PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA - CALI

Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

Programa de Derecho

Evolución jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta en razón de salud y los efectos de la inseguridad jurídica derivada de sus interpretaciones divergentes.

Presentado por:

Yurany Estefania Martinez Soto

Tutor:

Alberto Montoya

Cali, Colombia

27 de octubre de 2025

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN: 3

Objetivo general: 4

Objetivos específicos: 4

I... Fundamentos de la estabilidad laboral reforzada y la debilidad manifiesta: historia y contexto 5

1.1. .....Naturaleza jurídica de la estabilidad laboral reforzada: 5

1.2. .....Concepto y evolución de la debilidad manifiesta..... 7

1.3. ...La configuración de la debilidad manifiesta como causal de estabilidad laboral reforzada 9

II. Evolución jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada por razones de debilidad manifiesta. 11

2.1. ..... Primeros pronunciamientos jurisprudenciales sobre la configuración de la debilidad manifiestan como causal de estabilidad laboral reforzada 12

2.2. .....Jurisprudencia reciente de la corte constitucional sobre la consolidación de la debilidad manifiesta como fundamento de la estabilidad laboral reforzada. 13

2.3. .....Posición de la corte suprema de justicia..... 15

III. Análisis de las consecuencias prácticas derivadas de la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta en razón de la salud, desde la perspectiva del empleador. 18

3.1. Implicaciones derivadas de la inseguridad jurídica que se desarrolla por las diferentes posiciones jurisprudenciales y evolución del concepto de debilidad manifiesta. 19

3.2. Dificultades probatorias y de gestión en la práctica laboral 21

3.3. Propuestas de equilibrio entre la estabilidad laboral reforzada y la sostenibilidad organizacional. 24

CONCLUSIONES: 26

REFERENCIAS 28

INTRODUCCIÓN:

En Colombia, la protección de los trabajadores que padecen enfermedades o presentan algún tipo de discapacidad se ha consolidado como una garantía indispensable para prevenir actos de discriminación y despidos motivados en condiciones de salud. En concordancia con el artículo 13 de la Constitución Política, y con lo previsto en la Ley 361 de 1997, el ordenamiento jurídico ha buscado asegurar el derecho a la igualdad y a la dignidad de quienes enfrentan limitaciones físicas, sensoriales, psíquicas o derivadas de una enfermedad que menoscaba el desempeño de sus labores cotidianas.

La Corte Constitucional, a través de una vasta línea jurisprudencial, ha desarrollado la figura de la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta por razones de salud, entendida como la garantía que impide que un trabajador sea desvinculado sin justa causa, cuando su estado de salud lo sitúa en una condición de vulnerabilidad. Lo relevante en este marco no es únicamente la existencia de una discapacidad previamente calificada, sino el reconocimiento de que cualquier afectación seria o persistente de la salud —ya sea física o mental— puede limitar las oportunidades de la persona en el mercado laboral y, por tanto, amerita una protección especial frente a eventuales despidos discriminatorios.

Sin embargo, esta protección ha sido objeto de múltiples tensiones. Al tratarse de una figura construida principalmente desde la jurisprudencia y no a partir de una regulación legal clara y uniforme, los criterios que delimitan el alcance de la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta han variado con el tiempo, generando incluso fallos contradictorios.

Situación que hace preguntarnos: ¿Hasta qué punto la falta de uniformidad en la evolución jurisprudencial de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en torno a la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta compromete la seguridad jurídica y dificulta la consolidación de un criterio claro y vinculante, tanto en la aplicación de esta figura como protección de los derechos laborales de los trabajadores? Para resolver este interrogante, debe realizarse un exhaustivo análisis jurisprudencial y doctrinal, que permita determinar cómo esta evolución genera un impacto en las relaciones laborales y en la protección a personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

Objetivo general:

Analizar el impacto que se ha generado referente a las posiciones jurisprudenciales entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en torno a la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta por razones de salud, con el fin de determinar cómo su evolución y choque de interpretaciones compromete la seguridad jurídica y la protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Objetivos específicos:

1. Examinar el origen de la figura de la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta derivada de condiciones de salud, identificando los hitos legales y las decisiones judiciales que consolidaron su reconocimiento como garantía de protección especial a los trabajadores en situación de vulnerabilidad.
2. Evaluar el desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia respecto de la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta en razones de salud, identificando los principales puntos de convergencia y de contradicción.
3. Determinar las consecuencias jurídicas y prácticas que genera la falta de uniformidad interpretativa, tanto para los trabajadores en condición de vulnerabilidad como para las empresas en cumplimiento de sus deberes como Almacenes sí.

La presente sistematización adoptará una metodología hermenéutica-jurídico, orientada al análisis crítico y sistemático del marco normativo y jurisprudencial relacionado con la estabilidad laboral reforzada. Esta metodología permitirá examinar la evolución y el alcance de este derecho a partir del estudio de sentencias hito emitidas por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, las cuales han delimitado sus elementos esenciales y los criterios de protección aplicables a las personas en situación de debilidad manifiesta. Asimismo, se integrará la revisión de doctrina especializada con el fin de contrastar las interpretaciones judiciales con los planteamientos teóricos existentes, posibilitando una reflexión crítica sobre las tensiones, avances y desafíos que presenta la aplicación de este principio en el contexto jurídico colombiano.

I. Fundamentos de la estabilidad laboral reforzada y la debilidad manifiesta por razones de salud: historia y contexto

En la búsqueda de garantizar la protección de los trabajadores que, en razón a sus circunstancias particulares, se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad —ya sea por el padecimiento de una enfermedad, la proximidad al acceso a la pensión, o cualquier otra condición que pueda afectar su permanencia en el empleo— tanto la ley como la jurisprudencia han coincidido en que no debe verse comprometida su estabilidad laboral ni sus derechos fundamentales a la dignidad humana y a la igualdad. En este marco, surge la figura de la estabilidad laboral reforzada, concebida como un mecanismo de protección que impide la desvinculación arbitraria de quienes se encuentran en dichas circunstancias, estableciendo que, en caso de pretender su terminación, el empleador debe acreditar una causal objetiva y obtener la autorización previa del Ministerio de Trabajo, garantizando además el respeto al debido proceso.

No obstante, alcanzar esta protección ha sido el resultado de un desarrollo progresivo, especialmente en relación con los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, es decir, aquellos cuya salud se ha visto comprometida por un diagnóstico médico o por la necesidad de incapacidades recurrentes que limitan el pleno ejercicio de sus funciones. La construcción de esta garantía ha tenido una fuerte evolución de la cual se hablará a continuación:

1.1. Naturaleza jurídica de la estabilidad laboral reforzada:

Para entender el funcionamiento de la estabilidad laboral reforzada debe entenderse en un primer momento el concepto de estabilidad laboral, el cual ya ha sido estudiado por diferentes doctrinantes, desde una concepción positivista del derecho la estabilidad laboral proviene de la doctrina civil, se deriva del principio del derecho de conservación del negocio jurídico que garantiza la continuidad, modificación y terminación del negocio por causas previamente conocidas por las partes(Ortega Suescun, 2024). En este entendido la celebración de un contrato hace que las partes estén obligadas al cumplimiento de cada una de las obligaciones allí estipuladas, entre ellas la prohibición de una terminación abrupta y arbitraria que implica perjuicios en contra de la parte incumplida, lo que lo convierte en deudor de una indemnización en forma de sanción por romper el negocio jurídico.

Ahora bien, al referirse expresamente a la estabilidad laboral, esta consiste en el derecho que tiene el trabajador a conservar su puesto de trabajo, siempre que no incurra en faltas previamente determinadas ni se presenten circunstancias extralegales que justifiquen su desvinculación, como lo determina Delgado Motoa, (2019):

> Su característica esencial radica en que, cuando el despido carece de dicha causa legal y justa, este se torna nulo, lo que obliga al empleador a reintegrar al trabajador a la empresa y a su cargo, restableciendo así la situación anterior al despido, sin que exista otra alternativa distinta al reintegro.

