

# LA DESVINCULACIÓN LABORAL CON JUSTA CAUSA, Y LA DEBILIDAD MANIFIESTA PARA LA CORTE CONSTITUCIONAL

Por: KAREN JOHANA MEDINA ZULUAGA<sup>1</sup>

LINA MARÍA SERNA TREJOS<sup>2</sup>

## RESUMEN

En Colombia los derechos fundamentales de los trabajadores se encuentran amparados desde el artículo 53 de la Constitución de 1991, y a partir de este se han creado figuras como la conocida estabilidad laboral reforzada, derecho que nace con la Sentencia C-470 (Corte Constitucional, 1997), y consiste en garantizarle al trabajador su permanencia en el vínculo laboral si cumple con ciertos requisitos que lo hagan acreedor de la condición de aforado, dejando así ineficaz el despido aunque este sea con justa causa.

Los conceptos de tales requisitos se han ido estableciendo a través de los pronunciamientos jurisprudenciales, y se hace extremadamente necesario su conocimiento cuando se presentan situaciones como la mencionada, y el empleador se enfrenta a una justa causa de despido de un trabajador que puede estar en condición de debilidad, conceptos que han sido variados pero han convergido en una posible solución de los desencuentros entre ambas cortes, tanto la Constitucional como la Suprema de Justicia, haciendo entonces prudente que se realice un estudio del análisis efectuado por la Corte Constitucional frente a la desvinculación laboral y la estabilidad laboral

---

<sup>1</sup> Abogada egresada de la Universidad Areandina de Pereira. Estudiante de la Especialización en Derecho Laboral, Seguridad Social y Pensiones de la Universidad Libre, Seccional Pereira, 2021. Contacto: karenj\_medinaz@unilibre.edu.co

<sup>2</sup> Abogada egresada de la Universidad Areandina de Pereira. Estudiante de la Especialización en Derecho Laboral, Seguridad Social y Pensiones de la Universidad Libre, Seccional Pereira, 2021. Contacto: linam-sernat@unilibre.edu.co

reforzada en salud, y si hay diferenciación también dentro del tipo de contratación, de acuerdo a lo establecido por la jurisprudencia.

### **Palabras clave**

Estabilidad laboral, fuero de salud, incapacidad, condición de discapacidad, despido, rehabilitación, pérdida de capacidad laboral, terminación de contrato con justa causa, terminación de contrato sin justa causa, dictamen perdido de capacidad laboral, dictamen de origen pérdida de capacidad laboral.

### **ABSTRACT**

In Colombia, the fundamental rights of workers are protected from article 53 of the 1991 Constitution, and from this, figures such as the well-known reinforced labor stability have been created, a right that was born with Sentence C-470 (Constitutional Court, 1997 ), and consists of guaranteeing the worker his permanence in the employment relationship if he meets certain requirements that make him a creditor of the status of certified, thus rendering the dismissal ineffective even if it is for just cause.

The concepts of such requirements have been established through jurisprudential pronouncements, and their knowledge is extremely necessary when situations such as the one mentioned arise, and the employer faces a just cause for dismissal of a worker who may be in good condition. of weakness, concepts that have been varied but have converged in a possible solution of the disagreements between both courts, making it prudent to carry out a study of the analysis carried out by the Constitutional Court regarding job separation and reinforced job stability in health, and if there is differentiation also within the type of contracting, in accordance with the provisions of the jurisprudence.

## **Keywords**

Job stability, health jurisdiction, disability, disability condition, dismissal, rehabilitation, loss of work capacity.

## **INTRODUCCIÓN**

En el presente artículo se identificará la línea interpretativa que ha tomado la Corte Constitucional (1991) frente al tema de despido con justa causa, cuando puede existir una condición que impida o limite al trabajador la realización de sus labores, y el cambio que pueda tener en función al tipo de contrato de cada trabajador; esta se hará a través de una investigación cuantitativa y basada en un marco legal evidentemente jurisprudencial, por cuanto la condición de salud, que además debe afectar la productividad laboral, también debe estar debidamente comprobada, sin embargo, es indispensable conocer la interpretación que ha tomado la Corte Constitucional al reconocer las características para adquirir el fuero de salud y, del mismo modo, las exigencias para que el despido no vulnere de ningún modo el que podría ser uno de los derechos más importantes para los trabajadores por su nivel de casi fundamental.

