

**ANÁLISIS DE LA COMPETENCIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, PARA EMITIR ACTOS  
ADMINISTRATIVOS, EN LOS QUE SE DECIDEN SOLICITUDES DE TERMINACIÓN DE CONTRATOS DE  
TRABAJO.  
ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA**

Diana Milena Castaño Santos, Paula Andrea Gutiérrez Romero



**UNIVERSIDAD**  
**La Gran Colombia**

Vigilada MINEDUCACIÓN

Maestría en Derecho, Facultad de Derecho

Universidad La Gran Colombia

Bogotá D.C.

2024

**Análisis de la Competencia del Ministerio del Trabajo, para Emitir Actos Administrativos, en  
los que se Deciden Solicitudes de Terminación de Contratos de Trabajo.**

**Estabilidad Ocupacional Reforzada**

**Diana Milena Castaño Santos, Paula Andrea Gutiérrez Romero**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de magister en derecho.**

**Director**

**Diego Alexander Calderon Bernal**



**UNIVERSIDAD**  
**La Gran Colombia**

Vigilada MINEDUCACIÓN

**Maestría en Derecho, Facultad de Derecho**

**Universidad La Gran Colombia**

**Bogotá D.C.**

**2024**

### **Dedicatoria**

A Dios, a nuestros padres y familia, quienes siempre nos han acompañado y apoyado en este arduo proceso académico.

### **Agradecimientos**

El principal agradecimiento es para los Doctores Boris Alberto Pinzón Franco, Diego Alexander Calderon Bernal y Ernesto Daniel Benavides, quienes guiaron este trabajo de la mejor manera posible, dedicando su tiempo y conocimientos. Además, a todos docentes del programa, porque a través de sus seminarios emitieron directrices que permitieron encaminar el proceso de investigación.

**Tabla de Contenido**

Resumen .....	9
Abstract.....	10
Introducción.....	11
Objetivos .....	13
Objetivo General.....	13
Objetivos Específicos .....	13
Capítulo I. El Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada .....	14
El Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada.....	14
El Derecho a la Estabilidad Ocupacional Reforzada por Salud .....	19
Criterio Establecido por la Corte Constitucional.....	23
Criterio Establecido por la Corte Suprema de Justicia .....	30
Criterio Establecido por el Consejo de Estado .....	33
Comparación de los Criterios Establecidos por las Cortes Constitucional, Suprema de Justicia y Consejo de Estado.....	35
Capítulo II. Conceptos de Jurisdicción y de Competencia .....	38
Jurisdicción y Competencia, en el Marco de la Investigación.....	38
Competencias Atribuidas al Ministerio del Trabajo e Inspectores .....	41
Trámite de Autorización de Terminación de Contrato de Trabajo de Personal con Estabilidad Ocupacional Reforzada por Salud .....	45
Competencias atribuidas a la Jurisdicción Ordinaria Laboral. ....	48
Capítulo III. Teoría del Acto Administrativo .....	52
Acto Administrativo .....	52
Causales de Nulidad del Acto Administrativo .....	56

Análisis de la Causal Falta de Competencia, en el Marco de la Investigación .....	59
Capítulo IV. Análisis y Discusión de Resultados .....	64
Análisis de Datos .....	64
Trámite de Autorización de Terminación del Contrato de Trabajo de Personal con Estabilidad Ocupacional Reforzada por Salud - Grupo Empresarial.....	72
Tramites Vigentes Autorizaciones de Retiro para Personal con Estabilidad Ocupacional Reforzada	75
Tramites Terminados de Autorizaciones de Retiro para Personal con Estabilidad Ocupacional Reforzada .....	76
Conclusiones y Recomendaciones .....	80
Referencias.....	84
Anexos.....	92

**Lista de Figuras**

<b>Figura 1</b> <i>Comparación de criterios</i> .....	35
<b>Figura 2</b> <i>Funciones asignadas a los Inspectores de Trabajo</i> .....	42
<b>Figura 3</b> <i>Trámite administrativo para la solicitud de personal con estabilidad ocupacional reforzada</i> .....	47
<b>Figura 4</b> <i>Competencias de la jurisdicción ordinaria laboral</i> .....	51
<b>Figura 5</b> <i>Solicitudes para despido a persona en situación de discapacidad 2018</i> .....	66
<b>Figura 6</b> <i>Solicitudes para despido a persona en situación de discapacidad 2019</i> .....	67
<b>Figura 7</b> <i>Solicitudes para despido a persona en situación de Discapacidad 2020</i> .....	68
<b>Figura 8</b> <i>Solicitudes para despido a persona en situación de Discapacidad 2021</i> .....	69
<b>Figura 9</b> <i>Solicitudes para despido a persona en situación de Discapacidad 2022</i> .....	70
<b>Figura 10</b> <i>Solicitudes para despido a persona en situación de Discapacidad 2018 a 2022</i> .....	71
<b>Figura 11</b> <i>Autorizaciones de retiro para personal con estabilidad ocupacional reforzada</i> .....	74
<b>Figura 12</b> <i>Casos vigentes para decisión de primera y segunda instancia</i> .....	75
<b>Figura 13</b> <i>Radicados por año. 2016-2023</i> .....	76
<b>Figura 14</b> <i>Casos Terminados</i> .....	77

**Lista de Tablas**

<b>Tabla 1</b> <i>Causales de retiro</i> .....	46
<b>Tabla 2</b> <i>Solicitudes para despido a persona en situación de discapacidad 2018</i> .....	65
<b>Tabla 3</b> <i>Solicitudes para despido a persona en situación de discapacidad 2019</i> .....	66
<b>Tabla 4</b> <i>Solicitudes para despido a persona en situación de Discapacidad 2020</i> .....	67
<b>Tabla 5</b> <i>Solicitudes para despido a persona en situación de Discapacidad 2021</i> .....	68
<b>Tabla 6</b> <i>Solicitudes para despido a persona en situación de Discapacidad 2022</i> .....	69
<b>Tabla 7</b> <i>Solicitudes para despido a persona en situación de Discapacidad 2018 a 2022</i> .....	70
<b>Tabla 8</b> <i>Total de trabajadores aforados en situación de discapacidad. 2018-2023</i> .....	72
<b>Tabla 9</b> <i>Tasa promedio Aforados por salud</i> .....	72
<b>Tabla 10</b> .....	73
<b>Tabla 11</b> <i>Tramites de autorizaciones de retiro para personal con Estabilidad Ocupacional Reforzada – Grupo Empresarial</i> .....	74
<b>Tabla 12</b> <i>Casos vigentes para decisión de primera y segunda instancia</i> .....	75
<b>Tabla 13</b> <i>Casos terminados</i> .....	77

### Resumen

De acuerdo a la jurisprudencia de la Corte Constitucional se “amplió el alcance” de la Ley 361 de 1997, la cual, únicamente contempla que se debe agotar el trámite administrativo de autorización de finalización del vínculo laboral, si el motivo del retiro del trabajador es la situación de discapacidad. Entendiéndose, bajo el criterio de esta Corte que si se argumenta una causal objetiva o justa causa, para efectuar la terminación del contrato de trabajo, el empleador igual debe demostrar ante la autoridad administrativa - Ministerio de Trabajo, que la razón de la desvinculación no es el estado de salud, sino la configuración de alguna de esas causales.

En consecuencia, la cartera Ministerial del sector trabajo, en virtud de lo indicado por la Corte Constitucional, se atribuyó la competencia de decidir sobre la procedencia de terminar contratos de trabajo ante la configuración de una justa causa o de una causal legal, y de determinar si el trabajador es sujeto de una estabilidad ocupacional reforzada por salud, esto, a través de la emisión de un acto administrativo definitivo, en el que se analiza el caso en concreto y se resuelve negar o avalar el retiro; por lo expuesto, se discute si en este acto administrativo se están declarando derechos y se están dirimiendo controversias, pues, estas facultades no se encuentran atribuidas a la entidad y son propias del juez ordinario laboral.

El análisis en concreto es un instrumento que le servirá de apoyo a los abogados litigantes y asesores de empresas, en relación a los asuntos en los que se discuta la procedencia del fuero de estabilidad ocupacional reforzada por salud y la posibilidad de acudir o no ante el inspector de trabajo a que se avale el retiro del trabajador aforado por condiciones de salud.

*Palabras clave:* Estabilidad ocupacional reforzada por salud, actos administrativos, competencias Ministerio del Trabajo, declaración de derechos, dirimir controversias.

### **Abstract**

According to the jurisprudence of the Constitutional Court, the scope of Law 361 of 1997 was “broadened”, which only provides that the administrative process for authorization to terminate the employment relationship must be exhausted if the reason for the employee's retirement is the situation of disability. It is understood, under the criteria of this Court, that if an objective cause or just cause is argued to terminate the employment contract, the employer must still demonstrate to the administrative authority - Ministry of Labor, that the reason for the termination is not the state of health, but the configuration of one of those causes.

Consequently, the Ministerial portfolio of the labor sector, in accordance with the Constitutional Court, has been given the power to decide on the appropriateness of terminating employment contracts in the event of a just cause or a legal cause, and to determine whether the worker is subject to occupational stability reinforced by health, this, through the issuance of a definitive administrative act, in which the specific case is analyzed and it is resolved to deny or endorse the withdrawal; for the reasons stated, it is discussed whether in this administrative act rights are being declared and controversies are being settled, since these powers are not attributed to the entity and are proper to the ordinary labor judge.

The analysis in particular is an instrument that will serve as support to litigating lawyers and business advisors, in relation to matters in which the appropriateness of the occupational stability jurisdiction reinforced by health and the possibility of going or not to the labor inspector to endorse the withdrawal of the worker protected by health conditions are discussed.

*Keywords:* Occupational stability reinforced by health, administrative acts, competences of the Ministry of Labor, declaration of rights, resolving disputes.

### Introducción

En el presente trabajo se determina si a luz de los conceptos de jurisdicción y competencia; así como lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, el Ministerio del Trabajo, a través de los inspectores, cuentan con competencia para expedir actos administrativos, por medio de los cuales, se autoriza o se deniega la terminación de contratos de trabajo del personal con presunta estabilidad ocupacional reforzada por salud, bajo todas las causales contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Es necesario resaltar, el hecho de que los inspectores de trabajo, no se encuentran facultados, para calificar derechos, ni decidir controversias, pues tal potestad la ostenta un juez, siendo entonces la jurisdicción ordinaria laboral competente, para definir la existencia y/o configuración de justas causas o causales legales objetivas para finalizar el contrato de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado artículo 41 Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000.

No obstante, el Ministerio del Trabajo desde hace más de una década ha adelantado trámites administrativos de autorización de finalización de vínculos laborales, y en su momento con la expedición de la Circular 049 de 2019 proferida por el Ministerio del Trabajo (2019) *–hoy sin vigencia por no cumplir con requisitos de forma para su expedición–*, esa entidad resaltó su competencia, para autorizar o denegar, a través de la expedición de actos administrativos, la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud.

En referida circular, se emitió lineamiento a los inspectores de trabajo específicamente para: a) Determinar la viabilidad de retiro, cuando el empleador alega que existe una justa causa, b) Establecer el aval de terminación de contrato de trabajo, si se invoca la configuración de una causal legal objetiva y c) Definir la aprobación de la desvinculación, cuando la condición del trabajador es incompatible o insuperable con el cargo asignado.

Por lo cual, desde el año 2019 con base en el contenido de la Circular 049/19 proferida por el Ministerio del Trabajo (2019), los inspectores de trabajo debían verificar la ocurrencia de una justa causa o de una causal legal objetiva para avalar la finalización de los contratos de trabajo, pero, en diversos casos se han abstenido de emitir pronunciamiento de fondo dentro del trámite administrativo, al considerar que se trata de una controversia de orden legal que únicamente puede definir un juez laboral.

Considerando la discrepancia, entre el lineamiento emitido en su momentos por el Ministerio del Trabajo en el nivel central a través de la Circular 049/19 emitida por el Ministerio del Trabajo (2019)– hoy sin vigencia–el precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional, y los pronunciamientos de los inspectores de trabajo en los actos administrativos que dan fin al trámite de autorización de terminación del contrato de trabajo de personal en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por salud, en los que se abstienen de verificar la configuración de una justa causa o de una causal legal objetiva argumentando una falta de competencia, en el desarrollo de la presente investigación, se analiza si se emiten actos administrativos revestidos de nulidad, por falta de competencia y la pertinencia de acudir a la entidad a tramitar estas solicitudes considerado los actuales tiempos de espera.

## Objetivos

### Objetivo General

Determinar si a luz del concepto de competencia; así como lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, el Ministerio del Trabajo, a través de los inspectores, cuentan con facultades para expedir actos administrativos, por medio de los cuales, se autoriza o se deniega la terminación de vínculos laborales de trabajadores con estabilidad ocupacional reforzada por salud, bajo todas las causales contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

### Objetivos Específicos

- Estudiar los conceptos de estabilidad laboral reforzada y estabilidad ocupacional reforzada por salud.
- Identificar las competencias establecidas en el ordenamiento jurídico al Ministerio del Trabajo.
- Establecer si actualmente el Ministerio del Trabajo, emite actos administrativos, revestidos de nulidad, por falta de competencia.

## Capítulo I. El Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada

### El Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada

La estabilidad laboral reforzada corresponde a una garantía constitucional, que se materializa en restringir el despido del trabajador, y en caso de efectuarse, en ordenar la ineficacia del mismo, por parte de un juez constitucional, a través de una acción de tutela o por parte de un juez laboral mediante el trámite de un proceso ordinario laboral. El autor Delgado (2019), distinguió y diferenció este concepto:

La estabilidad laboral pretende otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, en la que el trabajador pueda decidir voluntariamente si continua o no en el puesto de trabajo y que solo en casos excepcionales el empleador pueda resolver esa relación. En Colombia existe la estabilidad relativa; solo en casos especiales se presenta la estabilidad absoluta, en la que el derecho al trabajo es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional de carácter fundamental a la estabilidad laboral reforzada. (p. 2)

Conjuntamente, el profesional del derecho Carvajal (2019), indicó que la estabilidad laboral reforzada corresponde a:

La garantía que debe tener el trabajador de no ser despedido, suspendido, removido, trasladado o desmejorado de su cargo y de su sitio de trabajo, sino por justas causas previamente definidas en las normas legales preestablecidas con procedimientos dentro de los cuales se garantiza al inculpado el pleno derecho a la defensa, sin llegar a la posición utópica de pensar que en una sociedad con contradicciones de clases puede obtenerse la estabilidad plena del trabajador. (como se cita en Delgado, 2019, p. 7)

Por parte de la Corte Constitucional (1997), mencionó por primera vez el concepto de estabilidad laboral reforzada, en la sentencia C-470 de la siguiente manera:

Si bien, conforme al artículo 53 de la Carta, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada. ( p.1)

En el artículo el movimiento pendular de la estabilidad laboral reforzada por salud en Colombia y España, se hace alusión a los diversos fueros existentes:

En el mundo del trabajo de Colombia, se reconoce la estabilidad laboral como la protección del trabajador a no ser despedido por el empleador, mientras subsistan las causas que llevaron a la celebración del contrato de trabajo; esta estabilidad adquiere la condición de reforzada cuando el trabajador se encuentre en condiciones de debilidad manifiesta, verbigracia mujeres en estado de embarazo, personas en condiciones de discapacidad, aforados sindicales y madres o padres cabeza de familia. En estos casos, cuando el empleador considere dar por terminado el contrato de trabajo al trabajador cobijado por la estabilidad laboral reforzada, debe solicitar autorización en el Ministerio del Trabajo y/o adelantar un proceso judicial. (Ortega, 2019, p. 202)

Este concepto, incorpora a aquellos trabajadores que por sus condiciones de debilidad manifiesta son discriminados y despedidos, pero, jurisprudencialmente se han añadido algunos requisitos para su procedencia; se ha materializado en las diversas modalidades de contratación laboral e incluso civil –contrato de prestación de servicios- bajo el criterio de la Corte Constitucional.

Conforme a lo antes enunciado, uno de los contextos en los que se presenta la estabilidad laboral reforzada, es en las mujeres que se encuentren en estado de embarazo o de lactancia, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de su condición. En la sentencia SU-075/18 emitida por la Corte Constitucional (2018), se protegen los derechos de la madre, y del empleador (dependiendo del conocimiento del estado de gestación); en el fallo se unifican los criterios:

La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente: (a) La existencia de una relación laboral o de prestación y; (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. (ir) No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores: (a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada. (p2)

Además, cómo lo mencionó la Corte Constitucional, se garantiza esta figura a las personas en condición de discapacidad sea física o psíquica, a la luz de lo indicado en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia (1991) en el que se preceptúa que todos nacemos libre e iguales ante la ley, acreedores de los mismos derechos, oportunidades y libertades sin ninguna discriminación. En concordancia con lo dispuesto en la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, entendiendo la estabilidad laboral como “el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de encontrarse en situación de discapacidad: física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral” (CC, T-002/11, 2011).

Entre los instrumentos normativos de protección para este grupo poblacional, se encuentran la Ley 361 de 1997, que regula la prohibición del despido discriminatorio de trabajadores en condición de discapacidad; la Ley 1346 de 2009 que tiene como propósito proteger, promover y asegurar los derechos en igualdad, respetando su dignidad; la Ley 1618 de 2013 que regula la inclusión, promueve la garantía del ejercicio de sus derechos, el acceso real y efectivo a los diferentes servicios sociales que se le ofrecen a los demás ciudadanos.

Igualmente, se extiende la estabilidad laboral reforzada a madres y padres cabeza de familia, protegidos por el artículo 43 de la Constitución Política de Colombia (1991), el cual, procura la igualdad

entre hombres y mujeres. Posteriormente, en el artículo segundo de la Ley 82 de 1993, se regula el término de mujer cabeza de familia:

Quien siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar. (L. 82/93 , art. 2, 1993)

Asimismo, en la sentencia T-003/18 emitida la Corte Constitucional (2018), se fijaron parámetros para la protección especial de permanencia en el empleo.

En Colombia, la garantía de la estabilidad laboral se extiende a aquellos que cuentan con fuero sindical, el cual, se encuentra contenido en el artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo, protege el ejercicio del derecho de asociación, negociación colectiva y libertad sindical, se restringe el despido, la desmejora de condiciones y traslado de lugar de trabajadores, sin previa calificación de la autoridad competente.

Igualmente, la estabilidad laboral aplica a personas que estén próximas a pensionarse, es decir, que se encuentren dentro de los (3) años al cumplimiento de edad y semanas para obtener la pensión de vejez. En la sentencia T-325/18 de la Corte Constitucional (2018), se aclaró la procedencia de esta protección especial:

En este orden de ideas, la condición de prepensionado, como sujeto de especial protección, no necesita que la persona que alega pertenecer a dicho grupo poblacional se encuentre en el supuesto de hecho propio de la liquidación de una entidad estatal y cobija incluso a los trabajadores del sector privado que se encuentren próximos a cumplir los requisitos para acceder a una pensión por lo que puede decirse que tiene la condición de prepensionable toda persona con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de

edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez. (p. 1)

Conforme a lo indicado, la estabilidad laboral reforzada por pre pensión se aplica no solo al sector público, también, se hace extensiva privado, dentro del principio de equidad. Se configura cuando concurren los dos requisitos: la edad y las semanas cotizadas, aclarando que no son sujetos de protección especial, aquellos a los que solo les falte el cumplimiento de la edad y que hayan completado las semanas cotizadas y siempre, se debe demostrar la afectación al mínimo vital, para su procedencia a través del mecanismo de la acción de tutela.

