorizar el despido, pero garantizando por parte del estado su protección a la salud y seguridad social determinando sus condiciones y la gravedad de su estado de salud o necesidades de servicio.

### ***3.3 Análisis jurisprudencial del concepto y alcance de la discapacidad relevante para la terminación anormal de la relación laboral: una doble visión.***

#### ***3.3.1 La visión de la Corte Suprema de Justicia***

	¿Un trabajador en estado de discapacidad está amparado con la garantía de la estabilidad laboral reforzada?	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>Si, todo trabajador que se encuentre con una disminución en su rendimiento laboral por motivos de salud se encuentra respaldado por la garantía de Estabilidad Laboral Reforzada.</p>	<p>SL-39207/2012</p> <p>SL11411-2017 SL- 1360-2018</p> <p>SL-3181/2019 SL 2586/2020</p> <p>SL-3125/2020</p> <p>SL-711/2021 SL-1959/2021</p>	<p>SL 25130/2006 SL-32532/2008 SL-35606/2009 SL-41845/2012</p> <p>SL 10538-2016</p> <p>SL-572/2020</p>	<p>No, ya que cada trabajador debe contar con la calificación de pérdida de capacidad laboral para gozar de la garantía de estabilidad laboral reforzada.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### **3.3.1.1 Sentencia SL 25130 de 2006**

Es ineficaz toda terminación laboral, cuando recae sobre una persona en condición de discapacidad, sin previo permiso del Ministerio del Trabajo, quien es el responsable de verificar la causal objetiva por la cual se dio por terminada la relación laboral, siendo esta protección la establecida por el artículo 26 de la ley 361 de 1997. Sin embargo, no en todos los casos la disminución de la salud, como la emisión de las incapacidades conllevan a la protección constitucional reconocida por la Ley y la Constitución.

Ahora bien, para acreditar tal condición física o la limitación en su salud como trabajador, el juzgador, debe valerse del dictamen pericial, pues por medio de este, se obtienen conocimientos especializados de la mengua en la salud del subordinado, con la capacidad científica de establecer la invalidez, dicho dictamen es necesario según lo concebido en el artículo 41 de la ley 100 de 1993.

Para las personas con limitación física, la protección constitucional es dable, según su grado de calificación, el cual, es identificado mediante el carnet que acredita tal condición, siendo las empresas promotoras de salud las obligadas en consignar tal especificación en los pacientes en condición de discapacidad, dicha especificación debe estar acorde con los parámetros establecidos por la ley como profunda, severa y moderada, para determinar el grado de protección constitucional que se aplicará a estas personas; todo lo anterior, con el objetivo de lograr una unión entre el Sistema de Seguridad Social y el ámbito laboral de los trabajadores.

La ley 361 de 1997 permite la identificación de las personas con minusvalías, con el fin de determinar las reglas y condiciones que garantizan la implementación en el ámbito laboral; siendo las mismas beneficiarias de especial atención estatal, en cuanto a la Seguridad Social, educación, vivienda etc., generando igualmente beneficios tributarios para los empleadores tanto privados como públicos; que incluyan en la nómina tales trabajadores.

Por su parte, el empleador debe tener conocimiento del estado de invalidez del trabajador, pues los motivos de la terminación de la relación laboral se establecieron por fin del término pactado, además, la notificación del porcentaje de la pérdida de capacidad laboral al empleador se dio posterior a la fecha final contractual. (párrafo 31)

Por otro lado, la Ley 361 de 1997 limita su campo de acción y protección en cuanto a las personas que se encuentran con limitaciones profundas y severas, siendo estos sujetos de especial protección. (párrafo 35)

Las incapacidades no son elementos que acrediten la limitación física necesaria para la protección de estabilidad laboral reforzada, pues en todos los casos debe ser aquellos que se adecuen al artículo 26 de la ley 361 de 1997 (párrafo 40)

### ***3.3.1.2 Sentencia SL-32532 de 2008***

Es en desarrollo de esta preceptiva y particularmente en lo que tiene que ver con las personas a que está orientada la protección especial que consagra, según el grado de su limitación, que se dispone en el artículo 5 que las personas con limitaciones deberán aparecer como tales en los carné de afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud, correspondiendo a las empresas promotoras de salud consignar, en tal documento, la existencia de la respectiva limitación, con la especificación del grado de limitación que presenta su portador, en las escalas de moderada, severa y profunda, con el fin de que puedan identificarse como titulares de los derechos previstos en la ley comentada. No se trató entonces de una previsión caprichosa del legislador al aludir, en esta disposición, a los distintos grados de minusvalía que pueden afectar a las personas según la limitación que padezcan, por el contrario, la razón está de parte de aquellas que padecen mayores grados de limitación, naturalmente con el propósito de lograr su integración social en todos los ámbitos de la vida en comunidad en que se desenvuelven los seres humanos. Obviamente que el amparo es menor o inexistente para las personas con limitaciones de menor intensidad que no se les dificulta su inserción en el sistema competitivo laboral (párrafo 40)

En el articulado de la Ley 361 de 1997 se toman como parámetros los diferentes grados de minusvalías a que se hecho alusión para establecer condiciones que garanticen su incursión en el ámbito laboral o que los haga merecedores de la protección del Estado, entre otros, en el campo de vivienda, seguridad social y educación. Así por ejemplo en él se garantiza a los empleadores que vinculen laboralmente a personas con limitación que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitaciones, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados, si tienen en sus nóminas un mínimo del 10% de sus empleados, en las condiciones de discapacidad enunciadas en ese mismo ordenamiento; en el se dispone que los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales, pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, y el prevé que el Gobierno, a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, y en cooperación con las organizaciones de personas con limitación, apropiará los recursos para crear una red nacional de residencias, hogares comunitarios y escuela de trabajo para atender las personas con limitaciones severas (Párrafo 42)