La fuente máxima para dilucidar el manejo de la protección de este derecho es precisamente la jurisprudencia de las altas Cortes, pues desde su creación ha dependido meramente de la interpretación jurisprudencial que es una de las principales fuentes de nuestra legislación.

La estabilidad debe obedecer a varios factores, ya que el mantenimiento de un vínculo laboral está estrechamente relacionado al cumplimiento de ciertos deberes.

El Código Sustantivo del Trabajo (1951) contempla la posibilidad de terminar un contrato de trabajo de justa causa, indicando en qué razones puede alguna de las partes finalizar dicho lazo; es así como el artículo 62 de la mencionada norma, indica de forma taxativa los eventos en los que es posible dar por terminada una relación, denominándolos de justa causa.

Posteriormente, en el desarrollo de control y legalidad del derecho al trabajo y de controversias suscitadas con respecto a dichas terminaciones de contrato, la jurisprudencia puso en la lupa del derecho laboral colombiano, a través de la Sentencia C-470 (Corte Constitucional, 1997), la figura de estabilidad laboral reforzada, que se mantiene como una garantía de la permanencia del trabajo aún en contra de la voluntad del empleador, y cuya terminación no esté lo suficientemente justificada.

La estabilidad laboral nació como una protección para las mujeres que se encontraban en estado de embarazo y que, a pesar de todas las implicaciones que conllevaba su estado, eran desprotegidas laboralmente a través de un despido. Con el tiempo este derecho se ha globalizado, cubriendo a otros trabajadores que puedan estar en un considerado estado de vulnerabilidad o debilidad manifiesta; se podría deducir, entonces, que este derecho se limita en las siguientes divisiones, denominadas fueros: de maternidad, sindical, circunstancial, que se relaciona directamente con el anterior, fuero de mujeres y hombres cabeza de familia, acoso laboral, pre-pensionados, y fuero de salud o estabilidad ocupacional.

Para este último su base legal se encuentra en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que habla de la no discriminación a las personas en situación de discapacidad, y en ese sentido no se le podrá obstaculizar su vinculación laboral, por lo tanto, la terminación de contrato de un trabajador en esta situación requerirá permiso del Ministerio del Trabajo.

Esta protección constitucional está estrechamente relacionada con la pérdida de capacidad laboral y, por supuesto, entonces, a los conceptos que los galenos tengan para cada caso, pues el fuero está ceñido a que el trabajador no pueda llevar a cabo su trabajo en condiciones normales.

Podríamos indicar entonces que las personas que se encuentran cobijadas bajo fuero de estabilidad reforzada cuentan con amplia protección constitucional, que impone el deber al Estado y a los empleadores de garantizar su derecho a trabajar en condiciones dignas, en las cuales se cumplan a cabalidad todas las actividades que se ajusten directamente a su pérdida de capacidad laboral.

En ese orden de ideas, como ya se había dicho, se imparte una obligación del empleador de velar por el bienestar continuo de sus trabajadores, pero tiene una obligación aún mayor de hacerlo por la protección de las personas que cuentan con fuero de estabilidad reforzada, por supuesto, sin que se deje a un lado la responsabilidad activa que tiene el trabajador de realizar todo el trámite administrativo, bien sea ante las Entidades Prestadoras de Salud (EPS), juntas calificadoras de invalidez, entre otros, para que sea demostrada de una forma asertiva la calidad de discapacidad, por lo que se intentará descubrir cuál puede ser la estrategia jurídica a la que deberían acudir los empleadores cuando haya desvinculación del contrato de trabajo, y exista una justa causa y posible fuero de salud, por lo que la pregunta de investigación conlleva a conocer:

De acuerdo a la interpretación de la Corte Constitucional frente a la debilidad manifiesta, ¿qué debe tenerse en cuenta para realizar un despido con justa causa?

## 1. DESVINCULACIÓN LABORAL

Para iniciar, es necesario identificar qué es la desvinculación laboral. Evidentemente se trata del cambio en la relación de trabajo que se da por terminada. En la cotidianidad de esta relación se podría decir que puede darse de dos tipos: una injustificada, ya sea porque alguna de las partes halla razones que no se encuentran debidamente establecidas en la ley, como asuntos personales, o fuera de las relaciones de regla laboral, y la justificada, que puede ser cuando el término de contrato se termina, o inclusive cuando trabajador o empleador han incumplido órdenes legales o han fallado a la confianza del otro.