La Corte Constitucional (2019) precisa que el derecho a la estabilidad laboral implica que el trabajador permanezca en su empleo y que se oponga a un despido arbitrario. Si bien el ordenamiento admite la terminación del contrato mediante el pago de una indemnización, este no puede fundarse en categorías de discriminación, pues ello lo tornaría ineficaz al contrariar no solo los postulados de la Constitución, sino también lo dispuesto en el Convenio 111 de la OIT (Sentencia C-028 de 2019 M.P. Alberto Rojas).

En esa dirección, y con el propósito de garantizar una protección real y efectiva de los trabajadores, tanto la jurisprudencia como la legislación han desarrollado la estabilidad laboral reforzada, que buscan salvaguardar los derechos de quienes se encuentran en situaciones de especial protección, en la cual no solo prohíbe una terminación sin la mediación de una causa justa y objetiva. Esta protección se fortaleció con la llegada del Estado Social de Derecho en 1991, al incorporar el mandato de hacer efectiva la igualdad material de todos los ciudadanos colombianos.

Ahora bien, aunque antes de la Constitución de 1991 no existía la figura de estabilidad laboral reforzada en el sentido actual, sí se reconocían algunas protecciones específicas. Por ejemplo, el articulo 25 del Decreto 2351 de 1965 prohibía despedir, trabajadores sin justa causa comprobada cuando presentaban un pliego de peticiones. De igual forma, en el caso de la protección a la maternidad, el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990, establecía que toda trabajadora en estado de embarazo tenía derecho a una licencia de doce (12) semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devenga al inicio del descanso. Asimismo, el artículo 239 del mismo código, modificado en 1990, consagraba que ninguna mujer podía ser despedida por

motivo de embarazo o lactancia, garantizando así una protección especial frente a este tipo de discriminación.

Con la llegada de la constitución política de 1991, se introducen derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad y le da al estado el deber de cumplimiento de promover la igualdad real y efectiva y de adoptar medidas para favorecer a los grupos discriminados o marginados; hecho que impulsó abiertamente la creación de leyes y el criterio jurisprudencial de salvaguardar a los trabajadores de ser víctimas de discriminación, despedidos injustificados y arbitrariedades por parte de sus empleadores.

Así, lo ha definido la jurisprudencia donde deja claro que la estabilidad laboral reforzada en el empleo es uno de los principios constitucionales que rigen el desarrollo normativo del derecho al trabajo, y que se predica de todos los contratos laborales, sin importar la forma de vinculación del trabajador, o que el empleador sea una persona de derecho público o de derecho privado. Este principio busca que el vínculo laboral entre el trabajador y el empleador no se rompan injustificadamente para que no se vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus familias, especialmente su derecho al mínimo vital (Sentencia T-172 de 2012 M.P. María Victoria).

1.2. Concepto y evolución de la debilidad manifiesta

El concepto de debilidad manifiesta no surge de manera expresa en una disposición legal, sino que ha sido una construcción jurisprudencial que busca garantizar el derecho a la igualdad y la protección especial de los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad.

Si bien el punto de partida normativo para la estabilidad laboral reforzada en Colombia es la Ley 361 de 1997, que en su artículo 26 estableció que ninguna persona en situación de discapacidad puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo autorización del Ministerio del Trabajo. Esta disposición fue un avance significativo en la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, al prohibir el despido discriminatorio y exigir la intervención de la autoridad laboral para validar cualquier terminación de contrato en estos casos, conforme a la Ley 361 de 1997, la protección inicial estaba limitada a personas con discapacidad formalmente reconocida, lo que generó debates sobre su alcance respecto a otros trabajadores en condiciones de vulnerabilidad, como aquellos con enfermedades graves o limitaciones temporales.

La Corte Constitucional (2017), ha señalado que la dabilidad manifiesta se configura cuando una condición de salud afecta de manera significativa el normal desarrollo de las labores, al punto de colocar al trabajador en una situación de desventaja frente a los demás (Sentencias SU-049 de 2017 M.P. María Correa). En este sentido, la debilidad manifiesta se entiende como un estado objetivo de afectación de la salud, que impide o dificulta sustancialmente el desempeño de las actividades laborales en condiciones regulares, incluso si no existe una calificación formal de pérdida de capacidad laboral.

Este desarrollo jurisprudencial tiene como fundamento la cláusula de igualdad material prevista en el artículo 13 de la Constitución, que ordena brindar un trato preferente a las personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, discapacidad o cualquier circunstancia que limite su participación plena en la vida social y laboral. Así, el reconocimiento de esta figura se convierte en una herramienta de protección reforzada, que opera aún en ausencia de un dictamen técnico que cuantifique la pérdida de capacidad laboral, bastando que el juez advierta la existencia de una afectación de salud con efectos reales en la relación de trabajo.

La Corte Constitucional (2022) precisó algunos indicios relevantes para establecer cuándo una persona se encuentra en situación de debilidad manifiesta, los cuales permiten al juez laboral y constitucional identificar de manera objetiva si procede la protección. Entre dichos criterios se destacan: i) cuando en el examen médico de retiro se advierte la existencia de una enfermedad; ii) cuando existen recomendaciones médicas vigentes que afectan el desempeño laboral; iii) cuando el trabajador presenta incapacidades previas en fechas cercanas o una incapacidad médica vigente; iv) cuando hay un diagnóstico y tratamiento en curso; v) cuando se emite un diagnóstico reciente como consecuencia de un accidente de trabajo; vi) cuando se acreditan cuadros de estrés laboral acompañados de quebrantos de salud; vii) cuando se evidencia un bajo rendimiento laboral originado en razones médicas; o viii) cuando se cuenta con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral (PCL) que denote limitación funcional (Sentencia SU-087 de 2022 M.P. José Reyes)

De esta manera, la debilidad manifiesta se constituye como una categoría intermedia entre la enfermedad común y la discapacidad calificada. No implica necesariamente una pérdida definitiva o severa de la capacidad laboral, pero sí una condición que, por su persistencia, gravedad o incidencia en el entorno de trabajo, exige al empleador y al Estado adoptar medidas de protección

1.3. La configuración de la debilidad manifiesta como causal de estabilidad laboral reforzada

La Corte Constitucional ha desarrollado, a través de su jurisprudencia, el concepto de estabilidad laboral reforzada como una garantía especial en favor de aquellas personas que, debido a su estado de salud, se encuentran en una situación de debilidad manifiesta. Este desarrollo no surge de manera expresa en una norma legal específica, sino que es producto de la interpretación constitucional orientada a materializar los principios de igualdad real y de dignidad humana.

En este sentido, el alto tribunal ha reconocido que los trabajadores que padecen una enfermedad —ya sea de carácter físico, mental, sensorial o funcional— y que como consecuencia de ella ven afectada su capacidad para el desempeño regular de sus funciones, deben ser objeto de una protección especial. Tal protección se traduce en la imposibilidad de ser despedidos de manera arbitraria o discriminatoria por razón de su estado de salud, configurándose así un verdadero fuero laboral.

El magistrado Marco Gerardo (2003), enmarcó las primeras reglas que rigen este concepto, las cuales son: "(i) En principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo; (ii) Frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante; (iii) Si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que; (iv) Será desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último; (v) La tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente". (Sentencia T-519 de 2003 M.P. Marco Gerardo)

Posteriormente, la jurisprudencia de la Corte Constitucional (2023) ha consolidado tres requisitos esenciales para que se configure la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta:

i) Que se constate que el trabajador presenta una condición de salud que le impide o dificulta significativamente el desempeño normal de sus labores.

ii) Que el empleador tenga conocimiento previo de dicha condición antes de proceder al despido.

i) Que la desvinculación laboral no responda a causas objetivas, sino que se fundamente en motivos discriminatorios. (Sentencia SU-269 de 2023 M.P. Diana Fajardo).