### ***3.3.1.3 Sentencia SL 35606 de 2009***

Como quedó dicho cuando se hizo el itinerario del proceso el juez de apelación asentó que “si bien es cierto que en las probanzas se relacionan las diferentes incapacidades por la enfermedad padecida por la actora, como también el dictamen de calificación de invalidez donde se registra un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 55.60%, dictamen notificado a la actora el 28 de junio de 2005, fecha posterior al vencimiento del contrato a término fijo, lo que significa que para la fecha del vencimiento del contrato el empleador o comunidad demandada no tenía conocimiento del estado de invalidez de la actora, entendiéndose que los motivos de la terminación del contrato no se supeditaron a la discapacidad aludida sino que el mismo se produjo por vencimiento del término pactado: así las cosas, al no encontrarse acreditado los requisitos que se desprenden de la interpretación del artículo 26 de la ley 361 de 1997 para efectos de reconocer la sanción que se

prevé en la misma disposición y que fueron precisados con antelación, las razones del recurso de alzada se encuentran sin vocación de prosperidad (Párrafo 31)

Se observa que la Ley 361 de 1997 está dirigida de manera general a garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1º; al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación, como ya se anotó, a quienes padecen una minusvalía significativa (Párrafo 35)

Descendiendo al estudio del elenco probatorio encuentra la Corte Suprema de Justicia que el Tribunal no incurrió en los desaguisados que la censura le enrostra toda vez que, en verdad, no desconoció la existencia de las diferentes incapacidades médicas, sino que estimó que el dictamen de la Junta de Calificación Invalidez, por medio del cual se estructuró la pérdida de la capacidad laboral en un 55.60%, a partir del 8 de agosto de 2004, le fue notificado a la actora el 28 de junio de 2005, es decir, con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, que lo fue por vencimiento del plazo inicialmente pactado; luego, para ese momento, el empleador no tenía conocimiento de la discapacidad de la actora. También es cierto que las incapacidades, por sí solas, no acreditan que la persona se encuentre en la limitación física y dentro de los porcentajes anteriormente mencionados, para efectos de ser cobijada por la protección a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (Párrafo 40)

#### ***3.3.1.4 Sentencia SL-41845 de 2012***

Es pertinente para establecer la protección de personas en estado de discapacidad, la calificación de pérdida de capacidad laboral, junto con su identificación de la limitación en el carnet (párr. 59)

La confesión ficta o presuntiva no tiene suficiente fuerza probatoria, para legitimar la protección ocupacional a los trabajadores con limitaciones física, sensoriales o psíquicas, pues se encuentra bajo la máxima de que “*toda confesión admite prueba en contrario*” (párr. 60)

No obstante, el carnet o la inscripción en la EPS, no es un requisito indispensable para definir la protección de estabilidad ocupacional, debido a que existen más medios de prueba para probar tal condición, y al no cumplir este deber no significa la pérdida de protección. (párr. 63)

El carnet es otro medio de prueba más que permite inferir la limitación del trabajador, objeto de la garantía establecida en la Ley 361 de 1997, y no acredita por si solo la constitución del estado discapacidad, dado el caso, la pericia científica por medio de un dictamen, el mismo puede ser de conocimiento del empleador en cualquier forma, sobre la condición física del trabajador (parr 125 y 126)

El diagnóstico sobre la limitación de la condición física emitido por un médico, permite establecer el acceso a los beneficios y garantías otorgados por la Ley 361 de 1997, por disposición expresa de su artículo 5. (parr 129 y 130)

### ***3.3.1.5 Sentencia SL 39207 de 2012***

En todo caso, en aras de la función unificadora de la jurisprudencia a cargo de esta Sala, conviene precisar que el carné al que refiere el artículo 5° de la ley 361 ha de entenderse como un medio más de prueba del estado y grado de discapacidad de su titular, para efectos de que pueda gozar de los mecanismos de integración social reconocidos en la Ley 361, pues se basa en un “...diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente”; de ninguna manera puede dársele carácter constitutivo de dicho estado, pues 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.

La necesidad de acudir a un diagnóstico médico para los efectos de los beneficios que allí se establecen, lo reconoce el estatuto que fundamenta la demanda, o sea la Ley 361 de 1997, que en su artículo 5° dispone:

Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al sistema de seguridad en salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. [...]"

### ***3.3.1.6. Sentencia SL-3181 de 2013***

Los estados de ánimo del trabajador, como el depresivo afecta de manera directa, el actuar de decisión de la persona e incluso la renuncia del mismo a su desempeño laboral.

La condición psíquica del paciente en los días donde se renuncia a la relación laboral, permite inferir que se hacia una persona vulnerable desde la presión misma laboral ejercida de otra persona en cuanto a la continuidad de sus obligaciones.

El médico especialista y la historia clínica, permiten inferir la gravedad del estado depresivo y la dependencia al alcohol del paciente, presentando una patología sobre el estado de salud del trabajador.

La protección de derechos humanos, no se garantiza por el simple hecho; que en el país se encuentre una legislación en temas de salud, pues hace falta más instrumentos para la garantía de los derechos humanos en personas con limitación.

La legislación Laboral en Colombia protege a los trabajadores cuando su despido es violatorio de los derechos mínimos reconocidos por esta, no obstante, la misma legislación no obliga al empleador a la reinstalación de los trabajadores a puestos que por su característica se encuentren menos estresantes al actual, generando en la persona una presión que lo encamina a verse en la imposibilidad de ejecutar adecuadamente sus obligaciones laborales, permitiendo la posibilidad

de la terminación de la relación laboral por motivos objetivos, como lo son: la incapacidad o incompetencia para llevar a cabo sus labores, en el caso en particular se cuenta que el subordinado padece de un trastorno mental.

#### ***3.3.1.6 Sentencia SL-3125 de 2020***

El carné no es una prueba específica que determina la condición de limitación física, psíquica o sensorial, tampoco lo sería el dictamen de pérdida de capacidad laboral establecido y otorgado por las Juntas de Calificación de Invalidez, pues en materia procesal, se debe regir bajo los principios de libertad probatoria y todos los actos de convencimiento que permitan identificar el estado de vulneración del trabajador.