Con base en lo expuesto, es evidente la trascendencia de la estabilidad laboral reforzada, y que se ha desarrollado con el fin de equilibrar la relación laboral, en concordancia con lo mandado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, la cual, preceptúa que:

Toda persona Tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social, tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (Declaración, art. 23, 1948)

En este sentido, los Estados deben garantizar el trabajo en condiciones de dignidad y justicia, primando que se haga posible la superación de la pobreza. En la medida en que se genera más empleo, existe mayor probabilidad de prosperar, con la posibilidad de tener mejores ingresos, acceso a bienes y servicios.

Además, la estabilidad laboral reforzada se ha entendido como:

El derecho a conservar el trabajo; a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo. (CC, T-320, 2016)

Por lo tanto, la estabilidad laboral reforzada se ha considerado como una institución que ampara a los sujetos que presentan condiciones de desprotección, en el ambiente laboral, bajo la premisa de que el trabajo es un derecho fundamental en la consolidación de un Estado social y democrático de derecho, conforme a lo indicado en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, que lo establece como derecho y una obligación social, que goza en todas sus modalidades, de una especial protección a nivel jurídico.

La estabilidad laboral reforzada en Colombia como se ha expuesto, se ha categorizado en los siguientes fueros: salud: art. 6 de la Ley 361 de 1997, sindical: arts. 5 y 406 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), maternidad/paternidad: arts. 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), reten social (pre pensión / madre-padre cabeza de hogar): art. 12 de la Ley 790 de 2002, secuestrados: arts. 15 y 17 de la Ley 986 de 2005 y acoso laboral: art. 11 de la Ley 1010 de 2006; todos ellos cuentan con un gran desarrollo jurisprudencial, emanado de las Cortes Suprema de Justicia en la Sala de Casación Laboral, y Constitucional en sentencias tipo “C”, “SU” y “T”, así como del Consejo de Estado; algunas de las decisiones más relevantes emitidas, se analizarán posteriormente en lo atinente específicamente al criterio asumido en relación con la estabilidad ocupacional reforzada por salud.

### **El Derecho a la Estabilidad Ocupacional Reforzada por Salud**

El fuero de estabilidad ocupacional reforzada por salud, se encuentra contenido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 del Congreso de Colombia (1997), en los siguientes términos: “ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad,

salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo” (L. 361, art. 26, 1997). Ha sido analizado por autores como Polo y Mezu (2015):

En Colombia, las personas con estabilidad laboral reforzada, por hechos o circunstancias de discapacidad, son considerados a su vez como personas en estado de debilidad manifiesta ante el resto de la sociedad, y por lo tanto, cuentan con normas que ha expedido el Congreso de la República, quien ha promulgado diversas leyes, a las cuales hemos hecho referencia a lo largo de este texto, aunque haciendo mayor hincapié a la norma que por esencia es más relevante en la protección de personas con limitaciones, la Ley 361 de 1997 (...). (p. 69)

A criterio de González (2016) el objetivo de la norma es:

El de proteger al discapacitado del *despido injusto*, restringiendo la terminación del contrato de trabajo a las causales objetivas, las cuales, para hacerse efectivas, requieren del agotamiento previo de un proceso administrativo ante la autoridad del trabajo, quien, en virtud del ya citado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, autorizará o no la terminación del vínculo laboral. (p. 3)

Esta protección surge a partir del principio de solidaridad social, corresponde a la obligación del Estado y de los mismos particulares el proteger a los trabajadores que se encuentran en una condición de debilidad manifiesta en razón a su salud, garantizando su permanencia en el empleo, así lo confirma la Corte Constitucional (1994) en la sentencia C-023-1994:

Es una manifestación del principio de seguridad, pues como el trabajo, además de ser medio de sustento vital, es una manifestación del libre desarrollo de la personalidad. Se hace entonces necesario que exista una estabilidad básica en dicho empleo, que no significa que el trabajador sea inamovible en términos absolutos, porque siempre se tendrán en cuenta las justas causas para dar por terminado el empleo. Pero sí es conveniente que se sienta como principio laboral la estabilidad, como garantía del trabajador a permanecer en su actividad de provecho tanto propio como social. (p. 1)

También, es entendida como una figura especial en el ejercicio de las relaciones laborales respaldada por instrumentos internacionales, emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Colombia, entre ellos los Convenios 158 y 159.

Respecto a la protección especial antes definida, la Corte Constitucional ha sostenido que existe un amparo especial a nivel Constitucional, para los trabajadores calificados o no con pérdida de capacidad laboral, pero que adelantan procesos médicos y que padecen patologías que les generan interferencias en el desarrollo normal de sus actividades laborales.

Adicionalmente, la jurisprudencia de la Corte Constitucional en relación con el retiro de trabajadores en situación de discapacidad o debilidad manifiesta por condiciones de salud, ha llegado a la conclusión que para hacerlo efectivo, alegando una justa causa o una causal legal, se debe acudir al Ministerio del Trabajo, con el fin de que éste evalúe la situación y se pronuncie al respecto.

Teniendo en cuenta diversos pronunciamientos jurisprudenciales emanados de la Corte Constitucional, el Ministerio del Trabajo adelanta trámites administrativos de autorización para la terminación de un vínculo laboral del trabajador aforado en razón a su salud, cuando se motiva la decisión en causas objetivas o justas causas, de acuerdo con lo indicado el Código Sustantivo del Trabajo en los Arts. 61 y 62 respectivamente.

El trámite administrativo, es considerado por la Corte Constitucional como un requisito, para que opere el retiro del trabajador:

La estabilidad laboral reforzada es el mecanismo instituido para proteger al trabajador de ser despedido, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo, siempre y cuando se encuentre en debilidad manifiesta por circunstancias establecidas en la misma ley, lo anterior por cuanto puede generar tendencia a vulnerar los derechos de los trabajadores en su ámbito laboral. (CC, T-020/21, 2021)

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia en la Sala de Casación Laboral ha diferido en relación con los pronunciamientos emitidos por la Corte Constitucional, en cuanto al alcance del fuero de

estabilidad ocupacional reforzada, que se origina en la Ley 361 de 1997, y ha considerado que para que se genere protección al trabajador derivada de esta figura jurídica, se requiere de la acreditación de una “discapacidad relevante”, sin que se haga extensiva a los trabajadores que cuenten con cualquier padecimiento en su salud.

De hecho, la Corte Suprema de Justicia acudió en su momento a lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto 2463 de 2001 de la Presidencia de Colombia, a través del cual, se clasificó la discapacidad en niveles de limitación con base en el porcentaje de pérdida de capacidad laboral: moderada >15% y el 25%, severa >25% y el 49% profunda >50%, precisando que la protección se aplica para personal con calificación de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, o cuando se demuestre una discapacidad a mediano o largo plazo y probar que la situación de discapacidad es el motivo que derivó la desvinculación.

La estabilidad ocupacional reforzada por el fuero de salud, es una figura jurídica que ampara al trabajador de no ser señalado por una condición física, mental o de salud, tal y como se prevé en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “en ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral” (Art. 26), a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.

En este entendido, se evidencia el nexo entre la estabilidad laboral, el derecho igualdad y el derecho a la salud, conforme a lo indicado en los artículos 13 y 49 de la Constitución Política de Colombia, inherente a la persona y protegido de igual manera por la Organización Mundial de la Salud (1949):

La salud es un estado completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. El goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social. (p. 1)

Específicamente, en Colombia está resguardado el derecho a la salud por Sistema General de Seguridad contenido en la Ley 100 de 1993, que estipuló la implementación de un Plan Obligatorio de Salud para las personas afiliadas y/ beneficiarias de este sistema.

La estabilidad ocupacional reforzada por salud se ha desarrollado en Colombia, bajo los postulados de instrumentos internacionales, entre ellos, el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles (1919) “la protección de los trabajadores contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes resultantes del trabajo, la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, las pensiones de vejez y de invalidez” (p. 227).

### **Criterio Establecido por la Corte Constitucional**

La Corte Constitucional se ha mantenido firme desde el año 2000, sosteniendo de manera enfática que el empleador debe agotar el trámite administrativo de autorización de terminación del vínculo laboral del personal con presunta estabilidad ocupacional reforzada por salud.

Por parte de este cuerpo colegiado de manera simultánea a través de sus sentencias, ha definido el concepto de estabilidad ocupacional reforzada por salud, y ha añadido como requisito para el empleador, el acudir ante autoridad administrativa a solicitar el aval de la terminación de la relación laboral, para que el despido sea eficaz.

En sentencia C-531/00, la Corte Constitucional (2000) analizó la exequibilidad el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y se hace referencia al agotamiento del permiso administrativo, para finalizar el vínculo laboral de los trabajadores:

En tal situación, el requerimiento de la autorización de la oficina de trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el

ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador. (p. 17)

En cuanto, a la configuración de causales objetivas, ha precisado la Corte Constitucional (2006) que el empleador, debe agotar trámite de autorización de terminación del contrato de trabajo ante el Ministerio del Trabajo T-687/06, a fin de que el Ministerio del Trabajo las avale:

En este sentido, la Corte ha encontrado inconstitucional la terminación de los contratos a término fijo antes del vencimiento del término o su no renovación, cuando existen pruebas serias que demuestran que dicha decisión se funda en razones discriminatorias que afectan a colectivos de personas especialmente protegidas —como las personas discapacitadas— y que comprometen su derecho al mínimo vital. (...)

(...) **Adicionalmente, se exige que hubiere solicitado, previamente, el permiso de la oficina del trabajo.** En efecto, para evitar la discriminación de personas desaventajadas física o sensorialmente, se exige el cumplimiento del requisito establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual, en todo caso, la no renovación del contrato debe estar precedida de la respectiva autorización del Ministerio de la Protección Social (...). (Negritas y subrayes fuera del texto original) (p. 12)

En relación, a todas las causales de retiro la Corte Constitucional (2010) ha indicado que se requiere agotar solicitud de autorización ante el Ministerio del Trabajo en la sentencia T-232/10:

Ahora, es necesario precisar que la autorización previa de la oficina del trabajo se requiere en principio ante cualquier clase de terminación contractual, y por lo tanto deben exigirla los empleadores cuando vayan a dar por terminada la relación laboral en virtud de un despido sin justa causa, el advenimiento del plazo en los contratos a término fijo o la finalización de la obra en los contratos por obra o labor. Esta exigencia tiene su razón de ser en el principio constitucional que ordena concederle primacía a la realidad sobre las formas (C.P., art. 53), pues

la observancia de la oficina del trabajo tiene el propósito inmediato de evitar que bajo la forma de una terminación legal se esté dispensando, en detrimento del trabajador, un tratamiento discriminatorio basado en su debilidad manifiesta.

Posteriormente, en la sentencia SU-049/17 emitida por la Corte Constitucional (2017) se extiende el fuero de estabilidad ocupacional reforzada al personal vinculado a través de contratos de prestación de servicios, y se indica que opera cuando las condiciones en la salud interfieran en el desempeño regular de las funciones:

Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social. (p. 19)

Igualmente, en el fallo SU-40/18 de la Corte Constitucional (2018), se define la estabilidad ocupacional reforzada por salud y se afirma que se debe acudir a la entidad administrativa, para solicitar el aval de retiro de personal aforado:

Como se indicó en líneas precedentes, la estabilidad laboral reforzada es una garantía que está dirigida a proteger a aquellas personas en situación de discapacidad, cuya relación laboral finaliza como consecuencia de esa condición, es decir, por un criterio discriminatorio. Motivo por el cual, en los eventos en los que el empleador requiera dar por terminada una relación laboral con una persona beneficiaria de este fuero, precisa de la configuración de un hecho objetivo que demuestre que el despido no está relacionado con la discapacidad y, además, de la autorización de la autoridad de trabajo correspondiente. (p. 27)

Al respecto, en la sentencia C-200/19 de la Corte Constitucional (2019) se acusa la exequibilidad del numeral 15 (parcial) del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y se resolvió:

Declarar EXEQUIBLE el numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, únicamente por el cargo analizado en esta oportunidad, en el entendido de que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona **por razón de su situación de salud** cuando no exista autorización previa del Inspector de Trabajo. (p. 110)

En relación, con la terminación de los contratos de trabajo del personal sujeto de estabilidad ocupacional reforzada indicó:

(iv) En este sentido, si un trabajador con afectaciones de salud ha sido despedido sin la debida autorización de la Oficina de Trabajo, se presume que el despido es discriminatorio. Lo anterior, debido a que el derecho a la estabilidad laboral reforzada se cimienta en la prerrogativa con la que cuentan aquellas personas para acceder en igualdad de condiciones a un empleo; a la imposibilidad de ser despedidos en razón de su condición; a la garantía de asegurarles su permanencia en el trabajo hasta que no se configure una causal objetiva que justifique su despido y, finalmente; al hecho de que esa desvinculación esté mediada por esta autorización.

(CC, C-200/19, 2019)

En esta decisión se admite que han existido posiciones diferentes en relación con el fuero de estabilidad ocupacional reforzada por salud y la procedencia del reintegro del trabajador que fue despedido, entre la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional; sin embargo, reconoce que es inaceptable crear la obligación de mantener un contrato de trabajo vigente de un trabajador que no cuenta con capacidades para prestar los servicios de contratación, ni funciones que hagan parte del giro de los negocios de la empresa y afirma:

En efecto, la función del Inspector de Trabajo como autoridad protectora de los derechos del trabajador debe desplegarse en el marco de la razonabilidad (224), a fin de hacer efectivas las

normas constitucionales en favor de los trabajadores sin olvidar que ellas se relacionan con otras disposiciones que manifiestan el interés del Estado, como la promoción de las empresas como base del desarrollo económico del país. Desde esa perspectiva, debe analizar las opciones que protegen de mejor manera los derechos del trabajador sin caer en decisiones extremas que en la práctica eliminen la existencia de esta causal de terminación del contrato laboral (225). (CC, C-200/19, 2019)

La Corte Constitucional, en 2021 afirmó que la estabilidad ocupacional reforzada por salud, es un derecho fundamental y se materializa en el principio de igualdad, son beneficiarios de este derecho las personas que cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral, y las que no han sido calificadas pero que se encuentran afectadas en su salud en forma en que “repercuta intensamente en el desempeño de sus funciones” (CC, SU-380/21,2021); igualmente, se indica que si no se ha acudido al Ministerio Trabajo a solicitar el permiso en el que se avale el retiro, el mismo se presume discriminatorio.

En las conclusiones de las consideraciones, desarrolla la estabilidad ocupacional reforzada por salud y aclara que se hace extensiva a las personas que no cuenten con una calificación de pérdida de capacidad laboral:

(i) la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional en los mandatos de no discriminación, solidaridad social, integración de las personas en situación de discapacidad y estabilidad en el empleo; (ii) este derecho cobija tanto a personas con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a aquellas que enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercuta intensamente en el desempeño de sus funciones; (iii) la violación de la estabilidad laboral reforzada incluye (a) la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la Oficina o inspección del trabajo; (b) una valoración razonada de los distintos elementos a partir de los cuales es

posible inferir el conocimiento del empleador y que, en principio, operan para comprobar la presunción de despido injusto y, excepcionalmente, permiten desvirtuarla; (c) en el segundo evento, corresponde al empleador asumir la carga de demostrar la existencia de una causa justa para la terminación del vínculo. (CC., SU380/21, 2021)

Posteriormente, en sentencia emitida en trámite de tutela en el año 2022, la Corte Constitucional, se pronunció respecto del concepto de estabilidad ocupacional reforzada por salud:

63. En relación con este último grupo, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que, si un empleador pretende desvincular a una persona que se halla en esta situación, debe contar con autorización del Inspector de Trabajo. Este funcionario verifica que las razones esgrimidas no estén asociadas a la condición de discapacidad del trabajador, sino que se trata de una causal objetiva. El incumplimiento de tal requisito acarrea una indemnización de 180 días de salario. Bajo este entendido, la estabilidad laboral reforzada se concreta en una prohibición de despido discriminatorio hacia quienes se encuentran amparados por dicha prerrogativa. (CC, T-425/22, 2022)

Se precisa en este fallo, que la estabilidad ocupacional reforzada por salud opera aun cuando se ha generado la vinculación a través de programas sociales que promueven la contratación de personal en condición de discapacidad, y resalta que el empleador debe adelantar trámite de autorización de terminación del contrato de trabajo, así se haya configurado una justa causa para culminar el vínculo laboral; enuncia los presupuestos establecidos por esa corporación, para que se conceda la garantía de estabilidad ocupacional reforzada:

(i) que el trabajador pueda ser considerado como una persona discapacitada que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores; (ii) el empleador conoció tal condición en un momento previo al despido; (iii) no existe autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logró desvirtuar la presunción de

despido injusto. En relación con esto último, este Tribunal ha señalado que el empleador tiene la carga de la prueba para mostrar que el despido obedeció a una justa causa. (CC, T-425/22, 2022)

Además, en la sentencia SU-087/22 la Corte Constitucional (2022), afirmó que el Estado por mandato constitucional debe garantizar la protección de las personas que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta:

30. El artículo 13 de la Constitución Política de Colombia impone al Estado la obligación de promover las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, de acuerdo con su condición económica, física o mental. (p. 16)

Adicionalmente, indicó que es necesario demostrar, para que se conceda el beneficio de una estabilidad ocupacional reforzada “que el trabajador se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades” (CC., SU087/22, 2022), determinó los parámetros para considerar cuando se está en presencia del fuero por salud, y relacionó un listado en los que se activa, los cuales, se encuentran sujetos a la valoración que efectúe el juez en cada caso.

En el mismo pronunciamiento, se establecieron los siguientes supuestos para que se configure el fuero de estabilidad ocupacional reforzada por salud:

i) Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral, ii) Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral. Además, resaltó que la condición médica debe ser conocida por el empleador, de lo contrario no se activa el fuero, así como tampoco es procedente esta protección, cuando: i) el diagnóstico se emite con posterioridad a la finalización de la relación laboral, ii) no se emitieron incapacidades médicas, y iii) no se generaron restricciones o recomendaciones médicas. (CC., SU087/22, 2022)

**Criterio Establecido por la Corte Suprema de Justicia**

En relación con la posición actual de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral en pronunciamiento reciente, emitió alcance al fuero de estabilidad ocupacional reforzada por salud a la luz de lo indicado en la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad con el Protocolo Facultativo de 2006, aprobados a través de la Ley 1346 de 2009 cuya vigencia inició el día 10 de junio de 2011, y a lo largo del tiempo ha mantenido una posición restringida en relación con los alcances del fuero de estabilidad ocupacional reforzada por salud.

La Corte Suprema de Justicia, en las sentencias SL41845-2012 y SL14134-2015, reitera que la protección derivada del fuero por salud, no opera por el simple hecho de contar con un seguimiento médico, se debe acreditar: i) La situación de discapacidad, ii) Que el empleador conocía de la misma, y iii) Que el despido se dio de manera discriminatoria.