En cuanto a los efectos jurídicos de la terminación del contrato cuando se vulnera esta garantía, la Corte ha señalado que el despido es ineficaz, generando consecuencias como:

ii) El reintegro o la renovación del contrato de trabajo en condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo, siempre que el trabajador lo solicite.

iii) El pago de salarios y prestaciones dejados de percibir entre la fecha de terminación y el reintegro.

iv) Una indemnización equivalente a 180 días de salario por despido discriminatorio.

v) La compensación entre lo ya pagado por concepto de indemnización por despido sin justa causa y las sumas derivadas de salarios y prestaciones dejadas de percibir (Sentencia SU-269 de 2023 M.P. Diana Fajardo).

De esta manera, la jurisprudencia constitucional ha reforzado la idea de que la protección laboral a las personas en situación de debilidad manifiesta no se limita a evitar el despido, sino que busca garantizar condiciones reales de permanencia y dignidad en el empleo, en cumplimiento de los principios constitucionales de solidaridad, igualdad material y protección especial a los más vulnerables.

Un elemento importante para configurarse la estabilidad laboral reforzada de un trabajador por debilidad manifiesta y con ello el reintegro y demás consecuencias que acarrean para el empleador requiere que se esté enmarcado en medio de una discriminación, por lo cual las sentencias T-434 de 2020, SU-08 de 2022, han definido como puede probarse el conocimiento por parte del empleador: Síntomas notorios, recomendaciones de medicina laboral, el empleador tramita la incapacidad y luego se siguen permisos para citas médicas, accidente de trabajo, incapacidad vigente, contratación de un trabajador diagnosticado con una patología, entre otros.

Así mismo, definió en qué casos se demuestra lo contrario como, por ejemplo: La enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; el diagnóstico médico se da después del despido; y pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación laboral, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como

consecuencia de dichas citas médicas (Sentencias T-434 de 2020 M.P Diana Fajardo; SU-08 de 2022 M.P. José Reyes)

En este sentido, la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta constituye un instrumento esencial para prevenir la discriminación, asegurar el respeto por el debido proceso y promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso de los derechos de las personas que enfrentan limitaciones de salud.

En resumen, los fundamentos históricos y jurídicos de la estabilidad laboral reforzada y de la figura de la debilidad manifiesta evidencian una evolución progresiva del derecho laboral colombiano hacia la consolidación de un modelo más garantista y humano, enmarcado en los principios del Estado Social de Derecho. Desde las primeras disposiciones legales orientadas a proteger situaciones específicas —como la maternidad o la afiliación sindical— hasta la formulación jurisprudencial de la debilidad manifiesta como causa de especial protección, se ha buscado asegurar la permanencia en el empleo de quienes enfrentan condiciones de vulnerabilidad que afectan su capacidad laboral. La jurisprudencia constitucional, especialmente a partir de la Constitución de 1991, ha sido determinante para reconocer que la estabilidad laboral no solo implica conservar un puesto de trabajo, sino también garantizar el goce efectivo de derechos fundamentales como la dignidad humana, la igualdad material y la no discriminación. En este contexto, la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta se erige hoy como una herramienta esencial de justicia social, que no solo limita la arbitrariedad del despido, sino que promueve un entorno laboral inclusivo y equitativo, reafirmando el deber del Estado y de los empleadores de proteger de manera prioritaria a quienes se encuentran en situación de especial vulnerabilidad.

II. Evolución jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada por razones de debilidad manifiesta.

El hecho de que el concepto de debilidad manifiesta no tenga un origen directo en una disposición normativa expresa, sino que haya sido construido por la jurisprudencia constitucional y ordinaria, ha generado que su desarrollo enfrente diversas posiciones a lo largo del tiempo. Esta ausencia de una regulación legal clara y uniforme ha dado lugar a interpretaciones disímiles, e incluso en ocasiones contradictorias, respecto de los requisitos para su configuración, el alcance de la protección y las consecuencias jurídicas derivadas de su desconocimiento. De ahí la importancia de analizar no solo el nacimiento del concepto dentro del marco jurisprudencial, sino también su evolución y consolidación a través de las

sentencias más relevantes, a fin de comprender cómo se ha construido este fuero de protección, cuáles han sido los principales criterios aplicados por los jueces y de qué manera estos han impactado tanto en la seguridad jurídica como en la efectividad de los derechos laborales fundamentales.

2.1. Primeros pronunciamientos jurisprudenciales sobre la configuración de la debilidad manifiestan como causal de estabilidad laboral reforzada

Una de las primeras sentencias en Colombia en reconocer la debilidad manifiesta como una situación de especial protección fue la sentencia de tutela T-1040 de 2001 profería por la corte constitucional donde estableció que si bien la trabajadora no se encontraba en una situación de discapacidad sí estaba disminuida físicamente en el momento en que fue despedida, en la medida en que su afectación de la salud y la recuperación posterior a las intervenciones a las que fue sometida le impedían el desarrollo de las labores impuestas por su empleador, por lo cual debía ser reconocida como sujeto de especial protección y reintegrada a un puesto de trabajo donde podría cumplir con sus labores (Sentencia T-1040 de 2001. M.P. Rodrigo Escobar)

Años después por medio de la Sentencia T-198 de 2006 se constituye un hito en la construcción del concepto de debilidad manifiesta dentro de la jurisprudencia constitucional colombiana, al ampliar el ámbito de protección de la estabilidad laboral reforzada más allá de la discapacidad formalmente calificada. En esta decisión, la Corte Constitucional reconoció que basta con la existencia de una condición de salud que limite de manera sustancial el desempeño laboral para activar la garantía, sin que sea indispensable contar con un dictamen previo de pérdida de capacidad laboral**.** Además, estableció que el despido de un trabajador en estas circunstancias, sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo, debe presumirse discriminatorio e ineficaz, requisito que ya era necesario para solicitar el despedido de trabajadores en condición de discapacidad, imponiendo al empleador la obligación de optar por medidas alternativas como la reubicación o la adaptación del puesto de trabajo antes de proceder a la terminación del contrato (Sentencia T-198 de 2006 M.P. Marco Monroy)

Estos fallos marcaron un precedente importante para aquellas personas que padecían enfermedades que dificultaban ejercer sus labores en el trabajo y eran despedidos como una forma de discriminación, sin embargo, cuando llevaban sus casos ante instancias judiciales recaía sobre los trabajadores la carga de la prueba lo que dificultaba la materialización de sus derechos, por lo cual la sentencia T-519 de 2012 constituyó un punto de inflexión y señaló

que el empleador tiene la obligación de demostrar que el despido se dio por una causal objetiva, razonable y no relacionada con el estado de salud del trabajador, invirtiendo así la carga probatoria (Sentencia T-519 de 2012 M.P. María Calle)

Las sentencias mencionadas anteriormente marcaron los primeros pasos en la protección ante la discriminación de los trabajadores en condiciones de vulnerabilidades por enfermedades físicas o mentales, sin embargo, muchas de estas sentencias tenían fallos dispersos, por lo cual, la Corte Constitucional (2017) constituyó un punto de unificación jurisprudencial en torno a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, al sistematizar criterios previamente dispersos. En este fallo, la Corte Constitucional estableció que el amparo cobija tanto a quienes cuentan con una discapacidad calificada como a aquellos trabajadores cuya condición médica, aún sin diagnóstico definitivo o pérdida de capacidad laboral formalmente reconocida, los ubica en un estado de debilidad manifiesta. Asimismo, la Corte reiteró que el despido sin autorización del Ministerio de Trabajo es ineficaz y ordenó no solo el reintegro del trabajador, sino también el pago de una indemnización de 180 días de salario, consolidando así un mecanismo de reparación frente a actos discriminatorios. Este pronunciamiento también reafirmó la obligación de los empleadores de priorizar la reubicación razonable, así como la carga de la prueba correspondía únicamente al empleador, en línea con los principios de igualdad material, solidaridad y dignidad humana, otorgando a la estabilidad reforzada un carácter más robusto y uniforme dentro del ordenamiento jurídico colombiano, sin embargo, el cambio más significativo traído por esta sentencia es que extendió esta protección propia de las relaciones laborales al contrato de prestación de servicios creando estabilidad ocupacional reforzada (Sentencia SU-049 de 2017 M.P. María Calle).