Con lo anterior, los medios de prueba pueden ser la historia clínica, resonancias magnéticas, incapacidades, epicrisis, entre otras, que permiten la identificación de la discapacidad, bajo el análisis de todos los medios probatorios; además, bajo el análisis de las mismas se permita inferir con motivación un conocimiento base de la situación por parte del empleador.

Igualmente, la carga de la prueba será del empleador, pues este debe acreditar que la terminación de la relación laboral se encuentra bajo los parámetros propios de las causales objetivas que establece la ley sustancial.

Ahora bien, cuando la relación laboral se encuentra determinada bajo un contrato laboral, se hace imperante que la terminación del vínculo laboral, específicamente el preaviso se realice de manera motivada y concentrada en la necesidad de las actividades y procesos contratados, es decir, se encuentre orientada en la explicación de la desaparición de la necesidad laboral.

#### ***3.3.1.7 Sentencia SL 2586 de 2020***

En la relación laboral se hace imperativamente necesario en aquellos casos donde el trabajador se encuentra en un estado de limitación física, psicológica, que la terminación de la relación laboral se realice con una dosis de carga mínima de racionalidad y de objetividad descartando en los mismos actos discriminatorios.

### ***3.3.1.8 Sentencia SL 572 de 2021***

El estado de disminución laboral por parte del trabajador, no es necesario que aparezca netamente en la historia clínica, ya que la protección constitucional no depende de los registros del historial, sino en la verdadera limitación que se refleja en el desempeño de la labor, y es esta la única determinada por una evolución de carácter técnico-científico, por profesionales competentes en la materia, la cual está determinada por el decreto 1057 de 2014.

Supremamente relevante es contar con el dictámen de pérdida de capacidad laboral (PCL), pues este permite establecer el estado de calificación de la discapacidad; ahora bien, se podrá utilizar los medios de prueba bajo el principio de libertad probatoria, que permitan inferir el grado de la limitación.

En cuanto a patologías, estas se encuentran documentadas, no es la patología la que activa la protección constitucional de estabilidad ocupacional, pues estas pueden no afectar el rendimiento laboral y por lo tanto en estos casos no se encuentran amparados por la protección de estabilidad laboral reforzada.

### ***3.3.1.9 Sentencia SL 711 de 2021***

Para establecer la protección laboral se ha determinado tres factores, el primero de ellos; es que el trabajador se encuentre calificado con discapacidad moderada, severa o profunda, el segundo que el empleador conozca el estado de discapacidad, y el tercero que la relación laboral se termine por la situación de discapacidad sin previa autorización del ministerio del trabajo. Para lo cual nos encontraríamos con todas aquellas calificaciones que se encuentren de 15% en adelante, es decir, en una discapacidad severa y cuya acreditación y convencimiento se pueda determinar con los diferentes medios de prueba, incluso cuando se encuentre en trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral.

La no existencia de calificación de pérdida de capacidad laboral (PCL) no es barrera para aplicar la protección, pues siempre debe tenerse en cuenta la imposibilidad del normal desarrollo de las funciones laborales, dejando claro que no es cualquier limitación que se protege, sino, aquella que

se encuentre de manera superior al 15%, la cual le corresponderá al actor acreditar tal situación para que se active la protección, demostrando que su despido fue por la situación que padecía.

***Salvamento de voto***

El decreto 2463 de 2001 es incompatible con la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, pues este instrumento hace parte de bloque de constitucionalidad y tiene máxima jerarquía en nuestro ordenamiento jurídico, determinando un modelo social de la discapacidad y no rehabilitador como si lo es el decreto mencionado.

La discapacidad no debe ser medida por las Juntas de Calificación de Pérdida de capacidad laboral, pues esto implica que los profesionales de la medicina tendrían la última palabra para activar el mecanismo jurídico de protección, sin tener en cuenta los obstáculos para acceder a los mismos, pues a la sala se le olvida que el manual único de pérdida de la capacidad laboral y ocupacional solo aplica para el sistema de seguridad social integral.

La sentencia desconoce la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, pues esta establece la necesidad de discapacidad de un modelo social. casos Furlan y familiares vs. argentina (sentencia del 31 de agosto de 2012) y Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador (sentencia del 1º de septiembre de 2015).

**3.3.2 La visión de la Corte Constitucional**

	¿Un trabajador en estado de discapacidad está amparado con la garantía de la estabilidad laboral reforzada?	
Si, todo trabajador que se encuentre con una disminución en su	T-427 de 1992 T-1040 de 2001 T-519 de 2003 T-309 de 2005 T-198 de 2006 T-361 de 2008	No, ya que cada trabajador debe contar con la calificación de pérdida de capacidad laboral

<p>rendimiento laboral por motivos de salud se encuentra respaldado por la garantía de Estabilidad Laboral Reforzada.</p>	<p>T-521 de 2016 SU-049 de 2017 C-200 de 2019 SU-380 de 2021</p>	<p>para gozar de la garantía de estabilidad laboral reforzada.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------

***3.3.2.1 Sentencia fundadora de línea T-427 de 1992 antes de la promulgación de la Ley 361 de 1996.***

La Corte Constitucional como punto de partida en el desarrollo jurisprudencial frente a la protección de los derechos de los trabajadores afectados en su salud con problemas de deficiencia física o mental o con limitaciones sensoriales, basó su tesis en los preceptuado en el artículo 46 la Constitución Política de Colombia el cual prevé la obligación que posee el Estado en adelantar una política pública para la previsión, rehabilitación e integración social para las personas disminuidas en su salud; acogiendo también las recomendaciones hechas en la Conferencia de Viena sobre Legislación para Minusválidos, celebrada en 1986 para proteger el derecho de los minusválidos mediante preceptos constitucionales que garanticen la dignidad de estas personas y a recibir un trato digno por todo el conglomerado social, gozando de una protección real y efectiva dado su condición de debilidad manifiesta.