En cuanto, a la terminación de contrato de trabajo del personal que es sujeto de estabilidad ocupacional reforzada por salud, aclara la Corte que el alcance de la Ley 361 de 1997, es salvaguardar al trabajador de comportamientos discriminatorios, es decir, es posible terminar el contrato de trabajo del personal aforado por salud siempre y cuando no se configure en un acto de discriminación y afirma que no es necesario acudir ante autoridad administrativa a solicitar aval para culminar la relación laboral, cuando media una justa causa o una causal legal objetiva:

Significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al Inspector del Trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva. (CSJ Sala Plena, SL1360, 2018)

Así mismo, precisa que el alcance de la sentencia C-531/00 emitida por la Corte Constitucional (2000), en relación con el trámite de autorización de terminación de la relación laboral, opera,

únicamente cuando se invoca que retiro obedece a la imposibilidad de la ejecución del cargo de contratación o de la reubicación, es decir, si la condición en salud resulta “*incompatible e insuperable*” para dar continuidad a la vigencia del vínculo laboral:

Nótese, en consecuencia, que el Tribunal Constitucional del año 2000 no proscribió la terminación del contrato sin aval ministerial por razón diferente a la discapacidad del trabajador. Por el contrario, lo que señaló es que cuando estuviese soportada en esa razón —la limitación— se requería la autorización del Ministerio del Trabajo para comprobar si, en efecto, esa deficiencia era incompatible e insuperable o, dicho de otro modo, si la prosecución del vínculo laboral se tornaba imposible por razón de la situación de discapacidad del trabajador.”  
(p. 6)

En decisión SL284/20 la Corte Suprema de Justicia (2020), precisó que el fuero de estabilidad ocupacional reforzada, se debe evaluar acorde a lo indicado en el artículo 1º del C159 de la OIT, en los casos en los que se demuestra la existencia de una limitación relevante, no solamente se requiere la acreditación de una calificación de pérdida de capacidad laboral:

Está dirigida a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, a aquella que tiene una discapacidad relevante y puede prestar el servicio en condiciones distintas del resto de la sociedad. Dicho de otro modo, el precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de discapacidad relevante, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables. (p. 44)

En fallo SL4632/21 de la Corte Suprema de Justicia (2021), afirmó que además de los dictámenes de calificación de pérdida de capacidad laboral, para acreditar el grado de limitación, existe libertad probatoria:

De los criterios anteriores se extrae: i) tanto el carné de que trata el artículo 5º de la Ley 361, como el dictamen pericial de las JCI, son algunos de los medios de prueba, no solemnes, con los cuales se puede acreditar el grado de la limitación física, psíquica y sensorial; ii) habrá casos, según la patología, en los que el juez sólo podrá verificar tal supuesto de hecho con los dictámenes de las JCI y iii) en otros eventos, el juzgador tiene libertad probatoria. (p. 12)

En sentencia SL3379/22, de la Corte Suprema de Justicia (2022) se resalta que no es necesaria la acreditación de la calificación de pérdida de capacidad laboral a la terminación del contrato de trabajo, si se prueba en el proceso que el trabajador contaba con una discapacidad relevante conocida por el empleador, para conceder el amparo de la Ley 361 de 1997.

En el fallo SL1152/23, la Corte Suprema de Justicia (2023) integra el alcance del fuero por salud, considerando el contenido de la Convención antes referida resumiendo los siguientes aspectos, para su concesión:

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»; b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso. (p. 23)

Se indica además, que es posible terminar el contrato de trabajo de los trabajadores, bajo la configuración de una justa causa, o de causal objetiva pero se debe acreditar la ejecución de ajustes razonables en la empresa, o la no realización por ser desproporcionados o irrazonables.

Aclara, que la protección derivada de la Ley 361 de 1997 no se extiende al personal que sufra alteraciones momentáneas de salud, enfermedades de corta duración o transitorias; la garantía de la

estabilidad laboral debe concederse a todo aquel que demuestre padecer deficiencias a mediano o largo plazo y el juez debe evaluar los siguientes aspectos:

(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-; (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y (iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores - interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral. (CSJ Sala de Casación Laboral, SL1152-2023)

### **Criterio Establecido por el Consejo de Estado**

El Consejo de Estado, ha emitido pronunciamientos en los que se refiere a la estabilidad ocupacional reforzada por salud, indicando que el empleador debe mantener el vínculo laboral vigente mientras el trabajador se encuentre en incapacidad médica, se emita el concepto de rehabilitación o hasta que se reconozca pensión de invalidez; resalta la obligación de cumplir con lo indicado en la Ley 361 de 1997.

Además, articula lo normado en la Ley 100 de 1993 y la Ley 361 de 1997, en relación con los derechos a las prestaciones económicas y asistenciales contenidas en el Sistema de Seguridad Social, y la estabilidad ocupacional reforzada por salud:

Considera la Subsección que el artículo 18 del Decreto 3135 de 1968, no autoriza el retiro automático del servicio del empleado en razón de su incapacidad laboral cuando esta excede 360 días, toda vez que el contexto constitucional y legal vigente, desarrollado en las Leyes 100 de 1993 y 361 de 1997, y en el Decreto 2463 de 2001, brinda una serie de garantías y prestaciones económicas y asistenciales al empleado incapacitado, con el fin de asegurar su estabilidad ocupacional reforzada en razón de su estado de vulnerabilidad, mientras que se

resuelve, en forma definitiva, su estado de invalidez y el reconocimiento de la pensión de invalidez” (CE, Sala Contenciosa Administrativa, No. 2002-08000, 2016)

En sentencia del año 2011, declaró la nulidad de un Acto Administrativo y ordenó el reintegro de un soldado profesional, al considerar que estaba amparado bajo el fuero de estabilidad ocupacional reforzada por salud, en virtud de lo indicado en el Convenio 159 de la OIT, la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, ratificadas en las Leyes 82 de 1988 y 1346 de 2009, y argumentó:

Ya que como lo han establecido la Corte Constitucional y el Consejo de Estado, cuando el soldado profesional sufre un trastorno grave de salud, con ocasión de sus funciones dejándolo en una incapacidad que le impida desempeñar actividades militares; se concreta una estabilidad laboral reforzada materializada en el derecho a ser reubicado para que cumpla otras funciones de conformidad con sus habilidades y destrezas. (CE, Sala Contenciosa Administrativa, Rad. 66001-23-31-000-2011-00024-01, 2011)

De ahí que la Administración deba:

Ejercer la facultad de ordenar el retiro del soldado profesional que no reúna las condiciones de capacidad y aptitud psicofísica en armonía con el derecho a la estabilidad reforzada, de modo que la aplicación del retiro debe ser restringida para aquellos casos en los cuales definitivamente no proceda la reubicación laboral. (CE, Sala Contenciosa Administrativa, Rad. 66001-23-31-000-2011-00024-01, 2011)

Esta Corte, reitera el mandato contenido en el Convenio 159 de la OIT, en uno de sus pronunciamientos, al indicar: “En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo, OIT ha expedido entre otros instrumentos el Convenio 159 de 1983(2) sobre adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos” (CE, Sala Contenciosa Administrativa, 2005-07246/1148-2013, 2013).

Resaltando la obligación del Estado de garantizar la integración social de todas las personas que se encuentren en situación de discapacidad.

En decisión emitida en el año 2015, también se remite a lo indicado en la Ley 361 de 1997, al indicar que este precepto normativo, contempla la prohibición de terminar la relación laboral con personas que padezcan una situación de discapacidad, sin que medie la autorización el Ministerio del Trabajo. (CE, Sala Contenciosa Administrativa 2014-01779, 2015)

Adicionalmente, en el mismo pronunciamiento precisó el alcance de lo indicado en el artículo 26 de Ley 361 de 1997, resaltando que la discapacidad no puede convertirse en un obstáculo para generar una vinculación laboral, excepto cuando la situación de discapacidad sea incompatible e insuperable con el cargo a desempeñar.

### Comparación de los Criterios Establecidos por las Cortes Constitucional, Suprema de Justicia y Consejo de Estado

#### Figura 1

##### Comparación de criterios

	Corte Constitucional	Corte Suprema de Justicia	Consejo de Estado
<i>Fuente normativa</i>	*Art. 26 de la Ley 361 de 1997 - C159 de la OIT	*Art. 26 de la Ley 361 de 1997 - C159 de la OIT	*Art. 26 de la Ley 361 de 1997 - C159 de la OIT
<i>Trámite Ministerio Trabajo</i>	*El Empleador debe agotar trámite de autorización de retiro ante el Ministerio del Trabajo.	*El Empleador debe agotar trámite de autorización de retiro ante el Ministerio del Trabajo, cuando la causal de desvinculación sea <b>únicamente</b> la deficiencia o la situación de discapacidad del trabajador, y que resulte ser	*No enfatiza frente al trámite de autorización de retiro ante el Ministerio del Trabajo.

		incompatible e insuperable con el cargo.	
<i>Alcance</i>	*Opera en personas en condiciones de debilidad manifiesta (Criterio amplio)	*No opera por el simple hecho de contar con un seguimiento médico, se debe acreditar la situación de discapacidad.	*Opera en personas que cuenten con una situación de discapacidad.
<i>Requisito de PCL</i>	*No requiere PCL	*Requiere PCL o deficiencia a mediano o largo plazo.	*No enfatiza frente al PCL.
<i>Conocimiento del Empleador</i>	*Requiere conocimiento del empleador de la condición, para que proceda. -SU-087-2022-	*Requiere conocimiento del empleador de la condición, para que proceda <b>y que el despido sea discriminatorio.</b>	*No enfatiza frente al conocimiento del empleador.

*Nota.* La tabla anterior ilustra el criterio establecido por las Cortes para la procedencia del fuero por Salud a partir del análisis normativo del art. 26 de la ley 361 de 1997. Fuente: Elaboración propia.

La Corte Constitucional ha dispuesto un criterio amplio frente a la procedencia de la protección derivada del fuero de estabilidad ocupacional reforzada por salud, enfatizando en que se debe demostrar que a la desvinculación, el trabajador contaba con una condición médica que le impidiera o dificultara el desempeño de las funciones, no requiere la acreditación de una calificación de pérdida de capacidad laboral – PCL o de una deficiencia a mediano o largo plazo, pero si, en reciente sentencia de unificación -SU-087-2022 de la Corte Constitucional (2022), precisó que el empleador debe conocer de la condición. Además, ha indicado que bajo cualquier causal de retiro se debe acudir ante el Ministerio del Trabajo a solicitar el aval para proceder con la finalización de la vinculación laboral.

La Corte Suprema de Justicia, ha manifestado un posición más restringida en relación con la procedencia del fuero por salud, inicialmente precisaba que para su concesión se requería una

calificación de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, pero, en sentencia reciente SL1152-2023, amplió ese alcance e indicó que con base en lo indicado en la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad con el Protocolo Facultativo de 2006, aprobados a través de la Ley 1346 de 2009, procede cuando se acredite una deficiencia a mediano o largo plazo, pero, el empleador debe conocer de dicha condición y probarse que el despido fue discriminatorio. Además, se debe acreditar la ejecución de ajustes razonables en la empresa, o la no realización por ser desproporcionados o irrazonables.

En cuanto, al trámite de autorización de terminación del contrato de trabajo, se debe agotar cuando la causal de desvinculación sea únicamente la deficiencia o la situación de discapacidad del trabajador, y que resulte ser incompatible e insuperable con el cargo, y no bajo la configuración de una justa causa o una causal legal, las cuales, desechan la presunción de discriminación.

Por su parte, el Consejo de Estado no se ha pronunciado de manera amplia, (en asuntos propios de sus subsecciones o salas) sobre el fuero de estabilidad ocupacional reforzada por salud, pero se destaca en sus pronunciamientos su citación y/o remisión al contenido del Convenio 159 de la OIT y resalta la obligación de cumplir con lo indicado en la Ley 361 de 1997, no enfatiza frente a la procedencia de acudir ante el Ministerio del Trabajo a solicitar la autorización de retiro, ni sobre el conocimiento del empleador de la condición médica, así como tampoco sobre el requisito de demostrar una calificación de pérdida de capacidad laboral – PCL.

## Capítulo II. Conceptos de Jurisdicción y de Competencia

### Jurisdicción y Competencia, en el Marco de la Investigación

La palabra jurisdicción proviene de dos vocablos latinos “ius”- derecho, y “dicere” – decir, que conjugados significan “decir en derecho”. Además, se ha definido desde dos corrientes: i) soberanista y ii) litigiosa. Bajo la perspectiva soberanista, corresponde a:

Una función soberana del estado, realizada a través de una serie de actos que están proyectados o encaminados a la solución de un litigio o controversia, mediante la aplicación de una ley general a ese caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo. (Gómez, 2012, p. 17)

En cuanto, a la perspectiva litigiosa este mismo autor la desarrolla de forma simultánea no sólo como parte de la ciencia procesal, sino también dentro del derecho constitucional y en la teoría del Estado, bajo esta línea, la jurisdicción no emana propiamente del concepto soberanía, sino que, se configura en un sentido más práctico, enfocado a resolver controversias, a través de la aplicación de la ley para cada caso en concreto.

En razón a las corrientes mencionadas, es dable indicar, que la jurisdicción emerge de la soberanía del Estado desarrollada en los órganos que ejercen autoridad, y que deciden litigios, a través de la aplicación de la ley, así lo concreta Chiovenda (1965):

La función del Estado que tiene por fin la actuación de la voluntad concreta de la ley mediante la sustitución, por la actividad de los órganos públicos, de la actividad de los particulares o de otros órganos públicos, sea al afirmar la existencia de la voluntad de la ley, sea al hacerla prácticamente efectiva. (como se cita en Cubillos, 2004, p. 18)

A criterio del autor Devis (2013), la jurisdicción cuenta con dos características principales:

1. debe ser autónoma, puesto que cada Estado la ejerce soberanamente, y es exclusiva, tanto en el sentido de que los particulares no pueden ejercerla, como porque cada Estado la aplica con prescindencia y exclusión de los otros; y, 2. Debe ser independiente, con respecto a los demás órganos del Estado y a los particulares. (como se cita en Cubillos, 2004, p.28)

Además, tiene tres elementos que la identifican a saber: subjetivo, formal y material. El elemento subjetivo hace referencia a las personas que ejecutan las funciones jurisdiccionales (dirimen conflictos). El elemento formal, se refiere al procedimiento adoptado para cumplir el objetivo de la jurisdicción, y el elemento material: "se compone por la materia sobre la cual recae la jurisdicción y se conforma por la pretensión, la cual implica la relación jurídica sustancial debatida en el proceso" (Echandía 2020, como se cita en Cubillos, 2004, p. 32). Además, "La jurisdicción se encuentra dividida doctrinalmente en dos categorías en ordinaria y especial: "jurisdicción ordinaria" que tiene carácter residual ya que conoce todos aquellos asuntos que no son asignados a la segunda categoría: la jurisdicción especial" (Cubillos, 2004, p. 49).

La jurisdicción ordinaria se encuentra dirigida por la Corte Suprema de Justicia como máximo tribunal, desciende con los Tribunales Superiores de Distrito Judicial y posteriormente con los Juzgados que se encuentran a su vez categorizados respectivamente en Juzgado del Circuito, Juzgado Municipal o Pequeñas Causas; todos ellos, facultados para decidir los conflictos entre particulares (con algunas excepciones) a partir de lo dispuesto en las normas jurídicas.

La Corte Suprema de Justicia, es el máximo tribunal encargado de esta jurisdicción, está compuesta esencialmente por un número impar de magistrados que determina la ley y se divide en salas que conozcan de asuntos separadamente, así mismo, establece los escenarios en que debe intervenir la Corte en plenaria (Otero, 2013).

Una vez, se ha esclarecido el término de jurisdicción, se procede a abordar el concepto de competencia, el cual, corresponde a "la facultad que cada juez o magistrado de una rama jurisdiccional

tiene, para ejercer la jurisdicción en determinados asuntos y dentro de cierto territorio" (Cubillos, 2004, p. 107).

Así mismo, se resalta que entre jurisdicción y competencia, existe una relación entre el todo y la parte, en donde la jurisdicción corresponde al todo:

La competencia es la parte: un fragmento de la jurisdicción. La competencia es la potestad de jurisdicción para una parte del sector jurídico aquel específicamente asignado al conocimiento de determinado órgano jurisdiccional. En todo aquello que no le ha sido atribuido, un juez, aunque sigue teniendo jurisdicción, es incompetente. (Couture, 2014 como se cita en Cubillos, 2004, p. 108)

En consecuencia, la jurisdicción recae respecto de cada funcionario que se encuentra revestido de esa facultad, y la competencia se atribuye en virtud de lo dispuesto en la ley, para conocer de determinado asunto, por lo tanto, se debe acudir a lo indicado en el ordenamiento jurídico, para establecer con precisión cuales son los asuntos específicamente atribuidos al Ministerio del Trabajo y al juez ordinario laboral.

En cuanto, a la competencia de emitir autorización de retiro de personal sujeto a estabilidad ocupacional reforzada por salud, es preciso indicar que la Corte Constitucional a través de sentencia C-200/19 de la Corte Constitucional (2019), manifestó:

La intervención del Inspector no desplaza al Juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio que se trate para determinar si realmente hubo la justa causa invocada por el empleador. Efectivamente si el inspector del trabajo otorga el permiso, este constituye una presunción de la existencia de un despido justo, pero se trata de una presunción que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente. (p. 112)

Igualmente, a través del Concepto con Radicado No. 11EE201912030000041801 el Ministerio de Trabajo (2019), reiteró que la intervención de la entidad no desplaza, ni se adentra a la órbita de

competencia atribuida a los jueces ordinarios, se mantiene en indicar que no le es dable la declaratoria de derechos, ni le es posible definir controversias. Se afirma, que la competencia para tramitar las solicitudes de retiro de personal con estabilidad ocupacional reforzada por condiciones de salud, emana de lo indicado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y se extiende al sector público, es decir, a autorizar la desvinculación de servidores públicos e incluso de personal vinculado por un contrato de prestación de servicios. En este documento, se opone a lo indicado por la Corte Suprema Justicia – Sala Laboral, sobre la procedencia de agotar el trámite administrativo de autorización de retiro:

Es decir, que esta Oficina, pese a ser respetuosa de la postura de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 1360-2018, siendo órgano de cierre, habiendo expuesto su postura en un caso particular y concreto, no la comparte en lo relativo a omitir el permiso del Ministerio del Trabajo, habida cuenta de que el fuero de estabilidad laboral es de rango Constitucional, Norma que protege al trabajador en estado de vulnerabilidad. (Ministerio del Trabajo, 2019, p. 11)

La entidad en el concepto antes referido, sostiene que es competente de tramitar las solicitudes de retiro bajo tres escenarios:

i) cuando el estado de salud del trabajador, **impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares**, ii) ante la configuración de una causal objetiva de finalización del contrato de trabajo y iii) tratándose de justas causas contenidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin referir norma expresa que señale esta competencia de manera taxativa. (Ministerio del Trabajo, 2019, p. 12)

### **Competencias Atribuidas al Ministerio del Trabajo e Inspectores**

Mediante el capítulo I del Decreto 4108 de 2011, se fijaron los objetivos, funciones y dirección del Ministerio del Trabajo, y en el artículo 2 se establecen específicamente 29 funciones atribuidas a este Ministerio, ninguna de ellas le otorga competencia a la entidad para adelantar el trámite de

autorización de retiro de personal con estabilidad ocupacional reforzada por salud, pero en el numeral 29 de ese mismo artículo se indica que también serán funciones de esa Cartera Ministerial: “29. Las demás que le señale la Constitución y la ley” (Decreto 4108/11, art. 2, 2011).