2.2. Jurisprudencia reciente de la corte constitucional sobre la consolidación de la debilidad manifiesta como fundamento de la estabilidad laboral reforzada.

Posterior a la sentencia SU- 049 de 2017, la corte constitucional ha continuado protegiendo los derechos de los trabajadores por medio de los fallos de tutela y de unificación, como ocurre con SU-348 de 2022, refuerza que la garantía de estabilidad laboral reforzada no depende de la calificación formal de la enfermedad como grave, moderada o leve, sino del impacto real que esta condición de salud tenga sobre la capacidad del trabajador para cumplir con sus funciones. En esa medida, la protección se activa en el momento en que la situación médica dificulta sustancialmente el desarrollo de las labores,

siempre que el empleador conozca dicho estado al momento de la terminación del vínculo laboral. Además, cuando la ley exige autorización administrativa previa para el despido, esta constituye un requisito indispensable para la validez de la decisión. Finalmente, la Corte constitucional (2022) definió que: "los jueces y tribunales no pueden ampararse en formalismos procesales o defectos técnicos para desconocer el precedente constitucional en materia de estabilidad laboral reforzada, sino que están obligados a realizar un examen material y de fondo de las pruebas, garantizando así la efectividad de los derechos fundamentales." (Sentencia SU-348 de 2022 M.P. Natalia Ángel)

De igual forma, la Corte Constitucional (2024) buscando generar uniformidad ante diferentes sentencias provenientes de diferentes tribuales que desconocían el precedente anteriormente descrito, por medio del cual afirmó:

> "Pese a existir un precedente constitucional pacífico y uniforme que reconoce el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada a personas en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y sus salas de descongestión, han venido exigiendo la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo, en lugar de verificar si al momento del despido el trabajador se encontraba en una condición de salud que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus actividades. Por esa razón, resulta necesario exhortarlas a modificar dicha postura y adecuarla al precedente constitucional" (Sentencia SU – 213 de 2024 M.P Vladimir Fernández)

Este alto tribunal continuando con su precedente y buscando la protección de los derechos de todos los trabajadores ha reconocido las enfermedades mentales, tanto psicológicas como psiquiátricas como objeto de debilidad manifiesta, como ocurrió con la Sentencia T-090 de 2025 de la Corte Constitucional, en la cual reafirmó que la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada también se extiende a las afectaciones de la salud mental, las cuales deben ser consideradas en igualdad de condiciones frente a las enfermedades físicas.

En su análisis, el Tribunal sostuvo que no es necesario contar con un dictamen de pérdida de capacidad laboral o una calificación formal de discapacidad para activar esta garantía, pues lo relevante es el impacto real de la patología psicológica o psiquiátrica en la capacidad del trabajador para cumplir sus funciones. Asimismo, resaltó que la salud mental se

encuentra atravesada por estigmas y prejuicios sociales que incrementan el riesgo de discriminación laboral, razón por la cual los jueces deben adoptar un enfoque garantista que impida la desvinculación injustificada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta.

Finalmente, la Corte enfatizó que, siempre que el empleador tenga conocimiento de la condición de salud mental del trabajador, se encuentra obligado a respetar el fuero y a solicitar la autorización previa de la autoridad competente para proceder con la terminación del vínculo contractual (Sentencia T-090 de 2025 M.P. Natalia Ángel).

Sin embargo, la Corte Constitucional (2025) fue más allá, puesto que por medio de este fallo declaró ineficaces los acuerdos o conciliaciones de terminación del contrato laboral cuando el trabajador se encuentra en condición de debilidad manifiesta por razones de salud, y no media autorización del Ministerio del Trabajo, considerando que no es admisible la conciliación de derechos relacionados con la estabilidad laboral reforzada porque implicaría desconocer el procedimiento obligatorio de autorización administrativa previo a la desvinculación y se estaría desconociendo derechos irrenunciables. Puesto que, aunque se alegue mutuo consentimiento, la asimetría entre trabajador y empleador impide considerar libre una renuncia que afecta derechos fundamentales (Sentencia SU-111 de 2025 M.P. Diana Fajardo).

En síntesis, el análisis de la jurisprudencia evidencia el carácter proteccionista que la Corte Constitucional ha asumido frente a los trabajadores en situación de vulnerabilidad derivada de condiciones de salud. A través de sus pronunciamientos, el Tribunal ha buscado garantizar la materialización efectiva de los derechos fundamentales y el respeto por el principio de igualdad material. No obstante, la persistencia de prácticas empresariales, así como sentencias de diferentes tribunales que desconocen estas garantías ha obligado a la Corte Constitucional a reiterar y reforzar sus lineamientos en múltiples decisiones, consolidando así una línea jurisprudencial firme orientada a salvaguardar la estabilidad laboral reforzada como expresión del Estado social de derecho.

2.3. Posición de la Corte Suprema De Justicia

A diferencia de la postura ampliamente proteccionista de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia ha asumido una posición más rigurosa en la aplicación de la figura de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, lo que ha generado notorias

discrepancias entre ambos altos tribunales. Mientras que la Corte Constitucional ha entendido esta garantía como un instrumento de tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad, priorizando el análisis del impacto real de la afectación en la vida y en el empleo sobre los formalismos probatorios, la Corte Suprema ha tendido a aplicar criterios más estrictos y técnicos, propios de los procesos ordinarios laborales.

En un primer momento, la Sala de Casación Laboral mantuvo una interpretación restrictiva, como se evidenció en la Sentencia SL-1506 de 2022, donde se negó el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada al considerar que solo procedía en los casos en que se acreditara una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15 % (Sentencia SL-1506 de 2022 M.P. Giovanni Rodríguez). Bajo esta perspectiva, únicamente las discapacidades moderadas o graves daban lugar a la protección, dejando por fuera a trabajadores con afectaciones significativas, pero que no alcanzaban ese umbral formal de calificación. Esta postura reflejaba una lectura exegética del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, privilegiando el requisito técnico de la calificación sobre el principio de protección material de los derechos.

Sin embargo, con la Sentencia SL-1152 de 2023, la Corte Suprema rectificó su posición y revaluó la tesis anterior, reconociendo que el requisito del porcentaje mínimo resultaba insuficiente para garantizar los derechos de las personas con discapacidad y que, en consecuencia, debía ser abandonado. El cambio obedeció al deber de armonizar el derecho interno con los compromisos internacionales adquiridos por Colombia en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, instrumento vinculante que obliga a los Estados a garantizar la inclusión laboral efectiva y a adoptar medidas que eliminen las barreras que enfrentan las personas en situación de discapacidad (Sentencia SL-1152 de 2023 M.P Marjorie Zúñiga). A partir de este precedente, la Corte Suprema de Justicia introdujo un enfoque más amplio, según el cual basta con acreditar la existencia de una deficiencia física, mental, sensorial o intelectual de carácter mediano o prolongado, siempre que genere limitaciones reales en el entorno de trabajo y el empleador tenga conocimiento de la situación.

Adicionalmente, la Sala de Casación Laboral fortaleció la noción de ajustes razonables, estableciendo que el empleador no solo debe abstenerse de despedir a trabajadores en debilidad manifiesta sin la autorización previa de la autoridad competente, sino que también tiene el deber activo de realizar modificaciones en el cargo, las tareas, los

horarios o el entorno laboral, de manera que se garantice la permanencia del trabajador en condiciones de igualdad. Este punto marca un avance relevante en la comprensión de la estabilidad laboral reforzada, pues desplaza el énfasis desde la sola protección frente al despido hacia la obligación de generar condiciones efectivas de inclusión.

No obstante, pese a esta apertura, la Corte Suprema mantiene un enfoque más estricto que el de la Corte Constitucional. Mientras esta última, en sede de tutela, ha privilegiado una interpretación garantista que protege incluso en ausencia de calificaciones formales o dictámenes técnicos, la Corte Suprema sigue exigiendo la demostración de elementos adicionales, como la permanencia en el tiempo de la deficiencia y la existencia de barreras objetivas en el entorno laboral. Esto genera un contraste importante: mientras que en sede de tutela suele reconocerse la protección con mayor amplitud, en los procesos ordinarios laborales la exigencia probatoria y las condiciones definidas por la Corte Suprema son más rigurosas.