Es así que el estado colombiano ha establecido una serie de obligaciones internacionales que implican una acción afirmativa para la protección de todas aquellas personas que se encuentran minusválidos en todo el territorio nacional, es decir, es garantía estatal y constitucional la movilización de las entidades públicas para la aplicación propia de los instrumentos internacionales.

### ***3.3.2.2. Sentencia T-1040 de 2001 precedente inicial***

El caso trata de una empleada de una empresa quien realizaba labores de mensajería externa, tras unos padecimientos de salud en su pierna derecha, situación comentada previamente a su empleador, quien no realizó ningún reparo frente a la asignación de funciones diferentes por su estado de salud, dado la inflamación de su rodilla y una vez consultado su médico ocupacional quien recomendó quietud, a pesar de haber comunicado dicha recomendación a su jefe sus funciones continuaron siendo las mismas, situación que llevó a empeorar su estado de salud y a la práctica de una cirugía de urgencia, otorgando el médico tratante unas recomendaciones médicas las cuales fueron debidamente comunicadas sin eco en el empleador, por lo cual, la trabajadora continuo desempeñando sus funciones dado su estado de necesidad a su trabajo. Posteriormente a ello, se produjo un padecimiento en la pierna izquierda, situación que llevo nuevamente a una cirugía, dando lugar, a una serie de recomendaciones por parte del médico a fin de que sea reubicada en otro lugar de trabajo dado la complejidad de su estado de salud. En virtud de lo anterior, la trabajadora, fue trasladada en dos oportunidades sin recibir capacitación previa, en lugares en los cuales le correspondía realizar trabajos de desplazamientos lo que conlleva a que su estado de salud empeore y a que proceda a instaurar la acción de tutela, pero pese a ello, fue despedida sin justa causa con indemnización.

En esta sentencia, la Corte establece el respeto por la dignidad humana, siendo esta de aplicación directa en los entornos laborales, máxime cuando los empleadores se encuentran con trabajadores de algún tipo de limitación física, sensorial o mental, además, es el mismo artículo

13 constitucional, activa la protección constitucional aquellas personas que, por tener una mengua en su estado, se encuentran en una situación de “debilidad manifiesta”.

En materia laboral la protección de estabilidad laboral reforzada garantiza a todos aquellos trabajadores que, por su condición de salud, son imposibilitados en sus desempeños laborales sin necesidad de una calificación de pérdida de capacidad laboral.

Con lo anterior, en aras de aplicar el principio de solidaridad es el mismo empleador quien debe reubicar al trabajador, preservando el derecho al trabajo en condiciones mínimas y bajo las condiciones propias de capacitación para la nueva labor.

En esta sentencia la Corte como precedente señaló que para que proceda la protección especial por debilidad manifiesta no es necesario la calificación de pérdida de capacidad laboral, en virtud que de ello vulneraría el derecho fundamental a la igualdad, discriminando a esta población especial, señalando la Corte:

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

A su vez, la Corte establece límites, otorgando al empleador la posibilidad de dar por terminado el contrato de manera unilateral y sin justa causa, pagando una indemnización, y de igual manera, el artículo 26 de la ley 361 de 1997 dispone que para despedir a una persona con discapacidad, se requiere permiso al Ministerio del Trabajo garantizado los derechos de aquellas personas sin que exista discriminación alguna por su situación.

Por consiguiente, la Corte en Sentencia C-531/2000 (M.P. Alvaro Tafur Galvis), determinó que, independientemente del derecho a la indemnización especial de 180 días de

salario, en todo caso se necesita el permiso del Ministerio de Trabajo para despedir a una persona con cierta discapacidad.

Frente a la anterior, la Corte es crítica en establecer que bajo la norma en comento existe una estabilidad laboral imperfecta, garantizada mediante al indemnización de 180 días de salario esta es una forma de protección constitucionalmente insuficiente para personas con disminuciones físicas, por lo cual extracta dos conclusiones: a) *el derecho a la estabilidad laboral reforzada a las personas con discapacidad tiene un ámbito constitucional no supeditada a un desarrollo legal previo y b) que constitucionalmente, dicho ámbito de protección va más allá del mecanismo de protección laboral imperfecta al que están sujetos los trabajadores.*

### **3.3.2.3 Sentencia Consolidadora de Línea SU-049 de 2017**

La Sala Plena de la Corte Constitucional resuelve unificar su jurisprudencia dando un alcance más amplio a lo señalado en la ley 361 de 1997 al aplicar principios constitucionales, en el entendido de que para que exista la protección de la estabilidad laboral reforzada no es necesario la presencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral con una limitación moderada, severa o profunda, sino que busca que aquella protección se brinde a todos a aquellos trabajadores que se vean menguados en su salud y ello interfiera en el desempeño de sus funciones; planteando un nuevo concepto el *derecho fundamental a la **estabilidad ocupacional reforzada** como una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda;* aplicada a cualquier relación laboral, así cuando no envuelvan relaciones subordinadas, ella abre paso a la aplicación de este postulado en los contratos de prestación de servicios, dando lugar a la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, conforme a los fundamentos constitucionales.

La alta corporación ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no emana únicamente de lo preceptuado en la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido

calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ha indicado que es predicable a todas las personas que tengan una afectación en su salud que les *“impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares”*, dado que ello genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.

Es menester resaltar que en esta sentencia la Corte Constitucional reafirma su posición al analizar la jurisprudencia como se estima en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera), T-141 de 2016 (Sala Tercera), T-351 de 2015 (Sala Cuarta), T-106 de 2015 (Sala Quinta), T-691 de 2015 (Sala Sexta), T-057 de 2016 (Sala Séptima), T-251 de 2016 (Sala Octava) y T-594 de 2015.

### **3.3.2.4 Sentencias Confirmadoras de Línea C-200 de 2019 y SU-080 de 2021**

#### **3.3.2.4.1 Sentencia C-200 de 2019**

Se trata de una sentencia que en ejercicio de la acción pública de constitucional frente al numeral 15 (parcial) del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, por considerar que se vulneran los artículos 1, 13, 25, 53 y 95 de la Constitución Nacional.