Señala entonces el Código Sustantivo del Trabajo (1951), compilado de los Decretos 2663 y 3743 de 1950, y 905 de 1951, las causales para dar por terminado el contrato de trabajo, ya sea por parte del trabajador o el empleador; en su artículo 62 prevé para el trabajador 8 causales, y para el empleador 15, que incluyen haber sufrido engaño por alguna de las partes, actos inmorales o violentos, daños materiales, inejecución de las labores u obligaciones, y por supuesto la comisión de algún delito, o de las prohibiciones que acarrear faltas graves.

De lo anterior queda claro que, en cuanto a la desvinculación laboral, el legislador se encargó de establecer las justas causas para la misma, impidiendo que se pueda salir del ámbito establecido y acudir a razones ajenas a las que se contemplaron alegando una causa justificada, pues podría desvirtuarse el propósito de proteger el derecho de los trabajadores, tal como lo concluyen Bustamante y Palomino (2001), en su trabajo de investigación sobre terminación de contrato de trabajo, al indicar que la taxatividad en este tema se debe principalmente a una “razón humana”, que es no desproteger a ninguna de las partes en esta relación.

En este sentido, la jurisprudencia también ha procurado dejar con claridad las actuaciones que deben tomar las partes. Así, pues, en los casos del empleador, la Corte Constitucional (2020), en Sentencia SU-049, determinó que adicional a la existencia de una de las causales del mencionado artículo, la decisión de terminación debe darse con prontitud, atendiendo a los procedimientos que se deben tener establecidos dentro del reglamento interno o convención colectiva, etc., además de comunicarle al empleado en debida forma, procurando que este tenga la opción de ser escuchado y ejercer, por supuesto, su derecho de defensa.

Quedando claro, entonces, lo relacionado a la terminación del vínculo laboral de forma unilateral y con justa causa, podría reconocerse que no es suficiente entonces con simplemente conocer las reglas legales establecidas de forma textual en el mencionado Código Sustantivo del Trabajo (1951), normatividad principal sobre los temas laborales para dar por terminado un contrato, pues en esta política de desvinculación es sumamente importante que el empleador conozca de forma directa al trabajador; no solo basta con el cumplimiento de los requisitos posteriores a la terminación, tales como el pago de las acreencias laborales, liquidación o los exámenes médicos de egreso, ya que, debido a la figura de cuidado y superioridad que dentro de la relación cumple el empleador, debe procurar entender que la terminación significa una desmejora en la vida del trabajador, y por supuesto su círculo familiar, así que no es solo entonces estudiar las desvinculaciones en pro de la organización o en procura de mantener en la planta de personal a sus mejores empleados, o realizar una rotación debida, como lo comentan las autoras, Almanza D., A.I.; Molino V., A.M. & Guerrero B., N. (2014) de *“Entrevista de retiro para desvinculación laboral en las organizaciones”*, sino que debe hacerse pensando en el bienestar de quienes fueron sus colaboradores y, por supuesto, para evitar dolores de cabeza futuros, al tener en cuenta también los pormenores y dificultades que pudiera sobrellevar con anterioridad a la terminación del vínculo laboral.

Reconociendo que las relaciones laborales son principalmente sociales, es apenas justo entender ese requerimiento de cercanía que debe tener el empleador con el trabajador, pues siempre debe recordar que los ambientes laborales óptimos desencadenan un bienestar social, razón por la cual existen figuras o áreas con profesionales dedicados al trabajo social, tal como se ha mencionado por diversos juristas o doctrinantes, incluyendo a la peruana Garavito (2008), en su libro *Responsabilidad social empresarial y mercado de trabajo*.

De otra parte, dentro de las alertas que debe tener en cuenta el empleador, está la debilidad manifiesta, término que llega como el estado en el que puedan estar ciertos trabajadores, en este caso por aspectos de salud, que no les permiten continuar con sus labores y que los ponen en un estado de vulnerabilidad.