Posteriormente, a través de la Ley 1610 de 2013, se atribuyeron las competencias de los inspectores de trabajo, quienes ejercen facultades de inspección, vigilancia y control, conocen de asuntos de derecho laboral individual y colectivo del sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público. En el ejercicio de la función administrativa se acogen a: los mandatos Constitucionales y el contenido de los tratados internacionales ratificados por Colombia –especialmente los emitidos por la Organización internacional del Trabajo OIT-.

Los inspectores de trabajo, cuentan con cinco funciones principales contenidas en el artículo 3 de Ley 1610 de 2013:

## Figura 2

### *Funciones asignadas a los Inspectores de Trabajo*



*Nota.* La figura anterior ilustra las funciones asignadas a los Inspectores de Trabajo en el marco de la Ley 1610 de 2013, “Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral”. Fuente: Elaboración propia.

Las funciones contenidas en la Ley 1610 de 2013, artículo 3, consisten en: i) Preventiva, propende por garantizar el cumplimiento de las normas de derecho del trabajo y busca evitar que se susciten conflictos entre trabajadores y empleadores, ii) Coactiva o de policía administrativa corresponde a las facultades para sancionar el incumplimiento a las normas laborales, iii) Conciliadora que permite la intervención de los inspectores de trabajo en las controversias de derecho laboral colectivo e individual, prevaleciendo los principios de celeridad y economía procesal, iv) Mejoramiento de la normatividad laboral, que permite la proposición de nuevas alternativas que permitan superar vacíos normativos y procedimentales, y v) Defensa del cumplimiento del sistema de riesgos laborales y de pensiones.

En el mismo art.3 de la Ley 1610 de 2013, se ordena a los inspectores de trabajo a rendir un informe anual a la Dirección Especial de Vigilancia, Control y Gestión Territorial en el que, indique cuáles fueron los resultados y recomendaciones; igualmente, les faculta para iniciar actuaciones administrativas de oficio o a petición de parte, les permite imponer multas de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente, ordenar la suspensión de tareas o trabajos y clausurar lugares de trabajo. En relación, con el trámite administrativo sancionatorio permite a los inspectores de trabajo a ordenar la práctica de pruebas de manera oficiosa –Artículo 9-; finalmente, regula los parámetros para suscribir acuerdos de formalización laboral.

Esta norma, no otorga competencia expresa a los inspectores de trabajo, para tramitar solicitudes de autorización de terminación de vínculos laborales de personal con estabilidad ocupacional reforzada por salud.

Posteriormente, en la Resolución 2143 de 2014 del Ministerio del Trabajo, se establecieron competencias a los inspectores de trabajo y Direcciones Territoriales, en el numeral 24 del artículo 2 y en el numeral 31 del artículo 7, se determinaron como funciones, el autorizar terminaciones de contrato

de trabajo de personal con estabilidad ocupacional reforzada por salud, en los términos dispuestos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Igualmente en la Resolución 3455 de 2021 del Ministerio del Trabajo, se asignó como función al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, el autorizar la terminación de contratos de trabajo de personal, pero únicamente en el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, cuando la condición de discapacidad sea la causal que motive el retiro.

Creación grupos internos de trabajo. Créanse en las Direcciones Territoriales de Antioquia, Atlántico, Bolívar, Cesar, Magdalena, Norte de Santander, Santander y Valle del Cauca, los siguientes grupos internos de trabajo, con excepción de la Dirección Territorial Bogotá en los que se crean los grupos de los literales a) y b) solamente: **23. Autorizar la terminación de los contratos de trabajo en razón de la situación de discapacidad del trabajador, en el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto-Ley 19 de 2012.** [Negritas fuera del texto original]. (Res. 3455, 2021)

Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo - CST en el artículo 486, restringe la potestad de declarar derechos y de definir controversias a los Inspectores de Trabajo:

La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias. (L. 1610, art. 7, 2013,)

En ese orden de ideas, posterior a la revisión de las normas vigentes que regulan las funciones y competencias del Ministerio del Trabajo y de sus Inspectores, no se evidencia que se otorgue conocimiento expreso a esa entidad para avalar el retiro de personal con estabilidad ocupacional reforzada por salud, cuando se motive la decisión en causas objetivas o justas causas (Dec. L., 3743, arts. 61 y 62, 1950) para dar por finalizado el contrato de trabajo. Aclarando, que se observa que en las

Resoluciones 2143 de 2014 del Ministerio del Trabajo (2014) y Resolución 3455 emitida por el Ministerio del Trabajo (2021) que se atribuye competencia para adelantar el trámite, pero cuando el retiro se funde en la condición de discapacidad del trabajador. Igualmente, se precisa que en el presente título únicamente se efectúa un estudio normativo, más no jurisprudencial, como quiera que su análisis se realizó en el anterior capítulo.

### **Trámite de Autorización de Terminación de Contrato de Trabajo de Personal con Estabilidad Ocupacional Reforzada por Salud**

El trámite o procedimiento de terminación de contrato de trabajo de personal con estabilidad ocupacional reforzada por salud ante el Ministerio del Trabajo, se reguló a través de la Circular 049/19 proferida por el Ministerio del Trabajo *-hoy sin vigencia-*, por haberse expedido sin la participación de todos los sectores; sin embargo, es relevante señalar el contenido de este lineamiento interno, en el desarrollo del trabajo como quiera que reguló la forma en que debía tramitarse el permiso de retiro de personal con estabilidad ocupacional reforzada por salud, bajo las diferentes causales de terminación del contrato de trabajo.

En el documento en comento se sintetizó el sustento normativo y jurídico que sustentó la emisión de la misma, a nivel Constitucional (1991) se mencionaron los artículos 47, 53, y 54; se refirió a la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por Colombia a través de la Ley 1346 de 2009; cita las Leyes 361 de 1997, 1618 de 2013, y diversas sentencias emitidas por la Corte Constitucional, resaltado especialmente el contenido de las sentencias C-531/2000 y C-200-2019 las cuales, afirman que el despido de personal en razón a su discapacidad sin autorización de autoridad administrativa es ineficaz.

Los siguientes aspectos se fijaron a fin de que los inspectores de trabajo, adelantaran los trámites de retiro:

**Tabla 1***Causales de retiro*

<b>Causal de retiro</b>	<b>Aspectos a considerar</b>
<b>A. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe justa causa de despido.</b>	Posibilidad de controvertir las pruebas dentro del proceso disciplinario laboral al trabajador y conocer los motivos que fundamentan el despido.
	Inmediatez y razonabilidad entre el conocimiento de la falta por parte del empleador y la presentación de la solicitud de retiro
	Identificación de la justa causa que motiva el retiro.
	Verificación del procedimiento disciplinario fijado en convención o reglamento interno de trabajo
	En caso de bajo rendimiento, la demostración de los ajustes razonables en el puesto de trabajo del trabajador con discapacidad.
<b>B. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe una causal objetiva.</b>	Documentación que acredite la configuración de la causal objetiva.
	Acreditación de realización del proceso de rehabilitación con ARL o EPS.
	De no contar con alta médica se tramitará la solicitud bajo lo indicado el literal "C" de la Circular.
<b>C. Cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña.</b>	Acreditación de ajustes administrativos y organizacionales que ameritaban el proceso de rehabilitación del trabajador.
	Motivación de las razones que acreditan que la vinculación del trabajador en condición de discapacidad, excede las posibilidades de la empresa y es incompatible con la estructura de la organización.
	Implementación del SGSST.
	Oficio de la ARL que certifique la participación del trabajador en el proceso de rehabilitación.
	Acatamiento de recomendaciones, por parte de la empresa.
	Oficio de la ARL que informe sobre la existencia del proceso de rehabilitación, que especifique las acciones tomadas por la empresa para equiparar las capacidades del trabajador.

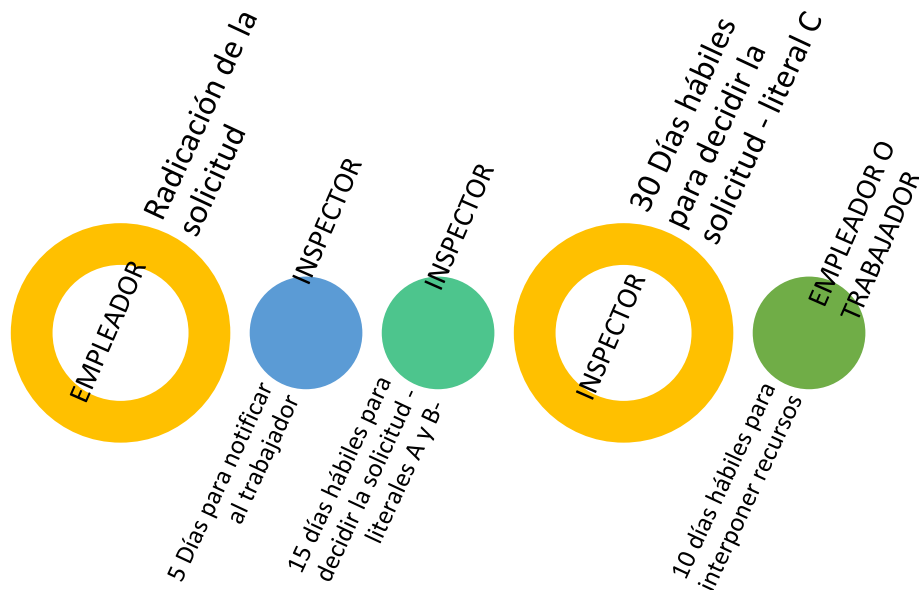
	Cargos de la empresa – Organigrama.
	Estudios de puesto de trabajo, reinducción, reentrenamiento en el cargo o posibles cargos.
	Adaptación de puestos de trabajo, con los cambios organizacionales, para lograr la reincorporación o reubicación.
<b>D. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo laboral pero no alega justa causa de despido o causal objetiva, ni acredita haber agotado el proceso de reincorporación del trabajador en situación de discapacidad.</b>	El Inspector no autorizará el retiro.

*Nota.* La tabla anterior ilustra los requisitos a cumplir en el trámite de autorización de retiro de personal con estabilidad ocupacional reforzada a partir de pronunciamientos de la Corte Constitucional. Fuente: Elaboración propia.

El procedimiento se debía sujetar al siguiente trámite:

**Figura 3**

*Trámite administrativo para la solicitud de personal con estabilidad ocupacional reforzada*



*Nota.* La figura anterior ilustra el trámite administrativo de solicitud de retiro de personal con estabilidad ocupacional reforzada. Fuente: Elaboración propia.

Pese a que, se trata de una Circular *sin vigencia* en la misma se reitera, se resaltó por parte del Ministerio del Trabajo la competencia para adelantar el trámite de autorización de retiro de personal con presunta estabilidad ocupacional reforzada por salud, bajo todas las causales existentes, se fijó un lineamiento institucional a acatar por parte de los inspectores de trabajo para tramitar las solicitudes y creó para los empleadores un “instructivo” a fin de sustentar los trámites ante la entidad. Posterior, a la revisión del contenido normativo referido en la Circular, no se evidenció norma expresa que le otorgara competencia taxativa al Ministerio para avalar las solicitudes de retiro de personal con estabilidad ocupacional reforzada por salud, bajo todas las causales. Al presente, se siguen tramitando solicitudes de permiso de desvinculación, pero no con sustento en el lineamiento de la Circular 049 de 2019.

#### **Competencias atribuidas a la Jurisdicción Ordinaria Laboral.**

En materia laboral, se aplican factores de competencia para efectos de determinar entre los órganos judiciales que administran justicia, la asignación de los asuntos del derecho del trabajo; los criterios determinantes son: objetivo, subjetivo, territorial, funcional y de conexión o conexidad.

En el factor objetivo, hace referencia a la naturaleza del asunto y la cuantía de las pretensiones, estos criterios, se encuentran en los artículos 2 y 12 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, los cuales regulan los asuntos que conocen los jueces laborales, y la categoría del juez según el valor de las pretensiones: “Los jueces laborales de circuito conocen en única instancia de los negocios cuya cuantía exceda del equivalente a veinte (20) veces el salario mínimo legal mensual vigente, y en primera instancia de todos los demás.”

El factor subjetivo, se concentra en la calidad de las partes que intervienen en el proceso, en el libro instituciones jurídico - procesales del trabajo y la seguridad social, Carlos Ignacio Mosquera Urbano, resalta esta categoría: “Este factor de competencia tiene importancia en el Procedimiento del

Trabajo y la Seguridad Social competencia cuando quiera que intervengan personas de derecho público (nación, departamento).” (2016) este factor se observa en los artículos 7 al 11 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

El factor territorial, determina el lugar donde debe tramitarse el proceso, en asuntos laborales, la generalidad es que se trámite el asunto según decida el demandante en el último lugar de la prestación personal del servicio o en el domicilio del demandado, así lo dispone el artículo 5 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

El factor funcional, corresponde a la asignación del asunto según las instancias del trámite, en materia laboral en el artículo 12 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se materializa este factor, y el autor Carlos Ignacio Mosquera Urbano lo define como:

En materia laboral y de seguridad social, la única y la primera instancias corresponden por regla general a los jueces Laborales y a los Jueces Civiles del Circuito. La segunda instancia corresponde siempre a los Tribunales Superiores de Distrito Judicial. (Dec. L., 2158, art. 12, 1948)

En cuanto al factor de conexión, se trata de la acumulación de pretensiones, la cual, se encuentra permitida en materia laboral, y se encuentra contenida en el artículo 25A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

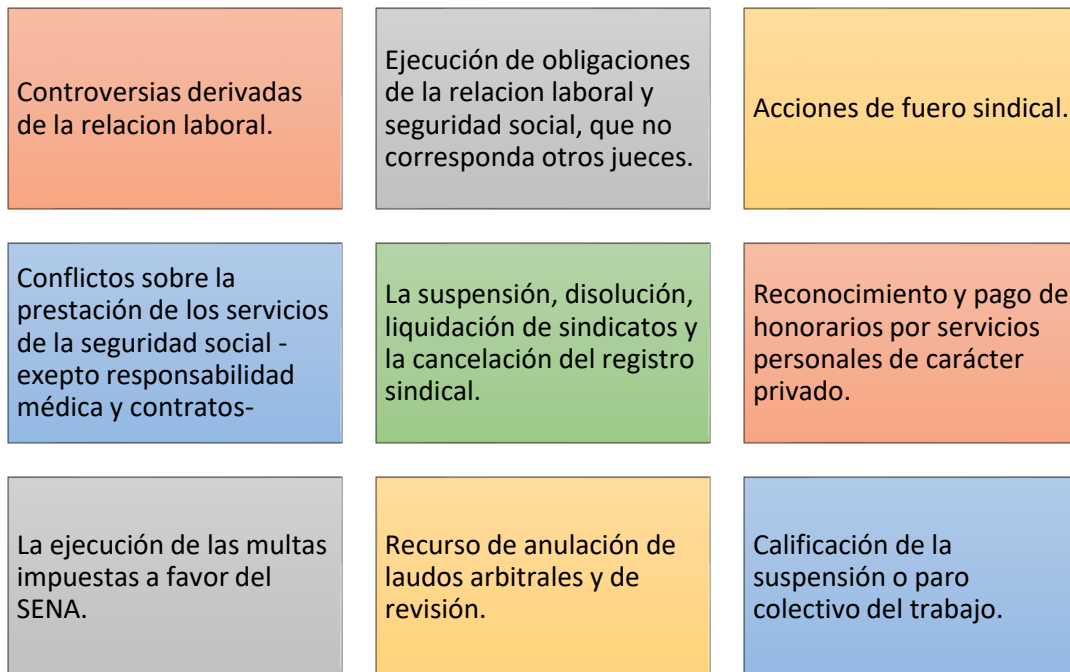
Es posible acudir a la jurisdicción ordinaria en razón a la terminación de contratos de trabajo con el amparo del fuero de estabilidad ocupacional reforzada, y el proceso ordinario laboral es el pertinente, para resolver este tipo de controversias, de conformidad con lo indicado en numeral 1 del artículo 2 el Código Sustantivo del Trabajo: “conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.”

La competencia en materia de estabilidad ocupacional reforzada por salud, radica en el juez ordinario laboral, siempre y cuando no se discuta su aplicabilidad para un empleado público, recordando

que es un instrumento jurídico que protege al trabajador o trabajador oficial o empleado público, de ser discriminado por su condición de discapacidad y se activa, cuando se produce el retiro del mismo, sin que exista una justa causa o una causal legal debidamente comprobadas.

Para lo cual, se debe tener de presente la forma y los requisitos para presentar la demanda en materia laboral, el artículo 25 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (1948) hace referencia a esos aspectos formales para la formulación. Igualmente, la demanda debe ir acompañada con todos sus anexos, según el artículo 26 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social). En caso que la demanda sea inadmitida el término para subsanarla es de cinco (5) días, y se puede reformar por solo una vez dentro de los cinco (5) días siguientes del vencimiento del término del traslado de la inicial o de la de reconvención

Respecto a la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos en materia laboral no se establece como requisito de procedibilidad para formular la demanda. No obstante, cabe precisar que el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, sí establece que dentro de la audiencia se debe llevar a cabo una conciliación como etapa procesal. Si las partes llegan a un acuerdo, se declara la terminación del proceso y se levanta un acta de conciliación que presta mérito ejecutivo, pero, si la conciliación fracasa, el juez debe continuar con el trámite de decisión de excepciones previas. El artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, regula la competencia y/o asuntos que se tramitan ante los jueces laborales:

**Figura 4***Competencias de la jurisdicción ordinaria laboral*

*Nota.* La figura anterior ilustra las competencias de la jurisdicción ordinaria laboral, según lo dispuesto en el art. 2 del Decreto Ley 2158 de 1948, por medio del cual se expide el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Fuente: Elaboración propia.

Se excluye en el artículo 3 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (1948), dentro de las competencias de la jurisdicción ordinaria laboral, el dirimir conflictos de tipo económico entre empleadores y trabajadores.

Igualmente, se establece en el mismo instrumento normativo la jerarquía de la jurisdicción ordinaria laboral. Para tramitar procesos de única instancia, se encuentran los jueces de pequeñas causas laborales, para conocer los procesos en primera instancia se encuentran los jueces laborales del circuito, para conocer de la segunda instancia se encuentran los Tribunales Superiores y como órgano de cierre se encuentra la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral.

### Capítulo III. Teoría del Acto Administrativo

#### Acto Administrativo

En relación con el acto administrativo, se debe indicar que el mismo, corresponde a una manifestación de la voluntad de las entidades públicas o particulares que prestan funciones públicas, en virtud de la cual, se crean, extinguen o modifican derechos. El tratadista Fernando de Velasco (2020) lo define como: "toda declaración jurídica, unilateral y ejecutiva, en virtud de la cual la Administración tiende a crear, modificar o extinguir situaciones jurídicas subjetivas" (como se cita en Sarría, 1933, p. 196).

Así mismo, la teoría del acto administrativo en Colombia es una base fundamental del derecho público, que se rige principalmente por las disposiciones del derecho sustancial de acuerdo a la Constitución Política de Colombia de 1991, normas que regulan el funcionamiento del Estado y en lo adjetivo con la Ley 1437 de 2011 denominada como Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Autores como Araujo (2022) han definido al acto administrativo, como una manifestación unilateral que emana de la voluntad del Estado para ejercer su poder a través de efectos jurídicos, a través del cual, la autoridad pública se expresa de forma legítima para garantizar el equilibrio de poder.