En esta providencia la Corte se pronunció sobre la constitucionalidad de la norma demandada y además de ello hace un breve recuento de las sentencias proferidas por esta corporación en las cuales se estableció un despido discriminatorio cuando una persona se encuentra en estado de debilidad manifiesta; entre ella está, la sentencia T-415 de 2011, en la cual se afirmó adicional a lo antes anotado que la terminación unilateral de un contrato laboral por parte del empleador, sin contar con la respectiva autorización del Ministerio de Trabajo, afectaba de manera directa los derechos fundamentales del empleado, puesto que, al desvincularlo, le impedía cubrir su mínimo vital. En palabras de la Corte:

*“El cumplimiento de los 180 días continuos de incapacidad no da derecho al empleador, per se, para terminar unilateralmente el contrato laboral por justa causa, posibilidad que no es absoluta, ni puede ser ejercida irrazonablemente, pues conforme a lo dispuesto por el artículo*

*16 del Decreto 2351 de 1965 se debe reincorporar al trabajador que ha recuperado su salud cumplido ese período, o reubicar a quien presente incapacidad parcial, según lo que médicamente se haya dictaminado. Claro que el empleado que, por causa de una enfermedad no profesional, ha estado en incapacidad laboral superior a 180 días, goza de estabilidad laboral reforzada en razón a la situación de mayor vulnerabilidad que le causa su limitación física. Le corresponde al empleador mantener el vínculo laboral y continuar con el pago de las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social, tanto en salud como en pensiones y riesgos profesionales, por el lapso que señale el concepto médico para su rehabilitación, o hasta que éste se emita, o se pueda efectuar una nueva calificación de la invalidez que permita consolidar el derecho a pensión, o lo habilite para retomar su labor, lo que conserva el acceso del afiliado al servicio de salud”.*

Así mismo, es menester señalar que la posición de la Corte Constitucional frente a la incapacidad laboral es que aquella no solamente afecta los elementos esenciales del contrato de trabajo, sino que prevé que se reconozca y asegure al trabajador para que quede protegido mediante el pago de sus prestaciones e indemnizaciones que se derivan de la enfermedad y por eso acunó el concepto de estabilidad ocupacional reforzada, otorgándole importancia a la afectación de los derechos fundamentales al mínimo vital y a la salud que se puede derivar del despido de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta, como aquellos que se encuentran incapacitados debido a condiciones de salud que impide o dificultan el desempeño de sus labores.

#### **3.3.2.4.2 Sentencia C-080 de 2021**

La Sala Plena de la Corte Constitucional en esta sentencia de unificación señala que la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional basada en los principios de no discriminación, solidaridad social, igualdad, estabilidad en el empleo e integración de las personas en condición de discapacidad, es enfática en establecer que la protección de las personas en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud que obstaculice el desempeño ordinario de sus funciones es aplicable a cualquier modalidad de contratación y debe ser protegida por parte del empleador o contratante.

Aclara que el precedente judicial de carácter constitucional tiene un valor vinculante en la actividad de los distintos operadores judiciales, en virtud de los principios de igualdad y seguridad jurídica y los jueces están obligados a seguirlos y si se apartan de ellos deberán justificar su decisión de manera adecuada.

En esta sentencia la Corte Constitucional reafirma su línea jurisprudencial frente a la aplicación en sentido amplio del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en el entendido de la protección de estabilidad laboral reforzada que poseen las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud, esto es, que no solamente cobija a quienes cuentan con una discapacidad moderada, severa o profunda, sino a todas aquellas personas que su condición de salud interfiere en el desarrollo normal de sus funciones, señala entonces, que si se produce su despido, el móvil sería en sí por su estado de salud, es así, que el empleador posee la carga de demostrar la existencia de una justa causa para la terminación de su vínculo laboral el cual obedeció a causas distintas a su enfermedad o padecimiento de salud. En caso, de que su despido o la terminación de su vínculo laboral se produjera sin autorización del Ministerio del Trabajo, este será ineficaz y sería sancionado con el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario y el pago de salario, prestaciones y emolumentos dejados de percibir.

La Corte señala que para demostrar las afectaciones de salud, no solamente es necesario el concepto de pérdida de capacidad laboral (PCL) para hacer efectiva la protección de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, sino que es posible determinarla con el examen médico de retiro, incapacidades médicas vigentes o previas a la culminación de la relación laboral, diagnósticos y tratamientos médicos, recomendaciones laborales, que el trabajador haya comunicado al empleador su bajo rendimiento por sus condiciones de salud, que la enfermedad persiste luego de terminada su relación laboral, estas pruebas deben ser valoradas en conjunto y no basarse necesariamente en el concepto emitido por la Junta de Calificación, y dar aplicación tajante a las definiciones reglamentarias de discapacidad moderada, Severa o profunda contenida en el decreto 2463 de 2001.

### **3.3.2.5. Sentencias que integradoras de la línea jurisprudencial**

- *Sentencia T-519 de 2003*

No solamente la debilidad manifiesta se exige por protección en vía de tutela, es necesario probar el nexo causal entre la condición y la desvinculación, pues de probarse la discriminación se activa automáticamente la protección de debilidad manifiesta de manera constitucional.

- *Sentencias T-309 de 2005, T-198 de 2006 y T-361 de 2008*

La Corte Constitucional en estas sentencias señala que la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta no se encuentra plasmada en la Constitución, sin embargo, existen garantías para lo protección de los derechos de las personas con su capacidad laboral disminuida, que en ocasiones son discriminados por ello.

Esta protección se basa en lo dispuesto en el artículo 47 de la Constitución Política que dispone el deber del Estado frente a las personas que posean algún tipo de discapacidad, siendo su misión el velar por la vida en condiciones dignas; resaltando, de esta manera la garantía que prescribe el artículo 13 de esta misma obra de la que se destaca la real y efectiva igualdad de esta población.