En este punto se debe destacar que la base principal del asunto lleva a los conceptos que se han tenido de persona con discapacidad o limitaciones; primero, debe decirse que la ONU (1945) ha definido la discapacidad como un concepto evolutivo resultante de la interacción de los individuos en sociedad y las barreras a las que puedan verse enfrentados en esta dinámica social; del mismo modo, en diversas convenciones ha reiterado la importancia de permitir no solo el acceso a los derechos fundamentales, sino a la justicia equitativa en todas las relaciones, es por esta razón que los países deben prestar atención desde la legislación y la jurisprudencia para proteger a quienes puedan ser personas vulnerables desde sus condiciones.

Es así como en Colombia, a lo largo del establecimiento de los fueros de protección laboral, la Corte Constitucional (2016) ha ido indicando, como lo hace en la Sentencia T-320, que dicha debilidad no es únicamente la discapacidad, sino también sus afectaciones de salud, o disminución física o psíquica, y en tal sentido se ha observado, a lo largo del desarrollo del tema,



el desencuentro que pudieron tener las Altas Cortes en el manejo de este concepto correlacionado con la discapacidad, preceptuado en la Ley 361 de 1997, que la divide entre severas, moderadas o profundas, términos que tratarán de ser explicados más adelante, y en su capítulo cuarto, le entrega competencia al gobierno de crear políticas de integración laboral impidiendo entonces, en este sentido, que se pueda menoscabar al trabajador que presenta condiciones de debilidad manifestadas en un estado de discapacidad.

En síntesis, como se ha comentado en reiteradas publicaciones, como la realizada por Albornoz (2018), *“La estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta: Tesis de la Corte Suprema de Justicia Vs. la Corte Constitucional. Un choque de trenes que impacta al sector industrial y empresarial colombiano”*, donde evidencia que el choque de conceptos interpretativos de las altas cortes se ha observado en que la Corte Suprema de Justicia (1886) limita la aplicación de la debilidad manifiesta en la mencionada Ley 361 de 1997, atendiendo entonces que el despido no podrá tener validez cuando exista una pérdida de la capacidad laboral superior al quince por ciento (15%), mientras que la Corte Constitucional (1991) ha abierto el espectro de protección ocupacional o de salud a cualquier condición que impida que el trabajador realice sus labores como las haría en normalidad, sin contar con ningún porcentaje de discapacidad.

En este sentido, la Corte Constitucional podría permitir que las relaciones laborales permanecieran entre tanto sobrevenga una situación que podría evidenciarse adversa o distinta en las condiciones físicas o psíquicas del trabajador; tal generalidad podría resultar adversa para los empleadores, pues, aunque en reiteradas ocasiones ha llamado a que dicho estado debe estar debidamente comprobado, la subjetividad puede jugar un papel que contrapone la realidad, y puede incluso perjudicar la eficiencia de la empresas en su planta de trabajadores.

De acuerdo a lo anterior, se tiene un primer vistazo de lo que ha encontrado la Corte Constitucional en su visión de protección al fuero constitucional por debilidad manifiesta, que encarga que esta protección es tan importante que trasciende requisitos de PCL (Perdida de Capacidad Laboral) que pueda tener el trabajador; en este análisis se destacan varios fallos, tales como las Sentencias SU-049 (Corte Constitucional, 2017), SU-040 (Corte Constitucional, 2018) y C-200 (Corte Constitucional, 2019); el propósito principal de la elección de estas sentencias es comprender la posición de protección de este derecho desde distintos modos de contratación, y cómo la Corte ha intentado en estas unificar una línea jurisprudencial.

En la primera, encontramos a un trabajador de 73 años de edad, que trabajaba bajo la modalidad de prestación de servicios y que fue desvinculado por terminación de contrato, es decir, una justa causa, mientras se encontraba incapacitado por un accidente laboral, razón por la cual instaura acción de tutela para proteger su derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada.

Para ese entonces el tema de estabilidad laboral reforzada, aunque era un tema evidentemente relacionado con la defensa de derechos humanos, no tenía claridad en su aplicación, pues los empleadores podrían considerar que, al tratarse de una contratación por prestación de servicios, podría existir una limitante a este derecho, razón por la cual el tipo de contratación fue usado como defensa por la empresa.

La Corte Constitucional (2017) realizó el estudio bajo tres cargos:

- a) La procedencia de la acción de tutela en temas de reintegro y estabilidad reforzada, acá la Corte considera que, es posible acudir a la acción de tutela cuando se trata de vulneración de derechos fundamentales ligados a la vinculación y estabilidad laboral y adición,

que se debe tener en cuenta también, el actor, en este caso por tratarse de una persona mayor de 70, concluye que es procedente la acción constitucional para estos temas.