En relación a lo antes indicado, por parte de la doctrina se ha diseñado un concepto claro del acto administrativo, determinando que se trata de una declaración jurídica que se emana de forma unilateral por parte de una autoridad pública cuya decisión ejecutiva se da en virtud de crear, modificar o extinguir alguna situación específica. (Fernández, 2020 como se cita en Sarría, 1933) Los actos administrativos en Colombia pueden clasificarse en dos grandes categorías jurídicas según su finalidad: los de carácter particular y los de carácter general (Ortega, 2019).

Los actos administrativos de carácter particular, son aquellos que se emiten para regular situaciones individuales y concretas, aplicándose a personas naturales o jurídicas específicas. Se

caracterizan por su especificidad y su focalización en circunstancias particulares, en contraposición a los actos de carácter general, que tienen un alcance más amplio y se aplican a un grupo más extenso de personas.

Fundamentalmente, la individualidad en los actos administrativos de carácter particular se centra en una situación específica y sus efectos son inter partes. La concreción, es otra característica, pues, se enfocan en desarrollar las especificidades que motivaron su emisión. Con la expedición de estos actos administrativos, se crea una casuística en la que la administración pública evalúa detalladamente casos en concreto y precedentes antes de emitirlos. Otra característica, son sus efectos limitados puesto que, estos actos están limitados al ámbito del contexto concreto para el que fueron emitidos.

Los actos administrativos de carácter particular, permiten a la administración pública abordar situaciones determinadas de manera detallada y adaptada a las circunstancias concretas, garantizando así una aplicación más precisa y justa del derecho administrativo donde no repercuten sobre terceros, ni tienen un impacto generalizado. (Berrocal, 2016).

Por lo tanto, resulta pertinente citar algunos ejemplos de actos administrativos de carácter particular que definen situaciones concretas: i) Concesión de una licencia: Es expedido por autoridad administrativa para otorgar un permiso a una persona natural o jurídica, facultándola para realizar ciertas actividades, como la explotación de un recurso natural o la apertura de un establecimiento de comercio (Berrocal, 2016)., ii) Autorización específica: Se profiere para emitir una autorización puntual, para llevar a cabo una actividad particular, como la realización de un evento en un lugar específico (Berrocal, 2016)., iii) Resolución de un caso jurídico: Resuelve un caso concreto, entre ellos, contravención a normas municipales (Berrocal, 2016)., iv) Nombramiento de servidores públicos: La designación o asignación a una persona para ocupar un cargo o realizar una función en particular dentro de la administración pública (Berrocal, 2016)., v) Definiciones de obligaciones tributarias: Se expide por

la administración y concede una exoneración de impuestos a una empresa en particular debido a ciertas circunstancias especiales (Berrocal, 2016).

Por otro lado, el sistema normativo en Colombia se puede clasificar en dos categorías del derecho, por un lado, se encuentra el derecho sustantivo, el cual, integra la totalidad de las normas y principios que regulan las situaciones jurídicas de los administrados, por otra parte, el derecho adjetivo que establece las reglas de procedimiento para dar aplicación a las normas del derecho sustantivo.

Lo anterior, para explicar como lo menciona Bello et al. (2017) que el acto administrativo también se rige por los principios que yacen en la Constitución Política de Colombia y en cuanto al procedimiento de aplicación, así como el de resolución de conflictos, se expide con base en las disposiciones de la Ley 1437 de 2011.

En otras palabras, la legislación establece las normas y principios que rigen la actuación de la administración pública y los derechos de los administrados en relación con los actos administrativos. La teoría del acto administrativo en Colombia es un componente esencial del derecho público, gracias a su desarrollo se establecen los parámetros para la emisión, impugnación y control judicial, asegurando así un sistema administrativo justo y transparente.

Por su parte, afirma Rodríguez (2021) que el sujeto se refiere a la entidad o autoridad pública de la que emana el acto administrativo ejerciendo sus funciones, que además debe contar con la competencia para definir una situación jurídica específica para que el mismo tenga validez.

En cuanto al objeto, se refiere a la intención que persigue el acto administrativo para regular situaciones concretas dentro del marco de referencias de competencia de la administración, lo cual, puede implicar la creación de derechos, la imposición de obligaciones, la autorización de actividades, entre otros aspectos.

Así mismo, se encuentra la causa del acto administrativo que debe ser coherente y guardar relación directa con el ordenamiento jurídico; la autoridad administrativa, debe actuar dentro de los

límites de sus atribuciones, el acto debe ajustarse a las disposiciones normativas vigentes y conforme a los principios legales. Respecto a la motivación que además de ser un requisito esencial, se debe explicar de manera clara, detallada las razones y fundamentos que la llevaron a tomar una decisión administrativa concreta, que no solo promueve la transparencia, sino que garantiza el principio de legalidad en la medida en que el acto administrativo tiene validez y eficacia si es emitido por la autoridad competente y con la motivación que justifique la actuación del Estado.

Adicionalmente, el acto administrativo debe perseguir un fin legítimo de interés general o concreto dependiendo de la situación en cuestión, conforme a los principios y valores constitucionales, reforzando la idea, de que la administración pública debe actuar en beneficio de la sociedad en su conjunto.

Por lo indicado, es importante destacar que la teoría del acto administrativo en Colombia está en constante evolución, y las interpretaciones pueden cambiar a medida que se emiten normas o decisiones judiciales relevantes. Por lo tanto, las nuevas disposiciones legislativas, la modificación del precedente jurisprudencial y desarrollos sociales que demandan ajustes al sistema jurídico, influyen en la interpretación y aplicación de la teoría del acto administrativo.

Ahora, en relación con el control de los actos administrativos la Corte Constitucional en sentencia C-122-11 (2011) enfatizó que se hace bajo dos sistemas diferentes: el control difuso y el control concentrado. El control difuso se ejerce cuando las entidades públicas emanan actos administrativos bajo el sistema jurídico y constitucional e implican una norma al ser contraria a la Constitución; mientras que el control concentrado se hace a través de la vía judicial en la que un juez efectúa una revisión de la legalidad de las decisiones adoptadas por la autoridad del pública.

En cuanto, al control concentrado lo ejerce la jurisdicción de lo contencioso administrativo en Colombia, proporciona un importante contrapeso al ejercicio del poder administrativo. Permite a los ciudadanos impugnar los actos administrativos que consideren ilegales, arbitrarios o violatorios de sus

derechos; el control judicial contribuye a garantizar la legalidad y legitimidad de las decisiones administrativas. El proceso de control judicial implica que los jueces administrativos evalúan la legalidad y constitucionalidad de los actos administrativos, asegurando que estos se ajusten a la normatividad vigente, precedente jurisprudencial y respeten los derechos fundamentales. Además, se busca corregir posibles abusos de poder y garantizar que la administración pública actúe de manera justa y equitativa.

### **Causales de Nulidad del Acto Administrativo**

En el presente título se abordan las causales de nulidad de los actos administrativos, en aras de analizar si por parte del Ministerio del Trabajo con la emisión de actos admirativos de carácter particular, en los que se autoriza o se deniega el retiro de personal con estabilidad ocupacional reforzada bajo todas las causales dispuestas en el Código Sustantivo del Trabajo, se está incurriendo en alguna de ellas.

La nulidad del acto administrativo es una figura jurídica que implica la invalidación del mismo, debido a la existencia de vicios o irregularidades que lo hacen contrario a la ley, a la Constitución o a los principios fundamentales que rigen la actividad pública. La nulidad, es una herramienta esencial en el derecho administrativo, a través de la cual, se corrigen los actos que han sido emitidos sin cumplir con los requisitos legales o formales, y puede ser solicitada por los interesados afectados o declarada de oficio.

En cuanto a las causales de nulidad del acto administrativo, corresponden a las indicadas en el artículo 137, inciso 2 de la Ley 1437 de 2011: i) Cuando hayan sido expedidos con infracción de las normas en que debían fundarse (vicio formal), ii) Falta de Competencia (vicio formal), iii) Expedición en forma irregular (vicio formal), iv) Violación del derecho de audiencia y defensa (vicio material), v) Falsa Motivación (vicio material), vi) Desviación de las atribuciones propias del funcionario que los profirió

(vicio material). (CE, Sala Contenciosa Administrativa, Rad. 19001-23-31-000-2001-01047-01(0407-10), 2012).

En relación, con la primera causal enunciada en el párrafo anterior: i) Infracción de las normas en que debían fundarse (vicio formal), se refiere a la situación en la cual, una decisión emitida por la administración pública contraviene las normas legales o principios jurídicos aplicables, haciendo que el acto sea contrario a la ley o los principios constitucionales.

En cuanto, a la segunda causal referida: ii) Falta de competencia (vicio formal), se presenta cuando la autoridad que emite el acto administrativo carece de la facultad legal necesaria para realizar esa acción específica, esto teniendo en cuenta, que mediante ese elemento se establecen los límites y alcances de la entidad o funcionario público. La competencia se define como la capacidad o facultad que tiene una autoridad administrativa para actuar en una materia específica y en un lugar geográfico determinado; se encuentra claramente definida en el ordenamiento jurídico y en ausencia de la facultad adecuada, el acto administrativo emanado por la autoridad pública puede considerarse nulo e inválido.

Así mismo, la competencia categorizarse en, material que se refiere a la facultad que tiene una autoridad pública adecuada para decidir sobre ciertos asuntos y la competencia territorial, que hace referencia a la capacidad para actuar en el ámbito geográfico donde la autoridad puede ejercer sus funciones ya sea del orden nacional, departamental o municipal (Ortega, 2018).

Respecto, a la tercera causal enunciada: iii) Expedición en forma irregular (vicio formal), la emisión de decisiones por parte de la administración pública que no se ajustan a los procedimientos, requisitos o presupuestos de forma establecidos por la ley, genera una consecuencia negativa que puede comprometer la legalidad, la transparencia, la legitimidad de los actos administrativos y puede afectar los derechos e intereses de los ciudadanos.

La expedición irregular ocurre cuando la administración pública no sigue los procedimientos establecidos por la ley para la toma de decisiones, ya sea porque ocurra una falta de notificación a los

interesados, la omisión de trámites obligatorios, entre otros. Un acto administrativo debe estar debidamente fundamentado y motivado, explicando las razones y circunstancias que llevaron a la adopción de esa decisión. La expedición irregular por forma, se genera si se emiten actos sin la debida motivación o cuando esta es insuficiente.

En conclusión, la expedición irregular de actos administrativos es una situación que socava la legalidad y la legitimidad del ejercicio del poder administrativo, circunstancia bajo la cual, la existencia de mecanismos de control y revisión es esencial para corregir estas anomalías y garantizar que la administración pública actúe de manera conforme a la ley y respetando los derechos de los ciudadanos (Mondragón, 2015).

Por otra parte, la cuarta causal: iv) Violación al debido proceso (vicio material), implica que durante la tramitación, emisión o ejecución de dichos actos, se han infringido las garantías y procedimientos establecidos para asegurar un proceso justo, equitativo y conforme a la legalidad. El debido proceso, es un principio fundamental en el ámbito jurídico y se aplica tanto en contextos judiciales como administrativos. Por lo tanto, pueden considerarse como aspectos violatorios del debido proceso los siguientes: falta de notificación, no garantía al derecho a la defensa, emisión del acto administrativo bajo plazos razonables y expedición bajo principios de imparcialidad y objetividad (Carvajal, 2010).

En cuanto, a la quinta causal: v) Falsa motivación (vicio material), se configura si la administración proporciona argumentos o fundamentos que no corresponden verdaderamente a las circunstancias reales o a las razones auténticas detrás de la decisión tomada. La motivación, es un elemento esencial de los actos administrativos, ya que proporciona transparencia y permite a los interesados entender por qué se ha tomado una determinada decisión. El vicio se configura cuando ésta es contraria a la realidad, cuando las razones expresadas en el acto administrativo son directamente opuestas a los verdaderos motivos que llevaron a la decisión y en algunos casos, la administración

puede proporcionar una motivación evasiva, que elude los verdaderos motivos detrás de la decisión (Rodríguez, 2021).

En lo que respecta, a la sexta causal referenciada: vi) Desviación de las atribuciones propias del funcionario que los profirió (vicio material), se configura cuando la autoridad pública utiliza sus facultades y competencias para fines distintos a los que le fueron conferidos por la ley. Esta irregularidad implica un abuso de poder, porque, la administración actúa con propósitos ajenos a los objetivos legítimos establecidos en la legislación; La desviación de poder, es contraria al principio de legalidad, afecta la validez y legalidad del acto administrativo. La falta de finalidad pública en un acto administrativo se genera cuando se pretende beneficiar a individuos o grupos particulares en detrimento del interés público. (Lledó, 2011)

Por otro lado, es relevante referir que el control de los actos administrativos, ataca las causales de nulidad antes referidas, se sustenta en el principio de la supremacía de la ley, asegurando que la administración pública actúe dentro de los límites establecidos por la legislación, para la protección de derechos fundamentales de los ciudadanos, frente a actos administrativos que puedan violarlos; por lo tanto, los ciudadanos afectados por un acto administrativo, cuentan con mecanismos de impugnación mediante recursos administrativos, como el recurso de reposición y el de apelación. (Coviello, 2016).

Finalmente, es conveniente indicar los interesados afectados por cualquiera de las causales de nulidad referidas, se encuentran facultados para recurrir a la jurisdicción contencioso-administrativa a fin de controvertir la legalidad del acto, solicitar la nulidad y el restablecimiento de los derechos por los perjuicios que pudo causarles. (Rivera, 2019).

### **Análisis de la Causal Falta de Competencia, en el Marco de la Investigación**

El trabajo desarrolla del marco legal que regula la estabilidad ocupacional reforzada por salud en Colombia, su origen normativo se encuentra contenido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ya

mencionado en el cuerpo del presente escrito, a través del cual, se generó protección al personal que presentara una situación de discapacidad, y el amparo se materializa en este artículo en dos aspectos: i) Sanción a favor del trabajador correspondiente a 180 días de salario, y ii) La autorización de la oficina de Trabajo para efectuar el retiro, esto, en el evento en el que la en situación de discapacidad **sea la causal** de la desvinculación.

Posterior, a la emisión de la Ley 361 de 1997 se estructura el “fuero salud” y se desarrolla a profundidad por parte de doctrinantes y de las Cortes Suprema de Justicia – Sala Laboral (CSJ), Corte Constitucional (CC) y Consejo de Estado (CE); sin embargo, el mayor desarrollo jurisprudencial se encuentra en cabeza de la Corte Constitucional (CC) y la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral (CSJ).

En sentencia C-531/00 proferida por la Corte Constitucional (2000), se analizó la exequibilidad de la norma y se amplió la materialización de la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, añadiendo, que en caso de que se efectúe el retiro sin el permiso del Ministerio del Trabajo y en razón a la situación de discapacidad del trabajador, el mismo es ineficaz.

En Colombia, la legislación laboral prohíbe el despido de un trabajador por razones de salud, siempre y cuando la condición médica del mismo no afecte de manera grave su capacidad para cumplir con las funciones que se le pudieren asignar. El marco jurídico colombiano busca proteger a los trabajadores en condición de discapacidad de la discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades; esa protección se encuentra respaldada por la Constitución Política de Colombia (1991) conforme a lo indicado en el artículo 13, que establece el principio de igualdad y prohíbe la discriminación, derivando en la protección especial a personas en situación de discapacidad.

Bajo la anterior premisa, y lo indicado por la Corte Constitucional (2000) en el fallo antes citado C-531/00, se evidencia, que se debe agotar el trámite de autorización de retiro, del personal con estabilidad laboral cuando se alegue únicamente, la causal indicada en la Ley 361 de 1997, contenida en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo, específicamente que la condición médica

del trabajador sea la razón del despido, respecto a las justas causas y las causales objetivas, no es necesario recurrir a la entidad, así lo ha ratificado la Corte Suprema Justicia, en sentencia SL-711/21 de la Corte Suprema de Justicia (2021):

Esto como quiera que la prohibición contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es la de despedir al trabajador por razón de su discapacidad, por lo que, al contrario, las decisiones motivadas en una razón OBJETIVA no requieren ser autorizadas por la autoridad administrativa laboral, quien prácticamente circunscribe su función, a la autorización de terminación del vínculo función, contractual cuando verifique que las actividades del trabajador son incompatibles e insuperables con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, cuya omisión implica la ineficacia del despido y sus respectivas consecuencias sancionatorias legales. (p. 38)

Tratándose de justas causas y causales objetivas, no se identificó norma jurídica, que le otorgue competencia real o expresa al Ministerio del Trabajo para conocer del trámite, se identificó precedente jurisprudencial emitido por la Corte Constitucional que así lo ratifica, el único instrumento encontrado relacionado con la materia es la Circular 049/19 proferida por el Ministerio del Trabajo (2019), que reglaba el procedimiento interno que debía surtir el inspector del trabajo para adelantar el trámite administrativo de autorización de retiro, según la causal que se alegara, pero se encuentra sin vigencia. En la Resolución 3455/21 del Ministerio del Trabajo (2021), se asignó como función al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, el autorizar la terminación de contratos de trabajo, únicamente en el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, cuando la condición de discapacidad sea la causal que motive el retiro.

La prohibición de despedir a un trabajador por razones de salud, está vinculada al principio de igualdad y no discriminación, que pretende evitar que los empleadores tomen decisiones de terminación del contrato de trabajo, basadas en la vulnerabilidad del trabajador, promoviendo un trato

justo y equitativo. El precedente jurisprudencial en relación con el tema que nos ocupa, se ha emitido en aras de proteger a aquellos trabajadores que enfrentan condiciones de salud crónica, temporal o permanente. Se aplica, tanto a casos de enfermedades complejas, como a situaciones de discapacidad, requiriendo a los empleadores para que realicen adaptaciones razonables en el entorno laboral, que permitan a los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad por su salud o situación de discapacidad que sigan desempeñando funciones de manera efectiva.

Aunque, existe la prohibición de despido discriminatorio, los empleadores se encuentran facultados para terminar el contrato de trabajo a un trabajador por razones legítimas, no relacionadas con la salud, siempre que sigan un proceso disciplinario justo, con garantía del debido proceso y cumplan con los requisitos legales aplicables.

En Colombia, se le otorga discrecionalidad a los empleadores para que puedan despedir a los trabajadores, por tanto, en principio, el despido generalmente no requiere una autorización previa del Ministerio del Trabajo, a menos que se trate de situaciones específicas contempladas en la legislación laboral colombiana. El ordenamiento jurídico, establece que los empleadores tienen la facultad de dar por terminado un contrato de trabajo, y tratándose de justas causas, deben garantizar el debido proceso disciplinario

Ahora, posterior a la revisión de la normatividad vigente, se requiere la intervención del Ministerio del Trabajo como máxima autoridad administrativa en materia laboral para efectuar la finalización de la relación laboral, únicamente en los términos dispuestos en la Ley 361 de 1997.

En el marco del desarrollo de la presente investigación, se ha de resaltar la competencia de los jueces laborales indicada en el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (1948), para conocer de las situaciones en las que se produce el despido de trabajadores amparados bajo el fuero de estabilidad ocupacional reforzada por salud y conceder la indemnización de 180 días de salario a favor del mismo, tratándose de una terminación de vínculo laboral discriminatoria, así como de

declarar la legalidad de la terminación de la relación laboral cuando se han configurado alguna o varias de las causales indicadas en los artículos 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

La emisión del acto administrativo de carácter particular en el que se determina si es posible culminar el contrato de trabajo de personal en situación de discapacidad, y en el que se define esta situación concreta, se debe expedir sin incurrir en ninguna causal de nulidad.