De conformidad con lo anterior, basta con atender lo señalado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para distinguir la existencia de dos formas de protección laboral reforzada, una positiva que se da cuando una persona no puede ser obstaculizada en su acceso a la vinculación laboral en razón de su limitación; siendo a su vez, para la Corte la protección negativa, como una abstención que tienen los empleadores de dar por terminado el contrato laboral a una persona por razón de su “limitación”, sin el lleno de los lineamientos contemplados en la ley, asegurando que esta protección de debilidad manifiesta no solo va dirigida a aquellas personas que tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral que acredite una discapacidad, sino también aquellas personas que ven desmejoradas sus capacidades laborales debido a sus percances de salud.

- ***Sentencias T-148 de 2012 y T-116 de 2013***

La Corte Constitucional en estas sentencias resalta la línea jurisprudencial que se ha venido construyendo en las sentencias T-1040 de 2001 y T-18 de 2006 demostrando la tesis a través de los años con la denominada “estabilidad laboral reforzada”, aplicada también a aquellas personas que ven disminuidas sus capacidades para realizar determinada labor y que por ello se encuentran en estado de “debilidad manifiesta”, de igual manera, resaltan que en dicho caso el despido se presume que sucedió por causa del padecimiento sufrido por el trabajador, señalando así mismo, que dicha protección aplica a aquellos que por sus condiciones físicas o mentales se encuentran en estado de debilidad manifiesta, ello haciendo referencia a lo consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política.

- ***Sentencias T-310 de 2015, T-503 de 2015 y T-594 de 2015***

La Corte en estas sentencias se hace un recuento histórico de las providencias que integran la línea jurisprudencial, en ellas se citan sentencias antes descritas y concluyendo que en el ordenamiento jurídico no existe una norma que preceptúe el concepto de estabilidad laboral reforzada para una persona dentro de un cargo, este derecho emana de las circunstancias especiales en las que se encuentre afectado y por ello es desmejorado en su estado de salud.

- ***Sentencia T-521 de 2016***

La Corte dentro de esta providencia realiza una diferenciación entre discapacidad, invalidez y debilidad manifiesta, definiendo a la discapacidad como una “*restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad*”, y si ella supera el 50% se torna en severa, convirtiéndose en una invalidez, no siendo objeto de protección especial de estabilidad laboral reforzada, sino que debe gozar de una pensión de invalidez, dado que su condición de salud le impide continuar laborando, no obstante, quien tiene una pérdida de capacidad laboral con un porcentaje inferior al 50% se encuentra en condición de debilidad manifiesta; es por ello que la Corte Constitucional ha reiterado su posición en múltiples oportunidades en argumentar que no es necesaria la calificación en estos casos siempre que sea evidente o flagrante la afectación en el estado de salud que lleve al trabajador a no realizar de manera ordinaria sus labores, en este sentido

*expresó: “Al margen del grado de afectación de salud, siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada”.*

En ese orden de ideas, para la Corte es importante que el empleador tenga pleno conocimiento de las condiciones de salud de su trabajador para que pueda hacerse efectiva la protección de la estabilidad laboral reforzada; y para que opere el despido se exigirá el permiso del Ministerio del Trabajo, aunque no haya una pérdida de la capacidad laboral debidamente calificada, en ese sentido debe existir un nexo causal entre el despido y las condiciones de salud del trabajador, no obstante, de manera jurisprudencial se ha creado la presunción que si una persona se encuentra afectada en sus condiciones de salud y es despedida, ello fue en razón su condición, y el empleador deberá demostrar que solicitó el permiso a la autoridad correspondiente.

#### ***IV. Discusión***

Desde la voluntad del legislador y el poder ejecutivo colombiano, junto con la aplicación de los instrumentos internacionales, a los cuales el Estado se ha comprometido con la realización de las acciones afirmativas con el fin de garantizar la no discriminación y la protección de los derechos de las personas en estado de discapacidad, se han expedido leyes como la 361 de 1997, la cual en su artículo 26 establece la protección a los trabajadores que por su condición de discapacidad sea terminada la relación laboral, y que sabiendo dicha condición el empleador no haya realizado la solicitud del concepto favorable por parte del Ministerio del Trabajo.

Además, la anterior ley en concordancia con el Decreto 2463 de 2001 establece la clasificación de los porcentajes acreditados bajo la pérdida de capacidad laboral, donde es precisamente el profesional de la salud quien realiza la calificación de pérdida de capacidad laboral, quien determina el grado de protección jurídica de las personas en condición de discapacidad, en contra vía de lo anterior, se encuentra la Convención de las Personas con Discapacidad, aprobada por la

ley 1346 de 2009, donde es precisamente en sus artículos 4, 13, 27 y 28, se compromete a derogar la normatividad que impida un acceso efectivo a los derechos propios del trabajador en condición de discapacidad, junto con la visión de la ley estatutaria 1618 de 2013.

La Corte Suprema de Justicia ha sido determinante en su línea jurisprudencial por el momento, donde establece la aplicación en primer lugar del principio de libertad probatoria en cuanto a la condición de discapacidad; pues para la Corte se tiene en cuenta que se debe aportar por quien alega, los medios de prueba, que le permita inferir la condición de discapacidad, pues hasta el momento los requisitos como el carnet y la calificación de Pérdida de Capacidad laboral no son requisitos excluyentes del proceso, y sin estos no significa que el trabajador se encuentre en estado de discapacidad.

No obstante, lo anterior, bajo la línea jurisprudencial realizada en este presente trabajo, se evidencia que el mismo órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, reitera en los dos últimos años la necesidad del concepto emitido por los médicos de las Juntas de Calificación de invalidez, bajo la argumentación que es a partir de este, la plena identificación de la condición y así mismo la activación propia de la garantía constitucional de Estabilidad Laboral Reforzada.