- b) Realiza un análisis sobre, si es posible, acudir a defender el derecho fundamental de estabilidad laboral reforzado cuando no hay una pérdida de capacidad laboral, limitada a la Ley 361 de 1997. Para la Corte Constitucional (2017) la Constitución de 1991 es clara frente al derecho, y no puede aplicarse solo a quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, sino a quienes se han definido en un estado de debilidad manifiesta, por lo tanto, concluye que, encontrándose incapacitado después de haber sufrido un accidente laboral, el accionante sí contaba con la protección constitucional.
  
- c) Ahora bien, frente a la posibilidad de hablar de estabilidad laboral reforzada en contratos de prestación de servicio, la Corte Constitucional (2017) concluye que, en efecto, en el marco de las relaciones laborales se les puede atribuir ciertos beneficios a este tipo de contratación, máxime cuando se habla de derechos relacionados con “estabilidad”, así pues, aclara que las relaciones contractuales de trabajo deben estar basadas en el principio de solidaridad social, por lo tanto el derecho de estabilidad ocupacional reforzada puede darse en cualquier relación laboral.

De esta sentencia la Corte Constitucional (2017) inicia con el mencionado amplio espectro de protección, pues llama a la estabilidad ocupacional reforzada como un derecho fundamental que debe ser garantizado a las personas, trabajadores que vean afectada su salud, al punto que se sientan impedidos o de manera extensa dificultados para desempeñar sus labores con normalidad, y en las condiciones bajo las cuales las desempeñan

regularmente, esto con independencia de si cuentan o no con una calificación de pérdida de capacidad laboral, ya sea moderada, severa o profunda. Por otra parte, les muestra a las partes dentro de una relación laboral que la estabilidad ocupacional reforzada debe ser protegida, y por tanto no se mantiene vigente únicamente en relaciones laborales claramente subordinadas, sino que también en las de contratos de prestación de servicio que no implican, como se sabe, una subordinación en la realidad.

Frente a la desvinculación laboral la Corte Constitucional (2011) también pone en la mesa que la vulneración al derecho constitucional de estabilidad laboral reforzada, de acuerdo a la interpretación que le dio al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, brinda la posibilidad de una indemnización correspondiente a 180 días de salario, nuevamente, no únicamente para los trabajadores discapacitados o con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, sino para quienes se encuentren en situación de debilidad manifiesta, incluyendo a los contratistas, es decir, como se mencionó, también en un contexto de una relación contractual por prestación de servicios.

De lo anteriormente deprecado se hace necesario, tal como lo hizo la Corte Constitucional (2011) al referenciar la Sentencia C-824, para tener claridad sobre el concepto que acompaña la discapacidad y que son vocablos “severa y profunda” del artículo 1º de la Ley 361 de 1997, en dicha sentencia, se creía, excluía las discapacidades leves o moderadas, aunque tuvieran incluso un porcentaje de 5 o 25, y se dejaban entonces por fuera de la aplicación de una protección de estabilidad ocupacional reforzada; para ese entonces se concluyó que, aunque la ley estaba aplicada, en efecto para las personas en situación de discapacidad clasificada como severas y profundas, no significaba que omitiera otras clasificaciones, resumiendo entonces, tema que nos interesa, que se debe asegurar la protección de quien tiene una discapacidad sin importar su clasificación.

Sin embargo, en contraposición, justo lo que se trata de examinar, indica que la Corte Constitucional (2011) no limita la estabilidad ocupacional reforzada únicamente a la derivación de la Ley 361 de 1997, ni limita su aplicación de forma exclusiva a quienes tengan una calificación de pérdida de capacidad laboral (sin discriminar en clasificación), pues para esta corporación este es un derecho constitucional aplicable a quienes tengan una “afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones reguladas”, porque parte del concepto de debilidad manifiesta, y que puede ser evidentemente inaceptable, una circunstancia de discriminación.

Es por lo anterior que precisamente la jurisprudencia constitucional desde hace mucho ampara el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes son desvinculados de su trabajo, sin autorización previa del Ministerio del Trabajo, aun cuando la pérdida de capacidad laboral sea, por ejemplo, moderada, o incluso no cuente con elementos probatorios que den cuenta de alguna pérdida de capacidad laboral.