Por lo cual, si bien la Corte Suprema de Justicia ha avanzado en la ampliación del alcance del fuero de estabilidad laboral reforzada y en la incorporación de estándares internacionales, sus criterios continúan siendo más estrictos que los expuestos por la Corte Constitucional. Esta divergencia ha generado tensiones tanto en el ámbito jurídico como en la práctica, pues introduce incertidumbre en la aplicación uniforme de la garantía y plantea desafíos para los empleadores, quienes se enfrentan a reglas disímiles dependiendo de la vía procesal utilizada. Así, se evidencia la necesidad de armonizar las posturas jurisprudenciales para garantizar no solo la protección efectiva de los trabajadores en situación de vulnerabilidad, sino también la coherencia en el sistema de justicia laboral.

En conclusión, el desarrollo jurisprudencial sobre la configuración de la debilidad manifiesta como fundamento de la estabilidad laboral reforzada refleja un proceso evolutivo en el que el derecho colombiano ha transitado desde una visión restrictiva, centrada en la discapacidad formalmente calificada, hacia una comprensión más amplia y garantista del principio de protección laboral. Las decisiones de la Corte Constitucional han consolidado una línea progresiva orientada a salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores en situación de vulnerabilidad, priorizando el impacto real de las condiciones de salud sobre los formalismos probatorios y fortaleciendo los principios de igualdad material, dignidad humana y no discriminación. Por su parte, la Corte Suprema de Justicia, aunque ha avanzado en la incorporación de estándares internacionales y en la flexibilización de sus criterios,

mantiene un enfoque más técnico que ha generado tensiones interpretativas y desafíos para la aplicación uniforme de la garantía. En ese sentido, la evolución de esta figura jurídica pone de relieve la necesidad de una mayor articulación entre ambos tribunales

III. Análisis de las consecuencias prácticas derivadas de la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta en razón de la salud, desde la perspectiva del empleador.

En Colombia, las relaciones laborales se encuentran fuertemente reguladas por un conjunto amplio y complejo de disposiciones legales, reglamentarias y jurisprudenciales que buscan garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y el equilibrio en las relaciones de trabajo. Este entramado normativo, que se nutre tanto de la legislación laboral sustantiva como de la interpretación constante de los tribunales, especialmente de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, ha tenido efectos directos en los índices de contratación, la dinámica del mercado laboral y, en general, en la estructura económica y empresarial del país. La elevada densidad regulatoria, aunque responde a finalidades de justicia social y protección del trabajo como valor constitucional, también genera retos significativos para la competitividad y la flexibilidad del empleo formal.

En este contexto, los fueros de estabilidad laboral reforzada constituyen un claro ejemplo de cómo la intervención jurídica en materia laboral puede producir efectos económicos y organizacionales relevantes. Particularmente, la protección otorgada a los trabajadores en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud ha sido objeto de un desarrollo jurisprudencial dinámico, que si bien busca salvaguardar la dignidad y el derecho al trabajo de quienes se encuentran en condición de vulnerabilidad, ha impuesto cargas variables y, en ocasiones, de difícil cumplimiento para los empleadores. Estas cargas, derivadas de interpretaciones cambiantes sobre los alcances de la estabilidad reforzada y los requisitos para la terminación del vínculo laboral, han generado incertidumbre jurídica y obstaculizado el desarrollo de relaciones laborales plenamente ajustadas al marco legal, afectando tanto la gestión empresarial como la planeación de los recursos humanos.

3.1. Implicaciones derivadas de la inseguridad jurídica que se desarrolla por las diferentes posiciones jurisprudenciales y evolución del concepto de debilidad manifiesta

En los capítulos anteriores se analizó la evolución jurisprudencial del concepto de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, destacando cómo los cambios interpretativos en torno a esta figura han generado un impacto significativo en las relaciones laborales. La transformación constante de los criterios judiciales ha implicado que modificaciones abruptas en la interpretación de la norma y del concepto lleven a los empleadores, en algunos casos, a incurrir en vulneraciones de precedentes jurisprudenciales, ya sea por desconocimiento o por la adopción de conductas que anteriormente eran consideradas válidas, pero que, con los nuevos lineamientos, pueden dar lugar a sanciones, demandas, pago de indemnizaciones u otras consecuencias jurídicas.

Un ejemplo de ello se evidencia en la Sentencia SU-111 de 2025, en la cual la Corte Constitucional conoció de una acción de tutela presentada en contra de la Sala de Descongestión n.º 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que había validado una conciliación mediante la cual se dio por terminado un contrato de trabajo, pese a que la trabajadora se encontraba en condición de debilidad manifiesta. En dicha decisión, la Corte reiteró que todo acuerdo que implique la renuncia a la protección derivada de la debilidad manifiesta resulta ineficaz, incluso si se realiza ante una autoridad competente, como ocurrió en el caso concreto (Sentencia SU-111 de 2025 M.P. Diana Fajardo).

Por lo tanto, las conciliaciones celebradas ante un inspector de trabajo para dar por terminada la relación laboral de un trabajador en situación de debilidad manifiesta carecen de validez jurídica, al recaer sobre derechos ciertos e irrenunciables. En consecuencia, los empleadores que hayan procedido de esta manera pueden verse obligados a reintegrar al trabajador**,** pagar los salarios y prestaciones dejados de percibir, así como reconocer una indemnización equivalente a 180 días de salario**.** Esto ocurre incluso cuando, en su momento, tales actuaciones no generaban reproche jurídico por parte de la Corte Suprema de Justicia, como sucedió en el fallo que dio origen a la acción de tutela revisada por la Corte Constitucional

Asimismo, resulta relevante examinar los datos que pueden derivarse de los fallos jurisprudenciales, en particular los derechos reconocidos y los sujetos sobre los cuales recaen. En este sentido, Benítez et al (2018) en el libro “Estabilidad laboral por debilidad manifiesta

en salud: omisión estatal, inseguridad jurídica. Alternativas para remediarlas", realizaron un análisis detallado de los expedientes judiciales e invita a reflexionar sobre las implicaciones de los resultados obtenidos. De los 93 expedientes estudiados, se identificaron 119 demandados, de los cuales 96 corresponden a empresas, 2 a personas naturales y 21 a entidades públicas o fundaciones. Se estableció que de las 96 empresas que únicamente 66 reportan el número de trabajadores vinculados. De estas, conforme a la clasificación previamente mencionada, 18 fueron catalogadas como micro, pequeñas o medianas empresas.

Es especialmente significativo que, de las dieciocho MiPymes demandadas, quince fueron condenadas a la reinstalación del trabajador demandante, lo que equivale al 83%. Este dato adquiere particular relevancia si se considera que, en las plantas de personal reducidas, los cargos suelen ser multifuncionales y el número de trabajadores es estrictamente el necesario para el cumplimiento de las labores esenciales. Ello sugiere que la aplicación actual de la estabilidad laboral reforzada puede generar efectos problemáticos para las pequeñas y medianas empresas, dado que las sentencias condenatorias no ponderan el tamaño de la nómina al ordenar el reintegro, ni tiene en cuenta las dificultades que representa para estas el crear puestos de trabajo adicionales que puedan ser realizados por trabajadores en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

Teniendo en cuenta esto, puede entenderse que los costos derivados de una indemnización o del reintegro de un trabajador en condición de debilidad manifiesta por razones de salud no pueden ser asumidos de igual manera por todas las empresas. Mientras que una organización con una estructura financiera sólida podría absorber dichas cargas con relativa facilidad, para una micro o pequeña empresa estos costos representan un impacto económico significativamente mayor. La situación se agrava aún más cuando se trata de una persona natural comerciante, cuyo patrimonio personal se encuentra directamente comprometido con las obligaciones de su actividad económica.