Además, limitando el acceso de la Estabilidad Laboral Reforzada solo aquellos trabajadores que han sido sometidos al procedimiento de rehabilitación y la calificación de pérdida de capacidad laboral de manera ejecutoriada, pues el último procedimiento se cuenta con recurso de reposición y apelación, es a partir de las anteriores condiciones; en la que se activa la protección al despido del empleador.

La jurisprudencia de este alto tribunal se encuentra establecida bajo el modelo mediante el cual, se debe rehabilitar al trabajador, y después de estar sometido a este procedimiento se aplicará las garantías de aquellas personas que no fue posible su recuperación, dejando un mensaje claro en cuanto a las prioridades económica y el modelo de mercado, donde la mano de obra puede ser rehabilitada para continuar con el normal desempeño de sus funciones laborales.

Por otra parte, la Corte Constitucional, conlleva una jurisprudencia donde identifica la necesidad de protección propia aquellos trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, donde su protección y aplicación constitucional debe ser de manera inmediata.

Pues no se debe someter al trabajador que cuenta con debilidad manifiesta bajo la exposición de limitaciones propias a su condición y las cuales se deben acreditar bajo la visión de la propia Corte Suprema de Justicia, cuando una persona en debilidad manifiesta es despedida y no fue solicitada la terminación laboral por parte del empleador al Ministerio del Trabajo, será este quien debe acreditar la condición que el despido fue realizado por causales objetivas, no obstante, se presume como acto discriminatorio la falta de solicitud ante el ministerio del trabajo.

Con el tripartito propio de las visiones en cuanto a los generadores de la protección de estabilidad laboral reforzada (Corte Suprema de Justicia-Discapacidad Relevante- Corte Constitucional-Debilidad Manifiesta- Legislativo) es necesario como medida de conclusión, la aplicación propia de la interpretación de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, mas exactamente en los casos Furlan y Familiares VS Argentina, sentencia del 31 de agosto de 2012 y Gonzales Lluy y otros Vs Ecuador, sentencia del 1 de septiembre de 2015.

Es precisamente el Tribunal Internacional de los Derechos Humanos donde expone la necesidad de renovación del concepto de discapacidad, donde establece:

Los menores de edad y las personas con discapacidad deben disfrutar de un verdadero acceso a la justicia y ser beneficiarios de un debido proceso legal en condiciones de igualdad con quienes no afrontan esas desventajas. Para alcanzar sus objetivos, el proceso debe reconocer y resolver los factores de desigualdad real de quienes son llevados ante la justicia. La presencia de condiciones de desigualdad real obliga a adoptar medidas de compensación que contribuyan a reducir o eliminar los obstáculos y deficiencias que impidan o reduzcan la defensa eficaz de los propios intereses (Caso Furlan y familiares VS Argentina, 31 de agosto de 2012, pag 86)

Es decir las condiciones propias que acreditan una obstaculización del acceso a la justicia de aquellas personas en condición de discapacidad, hace parte de la discriminación sometida a este

grupo de personas, tal y como lo realiza en decreto 2463 de 2001 al clasificar por rangos la discapacidad y adoptar un modelo rehabilitador, cuando se debe cambiar por la visión propia de un modelo social, donde se adopte al ser humano en su ser, mas no como una herramienta de trabajo para la economía nacional.

Con lo anterior, la ley 361 de 1997 en su artículo 26, debe ser interpretada no bajo las luces del modelo reglamentario del anterior decreto, sino, con base en las acciones afirmativas comprometidas por el Estado Colombiano y aquellos instrumentos internacionales que ingresan por el bloque de Constitucionalidad.

Además, a nivel nacional se cuenta con legislación necesaria para generar un ámbito de aplicación interpretativo para los trabajadores que se encuentran en condición de discapacidad, cuya interpretación es ajustada la jurisprudencia determinante de la Corte Constitucional, pues la aplicación concreta se debe hacer bajo la interpretación propia de la ley estatutaria 1618 de 2013 y la ley 1346 de 2009.

A partir de los parámetros establecidos en las anteriores normas, sin necesidad de un análisis exhaustivo de los instrumentos internacionales concretos, los cuales se encuentran en mayor jerarquía que un decreto reglamentario que establece los niveles de aplicación del derecho, nos da herramientas y luces para establecer que el criterio de Discapacidad Relevante no es ajustado a los parámetros de Dignidad Humana como principio fundante del Estado Colombiano y por lo tanto la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia es desbordada en cuanto a la interpretación y limitación de acceso a la justicia, generando un daño antijurídico en sus decisiones judiciales.

Lo anterior, se debe realizar un cambio jurisprudencial, de acuerdo con las obligaciones contraídas a nivel internacional y un déficit en el Estado frente aquellas partes que fueron desfavorecidas con los fallos judiciales, por el error en la interpretación, la cual, como se prevé en el presente artículo vulnera derechos humanos de manera flagrante.

## ***V. Conclusiones***

- El grado de discapacidad prevista en el decreto 2463 de 2001, de moderada, severa o profunda ha sido un parámetro de orientación para la Corte Suprema de Justicia en su

jurisprudencia, con el objetivo de identificar los beneficiarios del principio protector. No obstante, el actual criterio de la C. S de J., refiere que la población destinataria de la estabilidad laboral reforzada es la condición de discapacidad relevante, entendida como una pérdida sustancial de la capacidad laboral ya sea física o mental y no la expresión general y abstracta de condición de debilidad manifiesta por afectaciones de salud.