Por lo tanto, al analizar la causal de nulidad: *Falta de competencia (vicio formal)*, en el marco del presente trabajo, se recurrió a lo dispuesto en las competencias taxativas asignadas en el ordenamiento jurídico al Ministerio del Trabajo y los inspectores de trabajo, evidenciándose que no se encuentra claramente definido en la ley, el conocimiento de la entidad para tramitar solicitudes de retiro bajo las causales de terminación del contrato de trabajo indicadas en los artículos 61 y de 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Debe precisarse que, la competencia expresa en relación con el tema, se encuentra indicada en artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, únicamente cuando el retiro se funde en la situación de discapacidad.

En ausencia de la facultad expresa y específica concedida bajo un instrumento normativo a los inspectores de trabajo, para conocer de la autorización de la terminación de la relación laboral dispuestas en los artículos 61 y de 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el acto administrativo que da fin a la actuación de la entidad en este trámite, puede estar revestido de nulidad por falta competencia.

## Capítulo IV. Análisis y Discusión de Resultados

### Análisis de Datos

Mediante derecho se petición se requirió al Ministerio del Trabajo, procediera a suministrar las cifras relacionadas con los trámites administrativos de autorización de retiro de trabajadores en situación de discapacidad, específicamente se requirió:

1- Se informe cuantos trámites de autorización de terminación de contrato de trabajo de personal con estabilidad ocupacional reforzada por salud, a nivel nacional, ha tramitado la entidad, discriminando:

- 1.1. Cuantos se encuentran en curso.
- 1.2. Cuantos se encuentran en trámite de primera instancia.
- 1.3. Cuantos se encuentran en trámite de segunda instancia.
- 1.4. Cuantos se encuentran terminados.

2- Se informe en cuantos tramites de autorización de terminación de contrato de trabajo de personal con estabilidad laboral reforzada por salud, a nivel nacional, se ha autorizado la finalización del contrato de trabajo.

3- Se informe en cuantos tramites de autorización de terminación de contrato de trabajo de personal con estabilidad laboral reforzada por salud, a nivel nacional, se ha negado la finalización del contrato de trabajo.

En respuesta de fecha veintidós (22) de junio de dos mil veintitrés (2023), el Ministerio del Trabajo emite pronunciamiento en los siguientes términos: “Remitimos Libro Excel, en el cual se han captado los datos reportados a nuestro aplicativo estadístico de las 33 Direcciones Territoriales y 3 Oficinas Especiales, en las cuales podrá consultar la información por usted solicitada (VER ARCHIVO ADJUNTO).”

La entidad expide archivo en Excel en el que se relacionan las cifras de solicitudes para despido a persona en situación de Discapacidad recepcionadas en los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022; en el archivo se evidencia cuantas solicitudes fueron radicadas por año, por dirección territorial, cuantas solicitudes se encuentran autorizadas y cuantas negadas.

No se indica específicamente el número de solicitudes que se encuentran en trámite de primera instancia o segunda instancia. Tampoco se informa cuantas solicitudes están pendientes por decidir, por lo que, se procedió a descontar del total de solicitudes que se radicaron por cada año, las que fueron decididas (autorizadas o negadas), para determinar cuántos tramites por año se encuentran pendientes por pronunciamiento:

**Tabla 2**

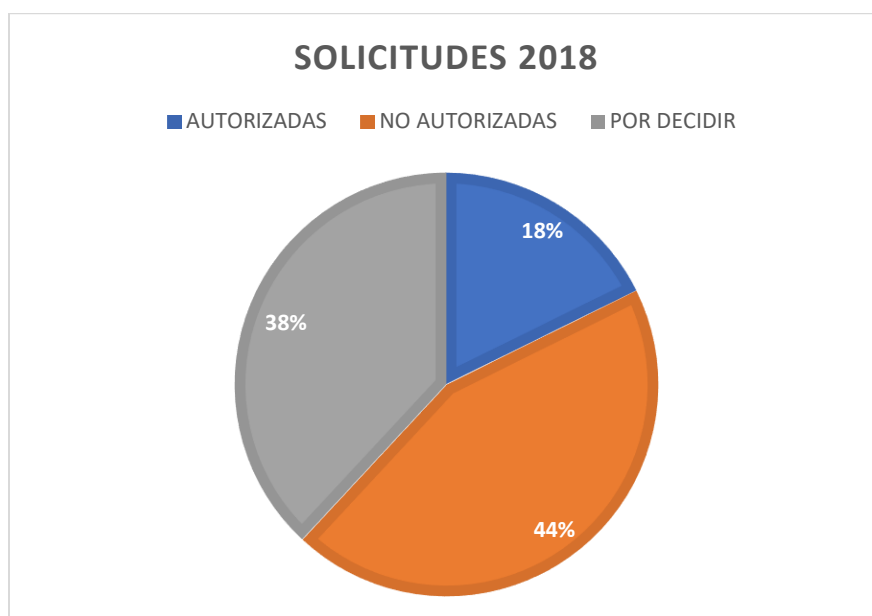
*Solicitudes para despido a persona en situación de discapacidad 2018*

<b>Solicitudes 2018</b>	<b>Número</b>
<b>Autorizadas</b>	287
<b>No autorizadas</b>	718
<b>Por decidir</b>	618
<b>Total</b>	1623

*Nota.* La tabla anterior ilustra la cantidad de solicitudes para despido a personas en situación de discapacidad para el año 2018, discriminando la cantidad de solicitudes autorizadas, no autorizadas, pendientes de decisión y el total. Fuente: Elaboración propia.

**Figura 5**

*Solicitudes para despido a persona en situación de discapacidad 2018*



*Nota.* La figura anterior muestra el porcentaje de solicitudes de despido a personas en situación de discapacidad para el año 2018, evidenciando cuántas fueron autorizadas, cuántas no y qué porcentaje se encuentra pendiente. Fuente: elaboración propia.

En la información que emite el Ministerio del Trabajo, no se informa si el total de las solicitudes decididas corresponde a radicadas únicamente en el año 2018, o si por el contrario, corresponde a trámites anteriores. Sin embargo, se procedió a realizar el análisis de la información que fue suministrada, y se evidenció que en el año 2018 el mayor porcentaje de solicitudes de terminación de contrato de trabajo de personal en situación de discapacidad no fueron autorizadas.

**Tabla 3**

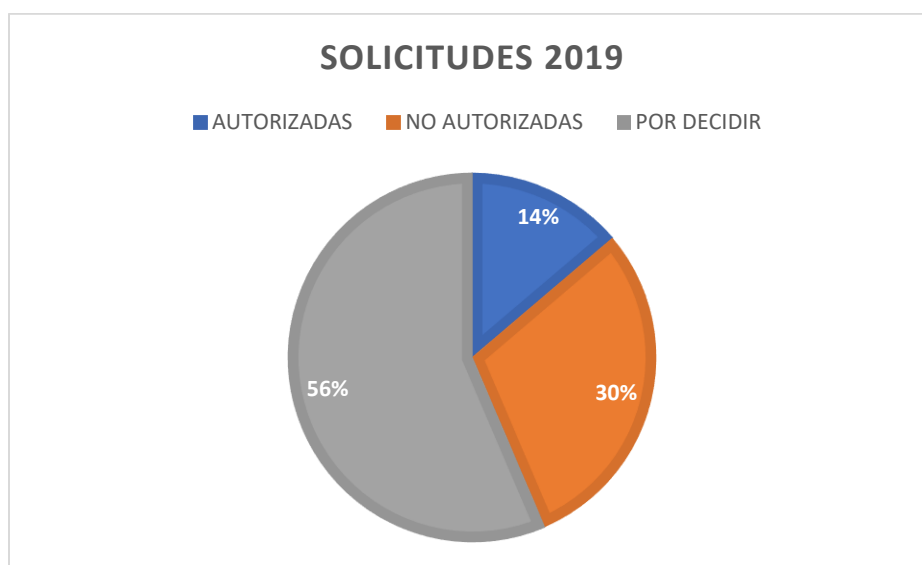
*Solicitudes para despido a persona en situación de discapacidad 2019*

Solicitudes 2019	Número
<b>Autorizadas</b>	309
<b>No autorizadas</b>	668
<b>Por decidir</b>	1265
<b>Total</b>	2242

*Nota.* La tabla anterior ilustra la cantidad de solicitudes para despido a personas en situación de discapacidad para el año 2019, discriminando la cantidad de solicitudes autorizadas, no autorizadas, pendientes de decisión y el total. Fuente: Elaboración propia.

**Figura 6**

*Solicitudes para despido a persona en situación de discapacidad 2019*



*Nota.* La figura anterior muestra el porcentaje de solicitudes de despido a personas en situación de discapacidad para el año 2019, evidenciando cuántas fueron autorizadas, cuántas no y qué porcentaje se encuentra pendiente. Fuente: elaboración propia.

En el año 2019, el mayor porcentaje de solicitudes de terminación de contrato de trabajo de personal en situación de discapacidad quedaron pendientes por decidir.

**Tabla 4**

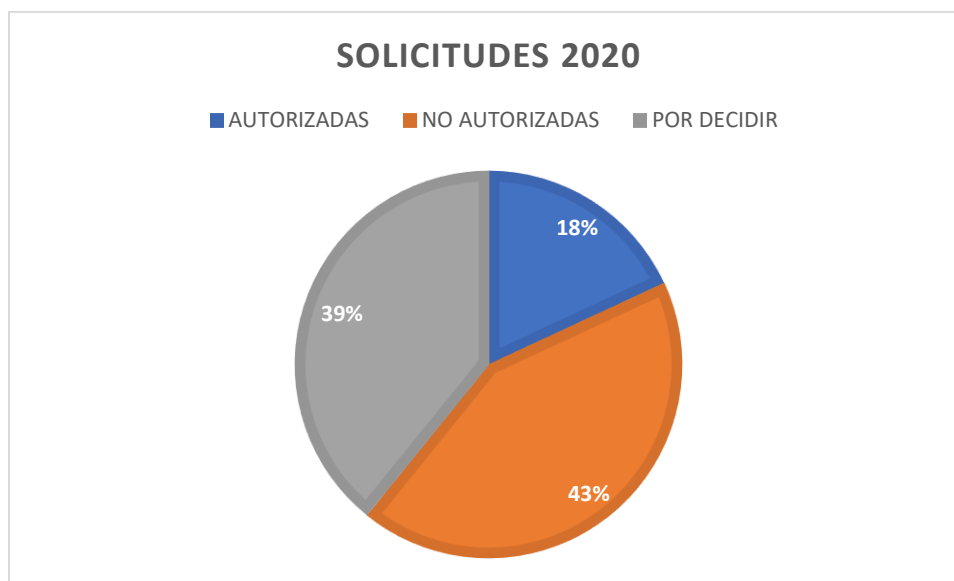
*Solicitudes para despido a persona en situación de Discapacidad 2020*

Solicitudes 2020	Número
<b>Autorizadas</b>	205
<b>No autorizadas</b>	484
<b>Por decidir</b>	444
<b>Total</b>	1133

*Nota.* La tabla anterior ilustra la cantidad de solicitudes para despido a personas en situación de discapacidad para el año 2020, discriminando la cantidad de solicitudes autorizadas, no autorizadas, pendientes de decisión y el total. Fuente: Elaboración propia.

**Figura 7**

*Solicitudes para despido a persona en situación de Discapacidad 2020*



*Nota.* La figura anterior muestra el porcentaje de solicitudes de despido a personas en situación de discapacidad para el año 2020, evidenciando cuántas fueron autorizadas, cuántas no y qué porcentaje se encuentra pendiente. Fuente: elaboración propia.

En el año 2020, el mayor porcentaje de solicitudes de terminación de contrato de trabajo de personal en situación de discapacidad no fueron autorizadas.

**Tabla 5**

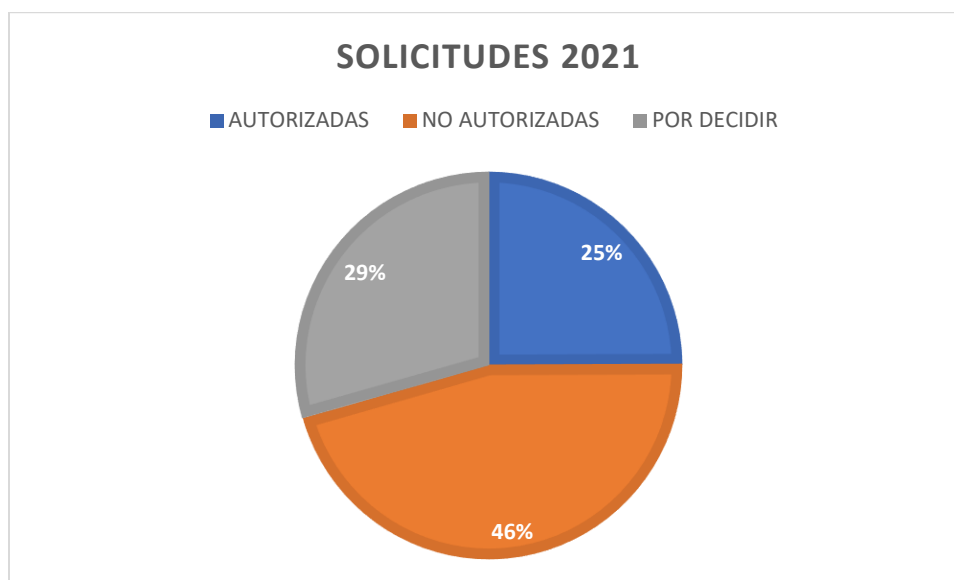
*Solicitudes para despido a persona en situación de Discapacidad 2021*

Solicitudes 2021	Número
<b>Autorizadas</b>	378
<b>No autorizadas</b>	692
<b>Por decidir</b>	446
<b>Total</b>	1516

*Nota.* La tabla anterior ilustra la cantidad de solicitudes para despido a personas en situación de discapacidad para el año 2021, discriminando la cantidad de solicitudes autorizadas, no autorizadas, pendientes de decisión y el total. Fuente: Elaboración propia.

### Figura 8

*Solicitudes para despido a persona en situación de Discapacidad 2021*



*Nota.* La figura anterior muestra el porcentaje de solicitudes de despido a personas en situación de discapacidad para el año 2021, evidenciando cuántas fueron autorizadas, cuántas no y qué porcentaje se encuentra pendiente. Fuente: elaboración propia.

En el año 2021, el mayor porcentaje de solicitudes de terminación de contrato de trabajo de personal en situación de discapacidad no fueron autorizadas.

### Tabla 6

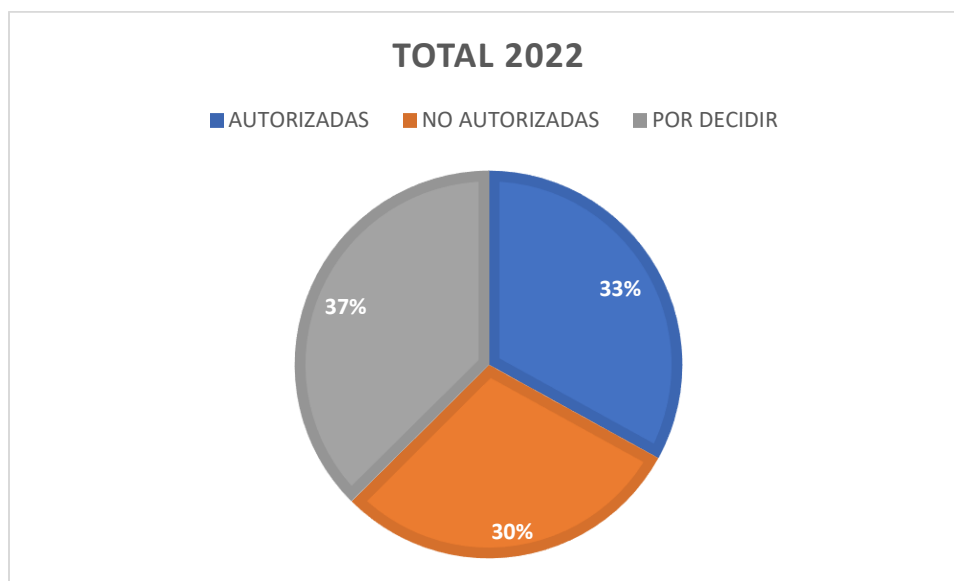
*Solicitudes para despido a persona en situación de Discapacidad 2022*

Solicitudes 2022	Número
<b>Autorizadas</b>	682
<b>No autorizadas</b>	610
<b>Por decidir</b>	774
<b>Total</b>	2066

*Nota.* La tabla anterior ilustra la cantidad de solicitudes para despido a personas en situación de discapacidad para el año 2022, discriminando la cantidad de solicitudes autorizadas, no autorizadas, pendientes de decisión y el total. Fuente: Elaboración propia.

**Figura 9**

*Solicitudes para despido a persona en situación de Discapacidad 2022*



*Nota.* La figura anterior muestra el porcentaje de solicitudes de despido a personas en situación de discapacidad para el año 2022, evidenciando cuántas fueron autorizadas, cuántas no y qué porcentaje se encuentra pendiente. Fuente: elaboración propia.

En el año 2022, el mayor porcentaje de solicitudes de terminación de contrato de trabajo de personal en situación de discapacidad quedaron pendientes por decidir.

**Tabla 7**

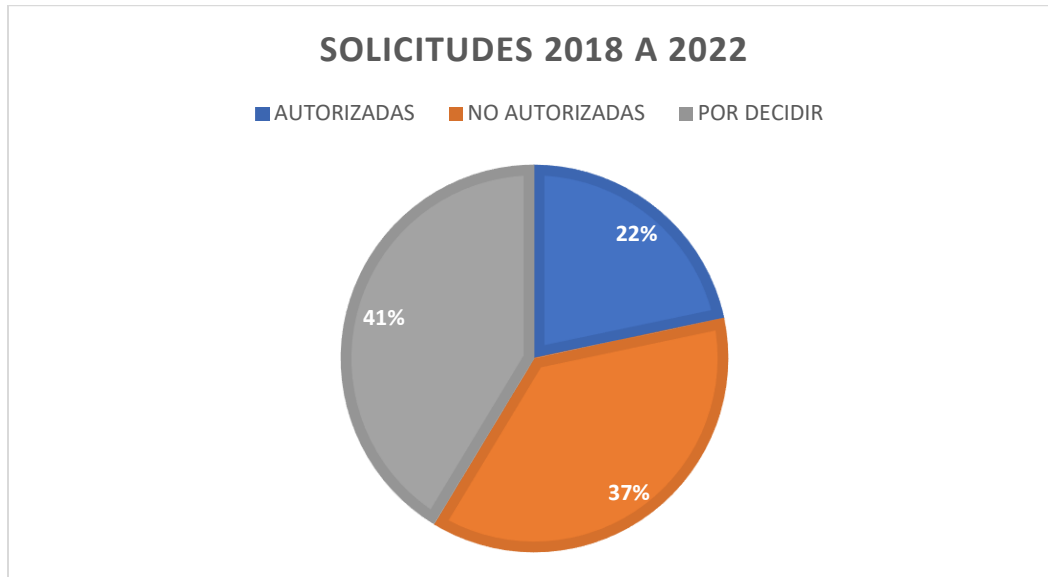
*Solicitudes para despido a persona en situación de Discapacidad 2018 a 2022*

Solicitudes 2018 a 2022	Número
<b>Autorizadas</b>	1861
<b>No autorizadas</b>	3172
<b>Por decidir</b>	3547
<b>Total</b>	8580

*Nota.* La tabla anterior ilustra la cantidad de solicitudes para despido a personas en situación de discapacidad para el año 2018 hasta el año 2022, discriminando la cantidad de solicitudes autorizadas, no autorizadas, pendientes de decisión y el total.  
Fuente: Elaboración propia.