Si bien las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) representan más del 90 % del sector productivo nacional, generan aproximadamente el 35 % del Producto Interno Bruto (PIB) y el 80 % del empleo en Colombia (Ministerio del Trabajo, 2019), es necesario tener en cuenta su alta vulnerabilidad financiera. De acuerdo con datos de Asobancaria, solo el 43 % de las MiPymes logra sobrevivir durante los primeros cinco años de operación. En este contexto, la aplicación de normas laborales de carácter marcadamente proteccionista y con un carácter fuertemente cambiante, que no ponderan la capacidad económica y operativa

de las empresas, puede dificultar su sostenibilidad y reducir sus posibilidades de permanencia en el mercado. (Asobancaria, 2018).

En consecuencia, estas condiciones generan un impacto considerable no solo en el desarrollo y estabilidad de las MiPymes, sino también en la economía nacional, dado el papel esencial que desempeñan en la generación de empleo y en la dinamización del tejido productivo colombiano.

Finalmente, se debe analizar que, también los trabadores se ven afectados, puesto que como consecuencia de la inseguridad jurídica y el fuerte garantismo ha creado un criterio discriminatorio a la hora de contratar personal, pues el empleador preferiría contratar aquellos trabajadores que no sean potencialmente beneficiados de la estabilidad laboral reforzada, considerando los gastos de reintegro, de adecuación de puestos de trabajo, y las dificultades para hacer valer una justa causa de terminación de relación laboral por medio de una causa objetiva ante el ministerio de trabajo (Benítez et al J. 2018).

3.2. Dificultades probatorias y de gestión en la práctica laboral

En la práctica laboral, las dificultades relacionadas con la estabilidad laboral reforzada por razones de salud no solo se circunscriben al ámbito de la interpretación normativa, sino que también se manifiestan en el terreno probatorio y de gestión administrativa. Tanto trabajadores como empleadores enfrentan desafíos significativos al momento de acreditar las condiciones que justifican la aplicación o exclusión de esta protección. Mientras que para el trabajador resulta complejo demostrar la existencia de una debilidad manifiesta y la relación causal entre su estado de salud y el despido, para el empleador la carga recae en probar la legalidad y objetividad de sus decisiones, así como el cumplimiento de las obligaciones de reubicación o ajuste razonable. Estas tensiones evidencian la necesidad de una mayor claridad procedimental y de mecanismos institucionales que faciliten la evaluación objetiva de cada caso, garantizando un equilibrio entre los derechos del trabajador y las capacidades reales del empleador.

Las dificultades probatorias se evidencian en la complejidad que supone para el empleador demostrar la existencia de una causal objetiva de terminación del contrato ante el Ministerio del Trabajo o ante la jurisdicción constitucional en sede de tutela. En muchos casos, la autoridad exige acreditar no solo la existencia de una causa legal, sino también la adopción de medidas razonables de adaptación del puesto de trabajo y la inexistencia de

discriminación. La jurisprudencia ha establecido que el empleador debe demostrar que la decisión no tuvo relación con la condición de salud del trabajador y que agotó los medios para su reubicación o rehabilitación laboral (Sentencias T-1040 de 2001 M.P. Rodrigo Escobar y T-519 de 2003 M.P. Marco Monroy). Esta exigencia probatoria, aunque necesaria para garantizar la protección efectiva de los derechos fundamentales, genera inseguridad jurídica y prolonga los procesos administrativos y judiciales, especialmente cuando no existe un marco probatorio estandarizado.

Situación que ha generado critica por parte de empresarios y doctrinantes como establecen Camacho y Romero en su libro De la estabilidad laboral relativa, ¿a la estabilidad laboral absoluta? Estabilidad laboral reforzada en el empleo, donde exponen: “se pone en cabeza del empleador la carga de la prueba de demostrar no solo la justa causa (lo cual sí es lógico), sino también que la terminación del contrato obedeció a razones por completo diferentes a la patología presentada por el empleado, lo que es verdaderamente difícil en la práctica. En consecuencia, la jurisprudencia constitucional exige la presencia de una causal objetiva de desvinculación del trabajador, ajena a las razones de salud e independiente de los motivos invocados formalmente para la extinción del vínculo” (Camacho et al. 2019) lo cual es considerado excesivo.

En el mismo sentido, incluso cuando se configura una justa causa para la terminación del contrato laboral, la jurisprudencia exige como requisito indispensable la obtención de autorización previa del Ministerio del Trabajo, trámite que en la práctica suele resultar dispendioso y de difícil gestión. Esta situación se evidencia en la respuesta n.º 320000-41713 al derecho de petición del 12 de marzo de 2014, en la cual se solicitó información sobre las cifras nacionales y departamentales relativas al número de solicitudes de autorización para el despido de personas en situación de discapacidad. Las cifras arrojadas son las siguientes: a nivel nacional se presentaron 1509 solicitudes de autorización para poder despedir a trabajadores en estado de discapacidad en el año 2013, de las cuales 62 autorizaciones fueron concedidas. A nivel departamental, la situación es la siguiente: en Bogotá se presentaron 342 solicitudes y ninguna fue concedida; en Cundinamarca se presentaron 253 solicitudes y ninguna fue concedida. De igual manera no se concedió ni una sola autorización en los departamentos de Arauca, Atlántico, Bolívar, Boyacá, Cesar, Córdoba, Guajira, Huila, Magdalena, Nariño, Norte de Santander, Putumayo, Sucre, Tolima y Urabá, mientras que se concedieron menos de 5 autorizaciones en Caldas, Casanare, Cauca, Meta, Quindío, Risaralda

y Valle. De este listado sobresale el departamento de Antioquia, en donde se presentaron 222 solicitudes y se concedieron 32. Estos resultados reflejan la dificultad de la desvinculación de un trabajador con autorización del ministerio del trabajo aún bajo causales objetivas (Información de Quintero y Quintero Asesores S.A. 2014, citada en Camacho, A., & Romero, M. 2019).

Por otro lado, las dificultades de gestión se profundizan cuando el empleador debe reubicar a un trabajador con limitaciones de salud, particularmente en el contexto de micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes). Estas organizaciones, por su estructura operativa reducida y sus limitados recursos financieros, enfrentan mayores obstáculos para adaptar los puestos de trabajo o crear nuevas funciones acordes con las restricciones médicas del trabajador. La reubicación puede implicar costos adicionales en adecuaciones físicas, contratación de personal de apoyo o reducción de la productividad, lo que repercute en la sostenibilidad económica de la empresa. Por ello, resulta esencial promover políticas de apoyo y asesoría técnica a las MiPymes para equilibrar la protección del trabajador con la viabilidad empresarial.

Un ejemplo práctico se presentó en la empresa Almacenes Sí o Sí S.A.S**.**, en el cual una trabajadora de 52 años de edad, quien se encontraba en condición de debilidad manifiesta, utilizó el celular corporativo para compartir información confidencial de clientes de la compañía con un tercero, con el fin de que este los atendiera ofreciendo mejores precios, a cambio de una comisión personal. A pesar de que la empresa adelantó el procedimiento disciplinario correspondiente, garantizando el debido proceso, la citación a descargos, el cumplimiento del reglamento interno de trabajo y las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, y aun cuando la trabajadora aceptó expresamente los hechos imputados, el Ministerio del Trabajo no avaló la desvinculación laboral.

Este escenario no constituye un hecho aislado, pues situaciones similares se presentan respecto de más de dieciocho (18) trabajadores de la misma empresa que se encuentran amparados por el fuero de estabilidad laboral reforzada derivado de una condición de debilidad manifiesta. Lo anterior implica, en la práctica, la obligación del empleador de crear o adaptar puestos de trabajo acordes con las limitaciones de salud de los trabajadores, o, en su defecto, la imposibilidad de proceder a la terminación del vínculo laboral. Incluso en aquellos casos excepcionales en los que se autoriza la desvinculación, el empleador debe continuar

asumiendo el pago de la seguridad social, lo cual representa una carga económica significativa.