En este sentido, para la jurisprudencia constitucional solo basta con que se pueda notar una situación en la salud del trabajador que impida que desempeñe sus labores, de la manera en que lo haría si tuviera el cien por ciento de sus capacidades; la misma sentencia examinada elabora un listado de las sentencias que han seguido este mismo lineamiento para el momento de su emisión:

- a) Sentencia T-405 (Corte Constitucional, 2015).
- b) Sentencia T-141 (Corte Constitucional, 2016).
- c) Sentencia T-351 (Corte Constitucional, 2015).
- d) Sentencia T-106 (Corte Constitucional, 2015).
- e) Sentencia T-691 (Corte Constitucional, 2015).
- f) Sentencia T-057 (Corte Constitucional, 2016).

- g) Sentencia T-251 (Corte Constitucional, 2016).
- h) Sentencia T-594 (Corte Constitucional, 2015).

La Sentencia T-597 (Corte Constitucional, 2014), es en la que se revocó un fallo que negaba la solicitud de estabilidad reforzada por no tener una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

Con respecto a la norma que tanto se ha mencionado, esto es, la Ley 361 de 1997, disponía que la estabilidad laboral reforzada cobijaba a toda persona limitada, o con limitaciones. En un estudio realizado a esta ley la Corte Constitucional (2011) declaró inexecutable los vocablos “limitación”, “limitaciones” o “disminución padecida”, para reemplazarlos por “discapacidad” o “en situación de discapacidad”, concluyendo entonces que la aplicación del beneficio de la Ley 361 de 1997 no se circunscribe a las personas con “limitaciones severas y profundas”, sino a las personas con condiciones limitadas en general, sin entrar a determinar su tipo, el grado o nivel de dicha condición restrictiva, es decir, sin especificar la clase o la gravedad de las limitaciones, lo que también se profundizó en un análisis realizado por la Corte Constitucional (2011) en la Sentencia C-824, al respaldar que el hecho de no tener una pérdida de capacidad severa o profunda no implicaba una carencia a beneficiarse de lo previsto en esta normatividad, pues finalmente lo que se busca es la accesibilidad a una población con ciertas limitaciones sin que sientan un trato diferencial.

De una segunda Sentencia, la SU-040 (Corte Constitucional, 2018), observamos que el estudio se centra en analizar la protección de las personas en condición de discapacidad, la protección a los derechos laborales, y por tanto a la estabilidad laboral reforzada y la protección de estos derechos y estas personas, cuando se trata de un contrato distrital.

En esta sentencia la Corte reitera que la estabilidad laboral reforzada tiene como titulares las mujeres embarazadas, las personas con discapacidad o en condiciones de debilidad manifiesta por motivos de salud, los aforados sindicales y las madres cabeza de familia, y que la mencionada debilidad manifiesta cobija también a aquellos que pueden probar una situación de salud que obstaculiza o entorpezca en gran medida, o de forma muy evidente, el rendimiento y ejecución de sus tareas en las condiciones habituales sin necesidad de contar previamente con una calificación.

Para el tema en concreto, la razón principal para tomar la decisión es que se encuentra que el contrato realidad, en el que se basaba la relación contractual, era uno precisamente de programa de inclusión y que estaba definido en modo y plazo, razón por la que consideró que no existía vulneración a los derechos laborales de la actora.

Evidentemente lo más relevante del análisis realizado por la Corte en esta sentencia es la implicación de derecho a la estabilidad laboral reforzada en contratos con entidades públicas, pero, sobre todo, lo que ya se mencionaba, es que recalca nuevamente su posición a la protección del derecho fundamental de quien por sus condiciones no tenga la misma facilidad para realizar sus labores, sin que requiera la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral.

En este sentido, vuelve nuevamente a extender su protección, obviamente, para quienes se encuentran en condiciones de discapacidad, tal como es el caso concreto, pero también para quienes no lo están pero sí presentan las mencionadas limitaciones, sin embargo es de resaltar también que, pese a lo anterior, permite dentro de la legitimidad de las relaciones laborales que estas sean terminadas por justa causa de acuerdo al tipo de contratación, y no porque sea de prestación de servicios o no, como ya se analizó, sino en este caso cuando se trata de un contrato que nace precisamente de haber tenido

prevista la situación de discapacidad, y que a todas luces, entonces, no podría alegarse que si se da por finalizada es por razones discriminatorias, pues la situación era preexistente desde antes del contrato, y este contrato puede ser limitado en tiempo, sin que tampoco implique entonces para el empleador la autorización ante el ministerio, previo a la terminación del contrato.