### Figura 10

*Solicitudes para despido a persona en situación de Discapacidad 2018 a 2022*



*Nota.* La figura anterior muestra el porcentaje de solicitudes de despido a personas en situación de discapacidad para año 2018 al 2022 evidenciando cuántas fueron autorizadas, cuántas no y qué porcentaje se encuentra pendiente. Fuente: elaboración propia.

En resumen general del total de solicitudes radicadas en cuatro (04) años, ocho mil quinientas ochenta (8,580), la mayoría de ellas, esto es, el (41%), no han sido decididas por parte del Ministerio del Trabajo y otra gran cantidad de trámites fueron negados el (37%).

En razón a lo respondido por parte de la entidad, es claro, que no tiene la capacidad para atender las solicitudes de retiro de personal con situación de discapacidad, en los términos que en su momento indicó la Circular 049/19 proferida por el Ministerio del Trabajo, ni de atender de manera anual la mayoría de las solicitudes radicadas.

**Trámite de Autorización de Terminación del Contrato de Trabajo de Personal con Estabilidad****Ocupacional Reforzada por Salud - Grupo Empresarial**

Se requirió a un grupo empresarial, conformado por 3 empresas, con un promedio de planta de personal entre los veinte mil (20.0000) y veinticinco mil (25.000) trabajadores al año, la totalidad de cifras de trabajadores aforados en situación en discapacidad desde 2018, corresponden a:

**Tabla 8**

*Total de trabajadores aforados en situación de discapacidad. 2018-2023*

<b>Año</b>	<b>Casos a enero 1</b>	<b>Casos a diciembre 31</b>	<b>Aperturas por año</b>	<b>Cierres por año</b>	<b>Acumulado de cierres</b>	<b>Tasa acumulada de cierre</b>	<b>Indicador de cierre</b>
<b>2018</b>	505	573	296	240	441	77.00%	-13.47%
<b>2019</b>	573	492	263	344	253	96.20%	14.14%
<b>2020</b>	492	414	144	223	138	95.80%	15.85%
<b>2021</b>	414	356	139	196	104	74.80%	14.01%
<b>2022</b>	356	329	183	210	139	76.00%	7.58%
<b>2023</b>	329	<b>PTE</b>	195	201	99	50.80%	1.82%

*Nota.* La tabla anterior ilustra la cantidad de trabajadores que se encuentran aforados por situación de discapacidad para el año 2018 y hasta el año 2023, discriminados por la tasa acumulada de cierre y el indicador de cierre. Fuente: Elaboración propia (Base grupo empresarial)

**Tabla 9**

*Tasa promedio Aforados por salud*

<b>Mes</b>	<b>Tasa promedio AF</b>				
	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Ene	2.40%	2.60%	1.80%	1.79%	1.26%
Feb	2.30%	1.80%	1.90%	1.80%	1.32%
Mar	2.60%	2.60%	2.10%	1.78%	1.34%
Abr	2.40%	1.80%	2.20%	1.67%	1.29%
May	1.90%	1.70%	2.00%	1.68%	1.29%

<b>Tasa promedio AF</b>					
<b>Mes</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Jun	1.90%	1.80%	2.10%	1.67%	1.20%
Jul	2.60%	2.20%	2.00%	1.60%	1.24%
Agst	2.30%	2.20%	2.10%	1.60%	1.33%
Sept	2.50%	2.60%	2.20%	1.52%	1.30%
Oct	2.40%	1.90%	2.10%	1.44%	1.21%
Nov	1.90%	1.70%	1.80%	1.30%	1.11%
Dic	1.90%	1.90%	1.89%	1.24%	1.06%
<b>Promedio</b>	<b>2.26%</b>	<b>2.07%</b>	<b>2.02%</b>	<b>1.59%</b>	<b>1.25%</b>

*Nota.* La tabla anterior ilustra la tasa promedio aforados por salud mes por mes, entre los años 2018 y 2022. Fuente: Elaboración propia (Base grupo empresarial)

**Tabla 10**

*Casos a diciembre 31. 2018-2022*

<b>Año</b>	<b>Casos a diciembre 31</b>
<b>2018</b>	573
<b>2019</b>	492
<b>2020</b>	414
<b>2021</b>	356
<b>2022</b>	329

*Nota.* La tabla anterior ilustra los casos de trámite de autorización de Terminación del Contrato de Trabajo de Personal con Estabilidad Ocupacional Reforzada por Salud presentados al 31 de diciembre entre los años 2018 y 2022. Fuente: Elaboración propia (Base grupo empresarial)

En las cifras suministradas por el grupo empresarial, se evidencia una reducción gradual en el número de personal vinculado en situación de discapacidad. Igualmente, se requirió a fin de que informara cuantos trámites de retiro de personal en situación en discapacidad han adelantado ante el

Ministerio del Trabajo, en la que se indicó cuantos se encuentran vigentes, y se procedió a identificar las siguientes particularidades:

**Tabla 11**

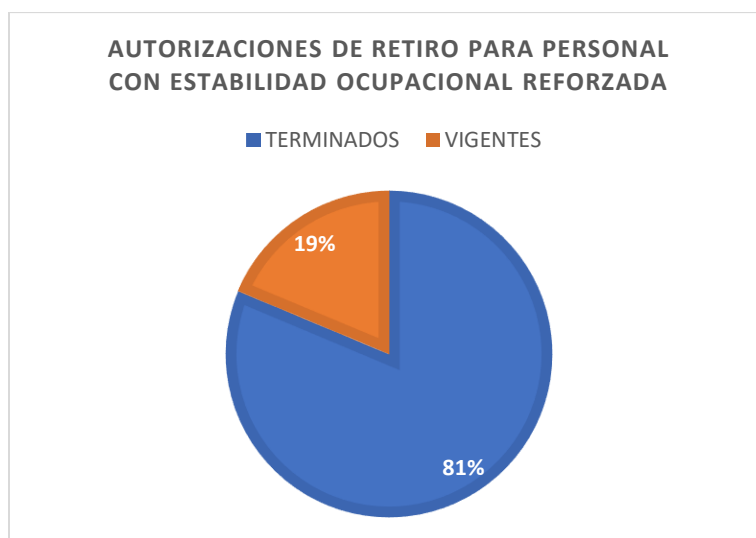
*Tramites de autorizaciones de retiro para personal con Estabilidad Ocupacional Reforzada – Grupo Empresarial*

Trámite	Cantidad
Terminados	74
Vigentes	17
<b>Total</b>	<b>91</b>

*Nota.* La tabla anterior ilustra la cantidad de trámite de autorización de Terminación del Contrato de Trabajo de Personal con Estabilidad Ocupacional Reforzada por salud que se encuentran terminados, vigentes y el total. Fuente: Elaboración propia (Base grupo empresarial)

**Figura 11**

*Autorizaciones de retiro para personal con estabilidad ocupacional reforzada*



*Nota.* La figura anterior muestra el porcentaje autorizaciones de retiro de personal con estabilidad ocupacional reforzada, evidenciando el porcentaje qué se terminó y las qué están vigente. Fuente: elaboración propia.

Se evidencia que el mayor porcentaje de solicitudes se encuentran terminadas.

**Tramites Vigentes Autorizaciones de Retiro para Personal con Estabilidad Ocupacional Reforzada**

Se procedió a efectuar revisión de cada solicitud vigente a fin de determinar en qué etapa del trámite administrativo se encuentra cada una, evidenciándose que el cuarenta y siete por ciento (47%) se encuentra pendiente por ser decidido en primera instancia administrativa y el cincuenta y tres por ciento (53%) restante se encuentra a la espera de ser fallado en segunda instancia administrativa:

**Tabla 12**

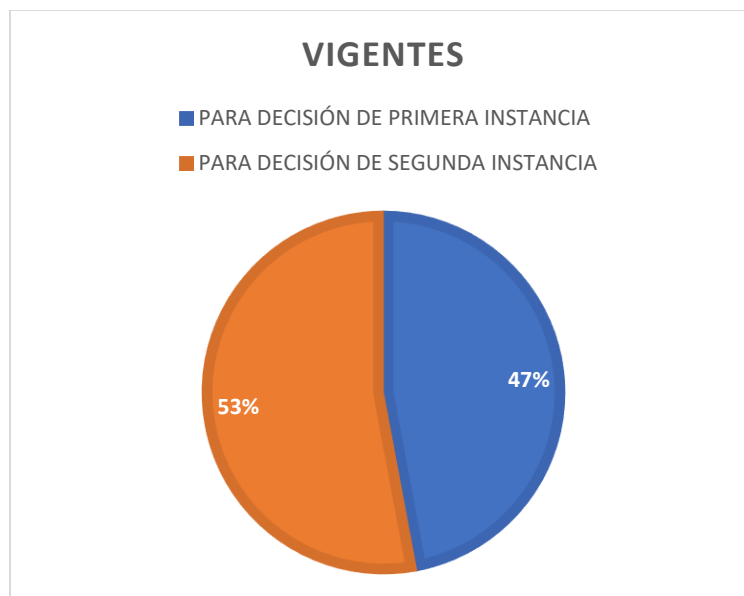
*Casos vigentes para decisión de primera y segunda instancia*

<b>Vigentes</b>	
<b>Para decisión de primera instancia</b>	8
<b>Para decisión de segunda instancia</b>	9
<b>Total</b>	17

*Nota.* La tabla anterior ilustra la cantidad de trámite de autorización de Terminación del Contrato de Trabajo de Personal con Estabilidad Ocupacional Reforzada por salud que tienen decisión de primera instancia, de segunda y el total. Fuente: Elaboración propia (Base grupo empresarial)

**Figura 12**

*Casos vigentes para decisión de primera y segunda instancia*



*Nota.* La figura anterior muestra el porcentaje autorizaciones de retiro de personal con estabilidad ocupacional reforzada que se encuentran pendientes para decisión de primera instancia y segunda instancia administrativa. Fuente: elaboración propia.

**Figura 13**

*Radicados por año. 2016-2023*



*Nota.* La figura anterior muestra la cantidad de autorizaciones de retiro de personal con estabilidad ocupacional reforzada radicadas desde el año 2016 a 2023, discriminadas las cifras por cada año. Fuente: elaboración propia.

Se efectuó, identificación de la fecha en que se radicaron las solicitudes vigentes, evidenciándose que al año 2023, hay una solicitud que lleva 7 años en trámite, 2 solicitudes que llevan 6 años en trámite, 4 solicitudes que llevan 5 años en trámite, 2 solicitudes que llevan 4 años en trámite, 5 solicitudes que llevan 3 años en trámite, 1 solicitud que lleva 2 años en trámite, 2 solicitudes que llevan 1 año en trámite y en el año en 2023 no se radicaron solicitudes.

### ***Tramites Terminados de Autorizaciones de Retiro para Personal con Estabilidad Ocupacional***

#### ***Reforzada***

En relación con las solicitudes terminadas, se revisaron los 74 tramites uno a uno y se determinó individualmente, el motivo de la terminación y la etapa en la que culminó cada trámite, evidenciándose

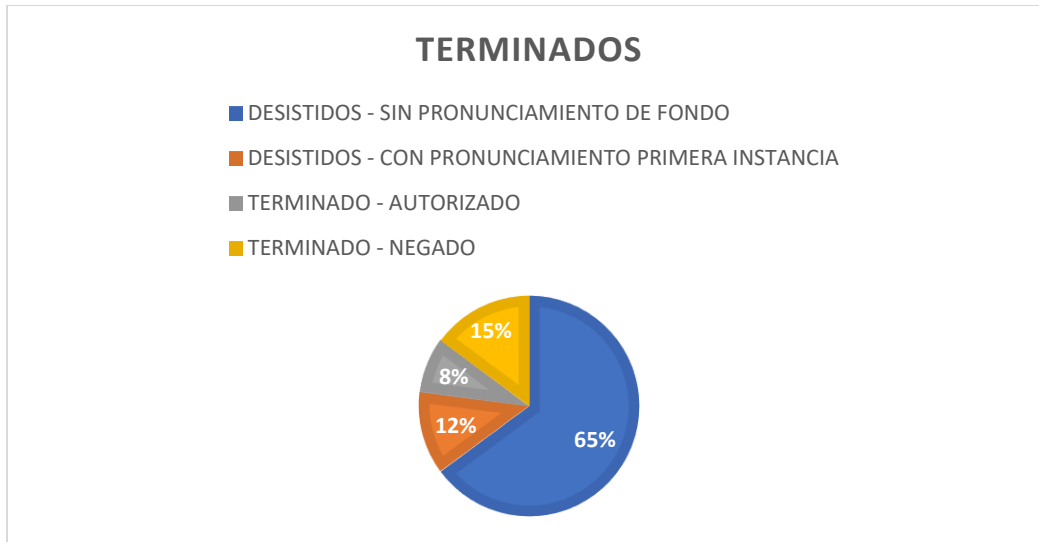
que el sesenta y cinco por ciento (65%) fueron objeto de desistimiento sin que se hubiere decidido en primera instancia, el doce por ciento (12%) culminó por desistimiento con decisión de primera instancia es decir, se encontraban pendientes por pronunciamiento de segunda instancia, el ocho por ciento (8%) se terminó con aval del Ministerio para terminar el vínculo laboral y el quince por ciento (15%) de las solicitudes culminaron con pronunciamiento de fondo negando el aval del retiro:

**Tabla 13***Casos terminados*

<b>Terminados</b>	
<b>Desistidos - sin pronunciamiento de fondo</b>	48
<b>Desistidos - con pronunciamiento primera instancia</b>	9
<b>Terminado - autorizado</b>	6
<b>Terminado - negado</b>	11
<b>Total</b>	74

*Nota.* La tabla anterior ilustra la cantidad de trámite de autorización de Terminación del Contrato de Trabajo de Personal con Estabilidad Ocupacional Reforzada por salud que han sido desistido sin pronunciamiento de fondo, desistidos con pronunciamiento de primera instancias, terminados con decisión de autorizado, terminados con negación y el total. Fuente: Elaboración propia (Base grupo empresarial)

**Figura 14***Casos Terminados*



*Nota.* La figura anterior muestra el porcentaje trámites de autorizaciones de retiro de personal con estabilidad ocupacional reforzada, evidenciando qué porcentaje se desistió y no tienen pronunciamiento de fondo, cuáles se desistieron con pronunciamiento de fondo de la primera instancia, cuáles se autorizaron y cuáles se negaron. Fuente: elaboración propia.

Al efectuar una comparación de las cifras expedidas por el Grupo Empresarial y las suministradas por el Ministerio del Trabajo, evidencian tiempos largos de espera para que los trámites de retiro de personal en situación de discapacidad sean decididos de fondo, y de los tramites que son decididos prevalece la negativa de los inspectores para avalar la terminación de la relación laboral, es decir, la probabilidad de que sea autorizada la terminación del contrato de trabajo de personal por esa entidad es baja.

El agotamiento del trámite administrativo de terminación de contrato de trabajo de personal en situación de discapacidad, en el que se argumenten causas objetivas o justas causas (arts. 61 y 62 del CST), resulta infructuoso y oneroso para los empleadores, pues, mantienen contratos de trabajo vigentes durante años, a la espera de una respuesta definitiva por parte de la entidad y con base en la cifras suministradas, la posibilidad de que sea avalado el retiro, es baja, considerando que a diciembre del año 2022 el (41%) de los tramites radicado en 4 años no habían sido decididos y el (37%), fueron negados.

Si bien, el Ministerio del Trabajo ha asumido bajo el lineamiento de la Corte Constitucional, la competencia para decidir sobre la terminación de contratos de trabajo de trabajadores en situación de discapacidad, bajo todas las causales contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, y se ha separado del precedente jurisprudencial emitido por la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, a la fecha no cuenta con un lineamiento institucional que regule la forma o el procedimiento bajo el cual, tramita las solicitudes de retiro, ni los términos en tiempos razonables en los que decidirá, considerando que la Circular 049 de 2019, no tiene vigencia.

Las cifras suministradas por la entidad, evidencian que no cuenta con la capacidad para garantizar términos de respuesta razonables a los empleadores, pues, al contrastar el número de trámites terminados que fueron radicados por el grupo empresarial el 77% fueron objeto de desistimiento, es decir, a falta de respuesta se determinó no dar continuidad a las solicitudes formuladas.

Si bien, el Ministerio del Trabajo a través de un acto administrativo determina la procedencia de culminar el vínculo laboral del personal en situación de discapacidad, esta decisión, no reemplaza, ni excluye el pronunciamiento que pueda emitir el juez ordinario laboral, por lo que, aun cuando el acto administrativo se encuentre en firme, si el trabajador o el empleador lo consideran pertinente, están facultados para acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, a fin de que sea dirimido el conflicto.

### Conclusiones y Recomendaciones

Las normas vigentes que regulan las funciones y competencias del Ministerio del Trabajo y de sus Inspectores, no otorgan conocimiento expreso a esa entidad para avalar el retiro de personal con estabilidad ocupacional reforzada por salud, cuando se motive la decisión en causas objetivas o justas causas (arts. 61 y 62 del CST). No obstante, se observa que en las Resoluciones 2143 de 2014 y 3455 de 2021 se atribuye competencia para adelantar el trámite, pero cuando el retiro se funde en la condición de discapacidad del trabajador, es decir, bajo lo indicado en la Ley 361 de 1997.

El Ministerio del Trabajo sustenta la competencia de adelantar los tramites de autorización de retiro, por todas las causales, bajo el siguiente marco jurídico: a nivel Constitucional se funda en los artículos 47, 53, y 54; como instrumentos internacionales emplea a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por Colombia a través de la Ley 1346 de 2009; cita las Leyes 361 de 1997, 1618 de 2013, y diversas sentencias emitidas por la Corte Constitucional, resalta especialmente el contenido de las sentencias C-531-2000 y C-200-2019 estos últimos pronunciamientos afirman que el despido de personal en razón a su situación de discapacidad sin autorización de autoridad administrativa es ineficaz. Posterior a la revisión del contenido normativo, referido en la Circular 049/2019, no se evidenció norma expresa que le otorgara competencia taxativa al Ministerio para avalar las solicitudes de retiro de personal con estabilidad ocupacional reforzada por salud, bajo todas las causales dispuestas en el Código Sustantivo del Trabajo.

En concepto con Radicado No. 11EE2019120300000041801 el Ministerio de Trabajo, se contrapone a lo indicado por la Corte Suprema Justicia – Sala Laboral, en sentencia SL 1360-2018, sobre la improcedencia de agotar el trámite administrativo de autorización de retiro, tratándose de justas causas o causales objetivas que desvirtúan que la terminación del vínculo laboral obedece a un acto discriminatorio, citando jurisprudencia de la Corte Constitucional.