Si bien la empresa citada cuenta con un músculo financiero importante y cierta estabilidad económica que le permite asumir este tipo de obligaciones, la realidad es que la mayoría de las empresas, especialmente las de menor tamaño, no cuentan con dicha capacidad financiera. En consecuencia, estas cargas pueden generar un impacto económico considerable que, lejos de proteger el empleo de manera equilibrada, termina por frenar el desarrollo, la sostenibilidad y el crecimiento empresarial.

En conclusión, las dificultades probatorias y de gestión en la aplicación de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud revelan la tensión estructural entre la protección de los derechos fundamentales del trabajador y la capacidad real de cumplimiento por parte del empleador. Esta garantía no debe interpretarse como un derecho absoluto ni ajeno a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, ya que su propósito es prevenir conductas discriminatorias, no restringir el ejercicio legítimo de la administración empresarial.

3.3. Propuestas de equilibrio entre la estabilidad laboral reforzada y la sostenibilidad organizacional.

El reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral reforzada como manifestación de la protección especial a las personas en situación de debilidad manifiesta impone a los empleadores obligaciones significativas. No obstante, para garantizar un equilibrio adecuado entre esta protección y la sostenibilidad organizacional, es necesario promover mecanismos que armonicen ambos intereses constitucionalmente relevantes: la dignidad y la igualdad del trabajador, por un lado, y la libertad de empresa y la eficiencia organizacional, por el otro. En este sentido, resulta pertinente fortalecer las políticas internas de gestión del talento humano, implementando estrategias de prevención, acompañamiento médico y reintegración laboral progresiva, que permitan cumplir con la protección sin generar disfunciones en la estructura operativa.

Ahora bien, atendiendo a la realidad del país, donde el desarrollo de económico y empresarial recae sobre las MiPymes, es necesario crear lineamientos especiales que tengan en cuenta su capacidad administrativa y económica a la hora de cumplir con la jurisprudencia.

Las MiPymes podrían adoptar internamente un procedimiento estructurado de integración gradual del trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta —por ejemplo, derivada de una condición de salud—, ajustado a su capacidad residual, en vez de plantear el reintegro completo inmediato. Dicho plan incluiría: (i) ajuste temporal o permanente de funciones, (ii) disminución progresiva de jornada o tareas y (iii) capacitación interna para el desempeño de nuevas funciones. Este mecanismo responde al mandato de la jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia, que ha señalado que la garantía de estabilidad laboral reforzada requiere que el empleador realice ajustes razonables cuando el trabajador presenta una limitación conocida (Sentencia T-076 de 2024 M.P. José Reyes). Para las MiPymes, dicha estrategia reduce el impacto operativo que implicaría un reintegro pleno sin adaptación, y al mismo tiempo fortalece la protección del trabajador conforme a la garantía constitucionalmente tutelada.

Se propone de igual manera que las MiPymes diseñen protocolos internos —preferiblemente documentados— para gestionar los casos de trabajadores en situación de salud que puedan dar lugar a la estabilidad laboral reforzada. Estos protocolos deberían contemplar: (i) identificación anticipada de las condiciones de salud conocidas por el empleador, (ii) registro de incapacidades o recomendaciones médicas que impliquen modificación de funciones, (iii) determinación formal de la posibilidad de adaptación del cargo y (iv) consulta al inspector de trabajo o al órgano competente cuando proceda. La jurisprudencia ha reiterado que uno de los requisitos para que opere la protección es que el empleador conozca la condición de salud del trabajador antes de la desvinculación (Sentencia T-386 de 2020. M.P. Diana Fajardo). Con estos protocolos, las MiPymes disponen de un marco de gestión que reduce la incertidumbre jurídica y facilita decisiones operativas informadas.

En concordancia con lo anterior, resulta fundamental que el cumplimiento de la jurisprudencia constitucional por parte de los jueces de tutela garantice una aplicación equilibrada y razonable de la estabilidad laboral reforzada. Esto implica que, al analizar los casos concretos, los jueces valoren de manera rigurosa si la terminación del vínculo laboral

obedeció realmente a un acto de discriminación derivado del estado de salud del trabajador, o si, por el contrario, se sustentó en una causal objetiva, debidamente probada y documentada. En aquellos eventos en que se acredite que la desvinculación no tuvo relación con la condición médica, sino que respondió a motivos legítimos —incumplimiento grave de obligaciones o causas disciplinarias verificables—, no debería imponerse al empleador la obligación de reintegrar al trabajador ni de asumir indemnizaciones por estabilidad reforzada. Así lo ha reconocido la Corte Constitucional en diversos fallos como corre con la Sentencia T- 364 de 2024, en la que se precisó que el juez debe determinar si existe un nexo causal entre la condición de salud y la terminación del contrato antes de ordenar el reintegro (Sentencia T-364 de 2024, M.P. Juan Cortes)

Para concluir, se hace necesario que el órgano legislativo asuma la responsabilidad de expedir una norma que regule de manera integral el fuero de salud, particularmente el fuero de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, de forma que esta responda tanto a la protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores como a los principios constitucionales de libertad de empresa y desarrollo económico. La inexistencia de una regulación legal precisa ha dejado este tema en manos de la jurisprudencia, generando criterios cambiantes que afectan la estabilidad y previsibilidad de las relaciones laborales. Por ello, contar con una ley que establezca parámetros claros, objetivos y equilibrados permitiría otorgar seguridad jurídica tanto a empleadores como a trabajadores, garantizando un marco de actuación coherente, con derechos y deberes definidos. Dicha regulación serviría, además, como referente obligatorio para la interpretación judicial, promoviendo decisiones más uniformes y contribuyendo al fortalecimiento de un sistema laboral justo, estable y respetuoso del orden constitucional.

CONCLUSIONES:

El análisis desarrollado en este trabajo permite concluir que la figura de la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta en razón de la salud ha evolucionado principalmente a partir de la construcción jurisprudencial, convirtiéndose en un instrumento esencial de protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en situación de vulnerabilidad. La Corte Constitucional ha consolidado un enfoque garantista que prioriza la igualdad material y la dignidad humana, mientras que la Corte Suprema de Justicia, aunque ha mostrado avances en la adopción de estándares internacionales, mantiene criterios más restrictivos y técnicos. Esta divergencia entre los dos altos tribunales genera una evidente

falta de uniformidad interpretativa que repercute directamente en la seguridad jurídica y en la previsibilidad de las decisiones judiciales.

En consecuencia, la ausencia de una regulación legal integral sobre la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta ha dejado el tema al arbitrio de la interpretación judicial, lo que ha producido un desarrollo casuístico y variable. Esta situación impacta de manera significativa tanto a los trabajadores —que dependen de decisiones judiciales para la garantía efectiva de sus derechos— como a los empleadores, que enfrentan cargas normativas y probatorias inciertas. La falta de claridad en los requisitos para la configuración de la protección, así como en los procedimientos para la autorización de despidos, evidencia la necesidad urgente de una ley que unifique criterios y otorgue seguridad jurídica a todos los actores del sistema laboral.

De igual manera, las dificultades probatorias y de gestión que enfrentan los empleadores, especialmente las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes), reflejan la tensión estructural entre la protección laboral y la sostenibilidad organizacional. La obligación de reubicar trabajadores con limitaciones de salud, los costos administrativos asociados y la rigidez de los procedimientos ante el Ministerio del Trabajo representan desafíos que muchas veces superan la capacidad real de estas empresas.

Esta carga se traduce, entre otros aspectos, en la obligación de readecuar o crear puestos de trabajo, mantener vínculos laborales económicamente inviables y asumir costos adicionales derivados de la continuidad del pago de salarios y aportes al sistema de seguridad social, incluso en escenarios donde se configuran causales objetivas o disciplinarias para la terminación del contrato. Si bien estas exigencias afectan al sector empresarial en general, su impacto resulta desproporcionado para las micro y pequeñas empresas, cuya limitada capacidad financiera y estructura operativa reducida dificultan la absorción de dichos costos, comprometiendo no solo su sostenibilidad económica, sino también su desarrollo y permanencia en el mercado.