Por último, se quiso resaltar la demanda de inconstitucionalidad que se presentó de forma parcial contra el numeral 15 del literal A del artículo 62 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo), modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, por la posible vulneración al derecho del trabajo previsto en el artículo 25 constitucional, y de forma puntual a la garantía de la estabilidad laboral reforzada derivada de este concepto fundamental y constitucional, todo esto porque, una vez analizados los pronunciamientos constitucionales, ha quedado claro que un trabajador tiene fuero ocupacional cuando sus condiciones de salud le impiden continuar con sus labores, independientemente del tipo de contratación, sin embargo: ¿Cuál es, entonces, el protocolo que debería seguir el empleador cuando aún con justa causa deba desvincular a un trabajador aforado por salud?

Para la Corte en esta sentencia no hay realmente una vulneración, toda vez que, bajo su interpretación, la terminación del contrato de trabajo solo procede si el empleador no restablece su estado normal de salud, o si es inasequible lograr su reubicación, en condiciones razonables tanto para él como para la empresa o empleador, pues, de ocurrir lo opuesto, podría tratarse de una vulneración, no solo al derecho fundamental al mínimo vital, sino directamente al de salud, pues es claro que el trabajador podría quedar desprotegido al no contar con cobertura ante el Sistema de Seguridad Social, lo que reduciría aún más su estado, y concluye en su estudio declarar exequible el numeral de la norma demandada, respecto al cargo analizado, pues resalta que aquella terminación del contrato de trabajo que se da en razón a la situación de salud en la que se encuentre una persona, carece de cualquier efecto jurídico, y aún



más cuando no se cuenta con una previa autorización por parte del inspector de trabajo, y nuevamente indica que para estos casos el trabajador despedido también cuenta con el derecho a recibir como indemnización el pago de 180 días de salario, adicional a cualquier otro tipo de indemnización o prestación que pudiera recibir, de acuerdo a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo (1951), dejando claro, entonces, que esta indemnización es un reconocimiento que no puede omitirse cuando es evidente un despido arbitrario frente a una persona en condiciones de debilidad manifiesta o incapacidad.

Así las cosas, esta sentencia finaliza lo analizado en el presente artículo en cuanto a que, frente a la estabilidad laboral reforzada, a partir de 2019 sí es imperativo el permiso previo a despido cuando existe una situación de salud que disminuye, a todas luces y de manera considerable, las destrezas y desempeño de los trabajadores frente a lo que comúnmente se observaría.

Tan es así que, en un último pronunciamiento de la Corte Constitucional (2020), realizado por el Magistrado Luis Guillermo Pérez, en Sentencia T-346, se enfatiza la necesidad de una justa causa y la autorización frente al inspector de trabajo, pues de lo contrario se entenderá que el despido se dio precisamente por la disminución en la salud del trabajador.

## **CONCLUSIONES**

Queda claro que el criterio constitucional respecto a la condición de debilidad manifiesta, que caracteriza a una persona que presenta una disminución en su capacidad física o mental, está determinado en tres condiciones que correlacionan la sujeción a este fuero de debilidad manifiesta, que afecten su capacidad laboral, es decir, todas aquellas destrezas, habilidades, aptitudes que le permiten desempeñarse en un empleo.

Entendiéndose para la Corte Constitucional que no es necesario tener establecida una pérdida de capacidad laboral en porcentaje, ni que su condición sea totalmente incapacitante, basta con la demostración de que la situación física a la fecha le genera un impedimento para realizar sus actividades cotidianas, tanto personales como productivas, partiendo de allí el estado de indefensión que genera una dependencia constante de terceros externos, entre ellos el empleador.

Otra situación indispensable en el análisis de los despidos es el conocimiento del empleador de la condición, por eso se habla de que esta debilidad sea evidente, teniendo en cuenta que la estabilidad laboral reforzada coloca una barrera para los despidos, se genera una necesidad importantísima para el empleador de conocer el estado de sus trabajadores, ayudándose en la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo para que se encargue, a nivel empresarial, por ejemplo, de realizar el tratamiento administrativo de los procesos de incapacidad o pérdida de capacidad dentro de las empresas; así mismo, la importancia de las valoraciones por medicina laboral e implementación de las restricciones advertidas por el médico tratante para cada trabajador.