- El anterior concepto, se dirige a los postulados orientados por la Corte Constitucional mediante Sentencia T-198 de 2006, en donde introdujo el concepto de debilidad manifiesta, con el objetivo de buscar una protección y estabilidad laboral para aquellos trabajadores que se no se encuentran con pérdida de capacidad laboral calificada en el rango de severa, es decir, mayor del 15%.
- De igual manera, la Corte Constitucional en sentencia SU-049 de 2017, sostuvo que la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte el desempeño de sus labores en condiciones regulares, toda vez, que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y en consecuencia la persona puede verse discriminada por ese solo hecho, concepto que en similar sentido adoptó la Corte Suprema de Justicia con el concepto de discapacidad relevante, que abre paso a desarrollar los postulados de dignidad humana, como precepto fundante del Estado Social de Derecho, pues es aquel el encargado de velar por el cumplimiento de los derechos laborales, como primer responsable con la violación de los mismos, permitiendo mediante sus acciones afirmativas la protección de todos aquellos trabajadores que se encuentran disminuidos en su estado de salud, en una manera temporal o definitiva.
- Respecto a la hipótesis principal, que planteó si el Estado Social de Derecho permite la adecuación de su manifestación en todas las expresiones jurídicas, incluso en aquellas instituciones propias del derecho, como lo es la terminación laboral en el derecho del trabajo; la cual, es ineficaz cuando la misma se realiza ante un trabajador que se encuentra en estado de debilidad manifiesta, obligando al reintegro dado a que el aceptar dicha actuación sería en contravía de los derechos laborales y con ella, los postulados propios del Estado Social de Derecho. Además, en esta hipótesis se contempló

si la terminación de la relación laboral ante un trabajador en debilidad manifiesta, se encontraría en contravía de los postulados de dignidad humana, el cual es el fin único de del Estado Social de Derecho pues la implicación propia corresponde trasgresiones no solo en cuento al trabajo, si no en temas que incidencia social, como lo es conceptos como familia, economía, salud; se pudo concluir que el Estado Colombiano contiene las expresiones propias por medio de sus poderes públicos, donde a partir de las herramientas propias de interpretación se han generado postulados jurisprudenciales que no permiten una adecuación propia de la garantía de estabilidad laboral reforzada con base en las obligaciones internacionales adoptadas por el Estado.

- En relación al postulado de si la aplicación propia del principio de dignidad humana, se aplica a la formulación propia de cada Tribunal de cierre de la jurisdicción encargada de resolver el problema jurídico, debido a que cada una de estas traza rangos de precedentes que interpretan su concepción de la dignidad humana, pues no es lo mismo una protección constitucional la cual es de manera subsidiaria y de carácter urgente a la protección ordinaria que al fin y al cabo son los mecanismos propios para realizar una reclamación judicial. Lo anterior se deduce, debido a que la Corte Suprema de Justicia establece sus rangos y lineamientos de protección estableciendo de manera objetiva y apegada a la normatividad legal sus criterios para la aplicación de la protección de la discapacidad relevante. Además, se buscaba validar, por otra parte, si la Corte Constitucional establecía criterios de protección para la protección de las personas en condición de discapacidad de manera social y bajo la interpretación subjetiva que rodean a la persona que vive en sociedad, estableciendo el principio de dignidad humana como principio rector de toda actuación y condición subjetiva de los administrados; se validó que la Corte Suprema de Justicia, se encuentra desbordada en su interpretación de aplicación del Concepto de Discapacidad Relevante, pues no se encuentra para nada acorde al concepto de Discapacidad manejado mediante las herramientas internacionales, ni los postulados de dignidad humana, incluso atentando con la razón de ser el Estado Social de Derecho, pues aunque se encuentran las herramientas no solo internacionales sino nacionales, su cambio

jurisprudencial a sido muy paulatino, atentando con los derechos de las personas en estado de discapacidad.

Es decir, la ley 361 de 1997 su artículo 26, debe ser interpretada bajo los parámetros establecidos por ley estatutaria 1618 de 2013 y la ley 1346 de 2009, y no por el decreto reglamentario 2463 de 2001, que limita las condiciones de accesibilidad a la justicia e incluso empeora las condiciones de aquellas personas que no se encuentran en el rango establecido, aumentando así la brecha de discriminación social de esta población.

- Respecto al escenario menos probable, en que se abordó el principio de dignidad humana en el Estado social de derecho, el cual, no se encuentra fomentado en la expresión explícita de la terminación laboral de las personas en condición de discapacidad, ya que se encuentran más características propias para cada caso, y no se puede determinar un factor objetivo de aplicación solamente del principio, pues se interpretaría solo bajo los precedentes de un solo tribunal administrador de justicia en Colombia. Además, este postulado planteaba un escenario en el que la protección de las personas en condición de debilidad manifiesta o en estado de discapacidad solo se puede terminar bajo los criterios propios de cada caso, sin lugar de una aplicación objetiva de solución ya que depende de cada interpretación de la jurisdicción que se tramita; se determinó que la dignidad humana es aplicable a las instituciones del derecho, pues son a partir de allí, que se manifiestan los principios fundamentales del Estado, y por lo tanto, todas deben ir en línea con los postulados propios de aplicación concreta de los principios fundamentales, reconociendo así el Estado Social de Derecho, finalidad del constituyente primario.

### ***Referencias bibliográficas***

Borda, L. V. (2007). Estado de derecho y Estado social de derecho. *Rev. Derecho del Estado*, 20, 73.

Del Pueblo, B. D. (1999). Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. In *Documentos de Trabajo* (pp. 12-12).

Lavín, A. R. P. (2012). *El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (Vol. 4). Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Legislativa, C. R. A. (1970). Convención Americana sobre Derechos Humanos:" Pacto de San José de Costa Rica".

Mahecha, D. E. C., & Pimienta, J. L. R. (2016). La dignidad de la persona humana, su papel en la conformación del Estado Social de Derecho y en el ejercicio de la función constituyente y legislativa. *Advocatus*, (26), 253-261.

República de Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 25130 de 2006

República de Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 32532 de 2008.

República de Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 35606 de 2009.

República de Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 42845 de 2012.

República de Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 39207 de 2012.

República de Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 3181 de 2019.

República de Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 2586 de 2020.

República de Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 572 de 2020.

República de Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 711 de 2021.

República de Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 1959 de 2021.

República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-499 de 1992

República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T- 041 de 2019

República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-499 de 1992

República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-427 de 1992.

República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-1040 de 2001.

República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-519 de 2003

República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-198 de 2006.

República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-361 de 2008.

República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-521 de 2016.

República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia SU-049 de 2017

República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-200 de 2019.

República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia SU-080 de 2021.