Las facultades de los inspectores de trabajo y de seguridad social, no son absolutas, y tienen sus límites debidamente fijados en el Decreto 4108 de 2011 así como en la Resolución No 2143 de 2014, en los que se restringe la facultad de declarar derechos y de dirimir controversias de derecho del trabajo y de la seguridad social, el comprobar la existencia y/o configuración de justas causas o causales legales objetivas para finalizar el contrato de trabajo, así la determinación de si él trabajador sujeto de una estabilidad ocupacional reforzada por salud, corresponde a una declaración y por lo tanto, se considera que es el juez laboral el competente natural para definir sobre la viabilidad o no de la culminación de la relación laboral, en tratándose de justas causas o causales objetivas de retiro, aún más si se tiene en cuenta que el Ministerio del Trabajo tampoco garantiza tiempos de decisión razonables.

Bajo lo indicado en la Ley 361 de 1997, en la que sí se confiere competencia expresa para que el Ministerio del Trabajo avale el retiro de personal en situación de discapacidad, y que regula que es precisamente la discapacidad la que funda el retiro, no se discute si el trabajador es sujeto de una estabilidad ocupacional reforzada por salud, por lo que, no se requiere de la declaración de la misma y la entidad se adentra en demostrar la incompatibilidad de la discapacidad con el cargo, por lo que, se evidencia que bajo esa causal es el Ministerio de Trabajo es plenamente competente para adelantar el trámite de retiro y expedir acto administrativo definitivo sea avalando o denegando el retiro.

Se observó ausencia de la facultad expresa y específica concedida bajo un instrumento normativo a los inspectores de trabajo, para conocer de la autorización de la terminación de la relación laboral dispuestas en los artículos 61 y de 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y por lo tanto, el acto administrativo emanado por la autoridad pública puede considerarse nulo e inválido, por carecer de competencia expresa atribuida en la ley.

Finalmente, las cifras suministradas por el Ministerio del Trabajo, demuestran tiempos largos de espera para que los trámites de retiro de personal en situación de discapacidad sean decididos de fondo, y de las solicitudes que son decididas prevalece la negativa de los Inspectores para avalar las

terminaciones de los contratos de trabajo, es decir, la probabilidad de que sean autorizadas las finalizaciones de vínculos laborales de personal por esa entidad es baja.

Con base en el análisis de competencia efectuado y los tiempos de espera para que sea decidido el permiso de retiro por parte del Ministerio del Trabajo, es necesario resaltar, la facultad expresa de los jueces laborales indicada en el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, para conocer de las situaciones en las que se produce el despido de trabajadores amparados bajo el fuero de estabilidad ocupacional reforzada por salud y conceder la indemnización por 180 días de salario del trabajador tratándose de una terminación de vínculo laboral discriminatoria, así como de declarar la legalidad de la terminación de la relación laboral cuando se han configurado alguna o varias de las causales indicadas en los artículos 61 y de 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora, en lo que respecta a la viabilidad de iniciar el trámite de autorización de despido cuando se fundamenta el retiro en una causal objetiva, esto es, de las contenidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, la sugerencia es analizar el caso en concreto de manera individual y acudir otras alternativas que permitan finalizar la relación laboral de los trabajadores, como la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, la cual, se solemniza a través de un acuerdo transaccional que hace tránsito a cosa juzgada y zanjar de manera previa cualquier discusión legal relacionada con la finalización del vínculo, en razón al estado de salud del trabajador.

Adicionalmente, si se está en presencia de la configuración de una justa causa para terminar el contrato de trabajo, lo recomendado es proceder con el despido justificado garantizando el debido proceso y con sustento en la causal aplicable, sin iniciar el trámite de autorización de despido ante el Ministerio de Trabajo, de conformidad con la posición de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Sin embargo, es necesario analizar cada caso en particular, considerando los riesgos derivados del criterio jurisprudencial emitido por la Corte Constitucional.

Finalmente, la última recomendación se dirige a los abogados asesores los trabajadores, a fin de que consulten el precedente jurisprudencial emitido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en relación con la procedencia de la concesión del fuero por salud, previo a presentar procesos ordinarios laborales.

### Referencias

- Araujo, J. (2022). *El acto administrativo*. Olejnik Ediciones.
- Bello, N., Vázquez, J., & Ruiz, R. (2017). *Derecho administrativo y administración pública : entre lo sustantivo y lo adjetivo*. Tirant lo Blanch. <https://www.torrossa.com/en/resources/an/4537439>
- Berrocal, L. (2016). *Manual del acto administrativo*. Librería Ediciones del Profesional Ltda.
- Carvajal, B. (2010). Alcance y limitaciones del debido proceso en el procedimiento administrativo. *Revista Digital de Derecho Admin*, 4(7), 7-21.  
<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/rdigdad4&div=3&id=&page=>
- Circular Interna 0049/19. (Agosto 1, 2019). Ministerio del Trabajo: <https://acopi.org.co/wp-content/uploads/2019/08/Circular-Interna-Min-Trabajo-0049.pdf>
- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social [Cód. PTSS]. (1948). (Colombia):  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_procedimental\\_laboral.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_procedimental_laboral.html)
- Código Sustantivo del Trabajo [Cód. S.T.]. (1950). (Colombia):  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)
- Consejo de Estado (CE). (Septiembre 1, 2002). Sala de lo Contencioso Administrativo. M.P. Cesar Palomino Cortés. Sentencia 2002-08000/412-2010. (Colombia):  
[https://xperta.legis.co/visor/jurcol/jurcol\\_c9e4482e19c040268d14c1218b1e00b0](https://xperta.legis.co/visor/jurcol/jurcol_c9e4482e19c040268d14c1218b1e00b0)
- Consejo de Estado [CE]. (Abril 14, 2016). Sala de lo Contencioso Administrativo. C.P.: María Claudia Rojas Lasso. Sentencia 00001 de 2016. (Colombia):  
[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=84401](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=84401)
- Consejo de Estado [CE]. (Enero 22, 2015). Sala de lo Contencioso Administrativo. C.P.: Alonso Vargas Rincón. Sentencia 2014-01779. (Colombia):  
[https://jurinfo.jep.gov.co/normograma/compilacion/docs/05001-23-33-000-2014-01779-01\(AC\).htm](https://jurinfo.jep.gov.co/normograma/compilacion/docs/05001-23-33-000-2014-01779-01(AC).htm)

Consejo de Estado [CE]. (Marzo 17, 2011). Sala de lo Contencioso Administrativo. M.P. Alfonso Vargas

Rincón. Rad. 66001-23-31-000-2011-00024-01. (Colombia):

[http://190.24.134.67/documentos/boletines/PDF/66001-23-31-000-2011-00024-01\(AC\).pdf](http://190.24.134.67/documentos/boletines/PDF/66001-23-31-000-2011-00024-01(AC).pdf)

Consejo de Estado [CE]. (Noviembre 7, 2013). Sala de lo Contencioso Administrativo. M.P.: Bertha Lucia

Ramírez de Paz. Sentencia 2005-07246/1148-2013. (Colombia):

[https://xperta.legis.co/visor/jurcol/jurcol\\_f483b53e49db03f2e0430a01015103f2](https://xperta.legis.co/visor/jurcol/jurcol_f483b53e49db03f2e0430a01015103f2)

Consejo de Estado [CE]. (Septiembre 26, 2012). C.P.: Gustavo Eduardo Gómez Aranguren. Radicación

número: 19001-23-31-000-2001-01047-01(0407-10). (Colombia):

[https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/115/S2/19001-23-31-000-2001-01047-01\(0407-10\).pdf](https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/115/S2/19001-23-31-000-2001-01047-01(0407-10).pdf)

Constitución Política de Colombia [Const]. (1991, 4 de julio). *Artículo 13, 43, 47, 53 y 54*. Legis.

Corte Constitucional [CC]. (s.f.). M.P.: Diana Fajardo Rivera. Sentencia SU380/21. (Colombia):

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

Corte Constitucional [CC]. (11 de enero de 2011). M.P.: Mauricio González Cuervo. Sentencia T-002/11.

(Colombia): <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/t-002-11.htm>

Corte Constitucional [CC]. (24 de julio de 2018). M.P.: Gloria Stella Ortiz Delgado. Sentencia SU 075/18.

(Colombia): <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU075-18.htm>

Corte Constitucional [CC]. (25 de septiembre de 1997). M.P.: Alejandro Martínez Caballero. Sentencia C-

470/97. (Colombia): <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-470-97.htm>

Corte Constitucional [CC]. (Agosto 9, 2018). M.P.: José Fernando Reyes Cuartas. Sentencia T-325/18.

(Colombia): <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-325-18.htm>

Corte Constitucional [CC]. (Enero 25, 2018). M.P.: Cristina Pardo Schlesinger. Sentencia T-003/18.

(Colombia): <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-003-18.htm>

Corte Constitucional [CC]. (Enero 27, 1994). M.P.: Vladimiro Naranjo Mesa. Sentencia No. C-023/94.

(Colombia): <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-023-94.htm>

Corte Constitucional [CC]. (Enero 27, 2021). M.P.: Gloria Stella Ortiz Delgado. Sentencia T-020/21.

(Colombia): <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-020-21.htm>

Corte Constitucional [CC]. (Febrero 2, 2017). M.P.: María Victoria Calle Correa. Sentencia SU049/17.

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

Corte Constitucional [CC]. (Junio 21, 2016). M.P.: Alberto Rojas Ríos. Sentencia T-320/16. (Colombia):

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-320-16.htm>

Corte Constitucional [CC]. (Marzo 1, 2011). M.P.: Juan Carlos Henao Pérez. Sentencia C-122/11.

(Colombia): <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/c-122-11.htm>

Corte Constitucional [CC]. (Marzo 9, 2022). M.P.: José Fernando Reyes Cuartas. Sentencia SU087/22.

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

Corte Constitucional [CC]. (Mayo 10, 2000). M.P.: Álvaro Tafur Galvis. Sentencia C-531/2000. (Colombia):

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/c-531-00.htm>

Corte Constitucional [CC]. (Mayo 10, 2018). M.P.: Cristina Pardo Schlesinger. Sentencia SU040/18.

(Colombia): <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU040-18.htm>

Corte Constitucional [CC]. (Mayo 15, 2019). M.S.: Gloria Stella Ortiz Delgado. Sentencia C-200/19.

(Colombia): <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-200-19.htm>

Corte Constitucional [CC]. (Noviembre 29, 2022). M.P.: Hernán Correa Cardozo. Sentencia T-425/22.

(Colombia): <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-425-22.htm>

Corte Constitucional [CC]. (Noviembre 3, 2021). M.P.: Diana Fajardo Rivera. Sentencia SU380/21.

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

Corte Suprema de Justicia (CSJ). (Abril 11, 2018). Sala de Casación Laboral. M.P.: Clara Cecilia Dueñas Quevedo. Sentencia SL1360-2018. (Colombia): <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjun2018/Ficha%20SL1360-2018.pdf>

Corte Suprema de Justicia (CSJ). (Julio 22, 2020). Sala de Casación Laboral. M.P.: Omar Ángel Mejía Amador. Sentencia SL2841-2020. (Colombia): <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bnov2020/SL2841-2020.pdf>

Corte Suprema de Justicia (CSJ). (Octubre 14, 2015). Sala de Casación Laboral. M.P.: Rigoberto Echeverri Bueno. Sentencia SL14134-2015. (Colombia): <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/babr2016/SL14134-2015.pdf>

Corte Suprema de Justicia (CSJ). (Octubre 6, 2021). Sala de Casación Laboral. M.P.: Gerardo Botero Zuluaga. Sentencia. SL4632-2021. (Colombia): [https://xperta.legis.co/visor/jurcol/jurcol\\_3239e51604ea476fa6a1d2e5805f65e0](https://xperta.legis.co/visor/jurcol/jurcol_3239e51604ea476fa6a1d2e5805f65e0)

Corte Suprema de Justicia [CSJ]. (Febrero 24, 2021). M.P.: Gerardo Botero Zuluaga. Sentencia SL-711/21. (Colombia): <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2021/03/SL711-2021.pdf>

Corte Suprema de Justicia [CSJ]. (Marzo 28, 2023). Sala de Casación Laboral. M.P.: Jimena Isabel Godoy Fajardo. Sentencia SL3379-2022/83677. (Colombia).

Corte Suprema de Justicia [CSJ]. (Mayo 10, 2023). Sala de Casación Laboral. M.P.: Marjorie Zúñiga Romero. Sentencia. SL1152-2023. (Colombia): <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjul2023/SL1152-2023.pdf>

Corte Suprema de Justicia [CSJ]. (Septiembre 18, 2012). Sala de Casación Laboral. M.P.: Carlos Ernesto Molina Monsalve. Sentencia 41845 de 2012. (Colombia): <https://vlex.com.co/vid/552515886>

Coviello, P. (2016). *La motivación del acto administrativo como medio de control judicial del ejercicio de las potestades discrecionales*. Asociación de Docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias

Sociales de la Universidad de Buenos Aires: <http://www.derecho.uba.ar/docentes/pdf/el-control-de-la-actividad-estatal/cae-coviello-motivacion.pdf>

Cubillos, P. (2004). *Manual básico de derecho procesal. La función Jurisdiccional. La competencia*. [Tesis de pregrado, Universidad de Los Andes] Repositorio Uniandes:  
<https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/48698c65-fe3b-4f12-9658-eba727dbc1ac/content>

Decreto 019/12. (Enero 10, 2012). Presidencia de Colombia. (Colombia):

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45322>

Decreto 2463/01. (Noviembre 20, 2001). Presidencia de Colombia. (Colombia):

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6273>

Decreto 4108/2011 . (Noviembre 2, 2011). Presidencia de Colombia. (Colombia):

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44622>

Delgado, B. (2019). El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada : alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia. *DIXI*, 21(30), 1-20. <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2019.02.06>

Gómez, C. (2012). *Teoría general del proceso* (10a ed.). Oxford University Press.

González, J. (2016). *Estabilidad laboral reforzada por salud: inamovilidad por debilidad manifiesta*. [Tesis de pregrado, Universidad de Los Andes] Repositorio Uniandes:  
<https://repositorio.uniandes.edu.co/entities/publication/71086a90-5b85-400c-acbe-34fc9cb8b102>

Ley 100/93. (Diciembre 23, 1993). Diario Oficial. [D.O.]: 41.148. (Colombia):

[https://oig.cepal.org/sites/default/files/colombia\\_-\\_ley\\_100.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/colombia_-_ley_100.pdf)

Ley 1010/06. (Enero 23, 2006). Diario Oficial. [D.O.]: 46.160. (Colombia):

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Ley 1346/09. (Julio 31, 2009). Diario Oficial. [D.O.]: 47.427. (Colombia):

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37150>

Ley 1610/2013. (Enero 2, 2013). Diario Oficial. [D.O.]: 48.661. (Colombia):

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=51147>

Ley 1618/13. (Febrero 27, 2013). Diario Oficial. [D.O.]: 48.717. (Colombia):

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>

Ley 361/1997 . (Febrero 7, 1997). Diario Oficial. [D.O.]: 42.978. (Colombia):

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>

Ley 790/02. (Diciembre 27, 2002). Diario Oficial. [D.O.]: 45.046. (Colombia):

<https://www.minambiente.gov.co/wp-content/uploads/2021/09/ley-790-2002.pdf>

Ley 82/93 . (Noviembre 3, 1993). Diario Oficial. [D.O.]: 41.101. (Colombia):

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0082\\_1993.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0082_1993.html)

Ley 986/05. (Agosto 26, 2005). Diario Oficial. [D.O.]: 46.015. (Colombia):

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=17417>

Lledó, C. (2011). *La desviación de poder como vicio del acto administrativo*. [Tesis de pregrado,

Universidad de Chile] Repositorio Uchile: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/111413>

Ministerio del Trabajo. (2019). Concepto con Radicado No. 11EE2019120300000041801 :

<https://n9.cl/7zw45>

Mondragón, S. (2015). Causas del control judicial a los actos administrativos disciplinarios proferidos por

las procuradurías regionales de Tolima y de Cundinamarca. *Via Inveniendi Et Iudicandi*, 10(1),

153–17. <https://doi.org/10.15332/s1909-0528.2015.0001.05>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1948). *Declaración universal de derechos humanos*.

<http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/NormativaNacional/Declaraci%C3%B3n%20>

[Universal%20de%20Derechos%20Humanos%20de%201948.pdf](http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/NormativaNacional/Declaraci%C3%B3n%20Universal%20de%20Derechos%20Humanos%20de%201948.pdf)

Organización Mundial de la Salud . (Junio 29, 1949). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud.*

*Decreto Legislativo 639 de 1949.* <https://www.who.int/es/about/governance/constitution>

Ortega, D. (2019). El movimiento pendular de la estabilidad laboral reforzada por salud en Colombia y

España. *Revista de derecho de la Seguridad Social*, 21(4), 199-215.

<https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/386>

Ortega, L. (2018). *El acto administrativo en los procesos y procedimientos.* Editorial Universidad Católica de Colombia.

Otero, L. (2013). *Departamento de ciencia política.*

[https://cienciassociales.uniandes.edu.co/desarrollos/organigrama-](https://cienciassociales.uniandes.edu.co/desarrollos/organigrama-estadocolombiano/index.php?ac=rj&main=4&id=1&dat=15)

[estadocolombiano/index.php?ac=rj&main=4&id=1&dat=15](https://cienciassociales.uniandes.edu.co/desarrollos/organigrama-estadocolombiano/index.php?ac=rj&main=4&id=1&dat=15)

Polo, D., & Mezu, J. (2015). *El paradigma de la estabilidad y protección laboral reforzada por condiciones*

*de discapacidad desde el precedente judicial colombiano.* [Tesis de pregrado, Universidad Icesi]

Repositorio Icesi:

[https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/78137/1/T00346.pdf](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/78137/1/T00346.pdf)

Resolución 2143/14 . (Mayo 28, 2014). Ministerio del Trabajo. (Colombia):

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_mtra\\_2143\\_2014.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_2143_2014.htm)

Resolución 3455/21. (Noviembre 16, 2021). Ministerio del Trabajo. (Colombia):

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=119176&dt=S>

Rivera, E. (2019). Dimensiones del concepto de Daño según los criterios de la Corte Interamericana de

Derechos Humanos. *Revista Nuestramérica*, 7(14), 210-227.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7061502.pdf>

Rodríguez, N. (2021). *El fenómeno de la falsa motivación en los actos administrativos según la*

*jurisprudencia del Consejo de Estado en los años 2019 y 2020.* [Tesis de pregrado, Universidad

Católica de Oriente] Repositorio UCO:

<https://repositorio.uco.edu.co/bitstream/20.500.13064/1723/1/Trabajo%20de%20grado.pdf>

Sarría, F. (1933). Teoría del acto administrativo. *Revista de la Universidad Nacional de Córdoba*, 20(1), 195-206. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/REUNC/article/view/6516>

Tratado de Paz de Versalles . (Junio 28, 1919). Países Aliados. Fin de la Primera Guerra Mundial:

<https://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>

**Anexos**

**Anexo 1.** *PDF con respuesta emitida por el Ministerio de Trabajo*

**Anexo 2.** *Excel cifras suministrada por el Ministerio de Trabajo*

**Anexo 3.** *Excel con cifras de aforados por salud grupo empresarial*

**Anexo 4.** *Excel con relación de tramites adelantados ante el Ministerio del Trabajo por el grupo empresarial*