A modo ilustrativo, empresas como Almacenes Sí o Sí S.A.S. han optado por implementar medidas de ajuste razonable mediante la creación de puestos de trabajo específicos para trabajadores con padecimientos físicos, asignándoles funciones de menor exigencia, tales como la colocación de etiquetas, labores de acompañamiento a clientes u otras actividades de apoyo operativo. No obstante, este tipo de medidas, aunque viables para

organizaciones con una estructura amplia y mayor capacidad financiera, no resultan fácilmente replicables por la mayoría de las empresas. En particular, las micro y pequeñas empresas enfrentan serias limitaciones para crear cargos que no respondan directamente a sus necesidades productivas, así como para asumir los costos asociados a la adecuación de funciones, reducción de la productividad o contratación de personal adicional.

No obstante, ello no debe interpretarse como un argumento para debilitar la protección, sino como un llamado a establecer mecanismos de acompañamiento institucional y políticas diferenciadas que permitan cumplir con los fines constitucionales sin poner en riesgo la viabilidad económica del sector productivo.

Finalmente, se resalta la importancia de alcanzar un equilibrio entre la protección reforzada al trabajador y la libertad de empresa, en el marco de los principios de proporcionalidad y razonabilidad. Para lograrlo, es indispensable una articulación normativa y jurisprudencial coherente, acompañada de políticas públicas orientadas a fortalecer la gestión del talento humano, la inclusión laboral y la cultura de no discriminación. Solo a través de una regulación clara, de aplicación uniforme y ajustada a la realidad económica del país será posible garantizar, de manera efectiva y sostenible, el derecho al trabajo digno y la estabilidad laboral de las personas en situación de debilidad manifiesta, consolidando así un modelo de justicia laboral que armonice la protección social con la productividad empresarial.

REFERENCIAS

Normas:

República de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Recuperada de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125

República de Colombia. (1965, 4 de septiembre). *Decreto 2351 de 1965*, por el cual se reforman algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial No. 31.920. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=17465

República de Colombia. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo* (Decreto 2663 de 1950). Diario Oficial No. 27.407. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1618

Congreso de la República de Colombia. (1990, 28 de diciembre). *Ley 50 de 1990*, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial No. 39.618. Recuperada de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=283

Congreso de la República de Colombia. (1997, 7 de febrero). *Ley 361 de 1997*, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 42.978. Recuperada de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=340

Doctrina:

Beatriz Delgado Motoa. *El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia*. DIXI 30, julio-diciembre 2019, 1-20. DOI: https://doi.org/10.16925/2357-5891.2019.02.06

Benítez Pinedo, J.M., Bermúdez Alarcón, K. Orozco Espinosa, C.F. (2018) *estabilidad laboral por debilidad manifiesta en salud: omisión estatal, inseguridad jurídica y alternativas para remediarla.* Universidad Externado de Colombia. Departamento de Derecho Laboral.

Camacho-Ramírez, A., & Romero Ramos, M. (2019). *De la estabilidad laboral relativa, ¿a la estabilidad laboral absoluta? Estabilidad laboral reforzada en el empleo*. Universidad del Rosario. https://www.digitaliapublishing.com/a/65204

Ortega, D. L. (2024). *La Estabilidad laboral reforzada: elementos estructurales del conflicto.*

Grupo Editorial Ibañez.

Jurisprudencia:

Corte Constitucional de Colombia. (2019). *Sentencia C-028 de 2019* . Magistrado ponente: Alberto Rojas Ríos. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=91280

Corte Constitucional de Colombia. (2012). *Sentencia T-172 de 2012* M.P. María Victoria Calle Correa. Recuperada de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/t-172-12.htm

Corte Constitucional de Colombia. (2017). *Sentencia SU-049/17*. Magistrado ponente: María Victoria Calle. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83237

Corte Constitucional de Colombia. (2022). *Sentencia SU-087/22*. Magistrado ponente: José Fernando Reyes. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=195144

Corte Constitucional de Colombia. (2003). *Sentencia T-519-2003*. Magistrado ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/t-519- 03.htm

Corte Constitucional de Colombia. (2023). *Sentencia SU-269/23*. Magistrado ponente: Diana Fajardo Rivera. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/su269-23.htm

Corte Constitucional de Colombia. (2020). *Sentencia T-434/20*. Magistrado ponente: Diana Fajardo. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=155989

Corte Constitucional de Colombia. (2022, 9 marzo). *Sentencia SU-087 de 2022* Magistrado ponente. José Fernando Reyes Cuartas. Recuperado de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/SU087-22.htm

Corte Constitucional de Colombia. (2006). *Sentencia T-198/2006*. Magistrado ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-198- 06.htm

Corte Constitucional de Colombia. (2012). *Sentencia T-519/2012*: Magistrado ponente: María Victoria Calle Correa. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/t-519-12.htmCorte Constitucional de Colombia. (2022). *Sentencia SU-348/22*: Magistrado ponente: Natalia Ángel Cabo. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/su348-22.htm

Corte Constitucional de Colombia. (2024). *Sentencia SU-213/24.* Magistrado ponente: Vladimir Fernández. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/su213-24.htm

Corte Constitucional de Colombia. (2025). Sentencia T-090/25: Magistrado ponente: Natalia Ángel Cabo. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/t-090-25.htm

Corte Constitucional de Colombia. (2025, 26 marzo). *Sentencia SU-111 de 2025* Magistrada ponente Diana Fajardo Rivera. Recuperada de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/SU111-25.htm

Corte constitucional de Colombia (2001) *Sentencia T-1040/2001*. Magistrado ponente: Rodrigo Escobar Gil. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72734

Corte Constitucional de Colombia. (2003). *Sentencia T-519 de 2003* Magistrado ponente. Marco Gerardo Monroy Cabra. Recuperada de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/T-519-03.htm

Corte Constitucional de Colombia. (2020). *Sentencia T-043 de 2020* (Magistrado Ponente José Fernando Reyes Cuartas). Recuperada de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-043-20.htm

Corte Constitucional de Colombia. (2024). *Sentencia T-326 de 2024* Magistrado ponente Diana Fajardo Rivera. Recuperada de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-326-24.htm

Corte Constitucional de Colombia. (2022). *Sentencia SU-348 de 2022* (Magistrado ponente Natalia Ángel Cabo). Recuperada de https://www.ambitojuridico.com/sites/default/files/2023-10/Sent-SU-348-22.pdf

Corte Constitucional de Colombia. (2024). *Sentencia T-076 de 2024* (Magistrado ponente José Fernando Reyes Cuartas. Recuperada de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-076-24.htm

Corte Constitucional de Colombia. (2020, 3 de septiembre). *Sentencia T-386 de 2020* (Exp. T-7.625.718; M.P. Diana Fajardo Rivera). Recuperada de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/t-386-20.htm

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2023). *Sentencia SL-1152 de 2023.* Magistrado ponente: Marjorie Zúñiga Romero. https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjul2023/SL1152-2023.pdf

Corte Constitucional de Colombia. (2024). *Sentencia T-364 de 2024* (Magistrado ponente Juan Carlos Cortés González). Recuperada de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-364-24.htm

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2023). *Sentencia SL1506-2022.* Magistrado ponente: Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez. https://app.vlex.com/search/jurisdiction:CO/SENTENCIA+de+Corte+Suprema+de+Justicia+-+SALA+DE+DESCONGESTI%C3%93N+LABORAL+N.%C2%BA+4+n%C2%BA+8589+del+03-05-2022/vid/904874137

Documentos institucionales:

Asobancaria. (2018, julio 16). *Supervivencia de las MiPyme: un problema por resolver* (Edición 1145). Recuperado de https://www.asobancaria.com/wp-content/uploads/1145.pdf

Ministerio del Trabajo. (2019, 26 de septiembre). *"MiPymes representan más de 90 % del sector productivo nacional y generan el 80 % del empleo en Colombia" : ministra Alicia Arango* [Comunicado de prensa]. Recuperado de https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/septiembre/mipymes-representan-mas-de-90-del-sector-productivo-nacional-y-generan-el-80-del-empleo-en-colombia-ministra-alicia-arango