Del mismo modo, dentro de la relación laboral debe siempre procurarse tener en cuenta la línea social, y tanto el empleador como el trabajador deberían evitar aprovechamiento del caso concreto. En este sentido, el empleador deberá, en la medida de sus capacidades, optar por buscar un puesto de trabajo que se acomode a las nuevas condiciones del trabajador, y este último, obrando con buena fe, deberá procurar aventajarse de la protección constitucional.

Por último, y no menos importante, como ya se mencionó, si la situación llegara a perjudicar de forma clara al empleador y sus valores contractuales, la Corte Constitucional de forma directa obliga al empleador a recurrir al Ministerio del

trabajo para autorizar la desvinculación laboral, cuando es evidente la justa causa, así como una condición adversa de salud en el trabajador, lo que concluiría el tratamiento que debe llevar el empleador cuando se enfrenta a una situación de debilidad manifiesta y justa causa, sin importar el tipo de contratación, de acuerdo a lo indicado por la Corte Constitucional.

## **BIBLIOGRAFÍA**

ALBORNOZ, CH. (2018) *La estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta: Tesis de la Corte Suprema de Justicia vs. la Corte Constitucional. Un choque de trenes que impacta al sector industrial y empresarial colombiano.* Disponible en: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/22616/1/la%20estabilidad%20laboral%20reforzada%20por%20debilidad%20manifiesta.pdf>

ALMANZA D., A.I.; MOLINO V., A.M. & GUERRERO B., N. (2014). *Entrevista de retiro para desvinculación laboral en las organizaciones.* Disponible en: <http://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/928/entrevista%20de%20retiro%20%20para%20desvinculacion%20laboral%20en%20las%20organizaciones.pdf?sequence=1&isallowed=y>

BUSTAMANTE, C.M. & PALOMINO, S.M. (2001) *Terminación del contrato de trabajo.* Disponible en: <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/5301/129827.pdf;jsessionid=2a450c718339610accff5e40817f1905?sequence=1>

CALLEJAS V., V.A. (2015). *El debido proceso en la terminación del contrato laboral en Colombia.* Medellín: Universidad de Medellín. Disponible en: <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/3000/eldebido%20proceso%20en%20la%20terminacion%20del%20contrato%20laboral%20en%20colombia.pdf?sequence=1>

CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA (2011). Sentencia C-824. M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva.

CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA (2014). Sentencia T-597. M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz.

CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA (2017). Sentencia SU- 049. M.P.: María Victoria Calle Correa.

CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA (2018). Sentencia SU-040. M.P.: Cristina Pardo Schlesinger.

CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA (2019). Sentencia C-200. M.P.: Gloria Stella Ortiz Delgado.

CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA (2019). Sentencia T-620. M.P.: Antonio José Lizarazo Ocampo.

CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA (2020). Sentencia T-346. M.P.: Luis Guillermo Guerrero Pérez.

DACOSTA H., A.F. (2001). *El derecho constitucional fundamental al debido proceso en la terminación del contrato de trabajo*. Bogotá. Temas jurídicos.

GARAVITO, C. (2008). *Responsabilidad social empresarial y mercado de trabajo*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

HERNÁNDEZ H., F.I. (2002). *Trabajadores que sufren disminuciones en su capacidad laboral. Deber de reubicarlos y garantía de estabilidad reforzada*. Bogotá. Actualidad laboral y seguridad social.

HURTADO C., L.F. (2010). *Análisis del núcleo esencial del derecho fundamental al debido proceso.*: Bogotá. Memorando de Derecho

NACIONES UNIDAS (1981). *Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. La guía de “diseño con cuidado: una guía para la adaptar el ambiente construido para las personas con discapacidad*. Ciudad de Guatemala.

ONU (1983). *Declaración de las Naciones Unidas concernientes a las personas con limitación*. Nueva York.

ROJAS, J.N. (2013). *El desafío de la inclusión laboral de personas con discapacidad.*:Bogotá. Revista actualidad laboral.

ROMÁN B., Á.D. (2006). *Protección en condiciones de debilidad manifiesta. Actualidad Laboral y Seguridad Social*. Bogotá. Revista Actualidad Laboral.