Entre Diálogos y Tensiones: El fuero de salud y su interpretación según la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, (2015-2025)

Sistematización de práctica empresarial como opción de grado para optar por el título de abogado

Laura Inés Quiñones Bohórquez ID: 8956193

Carrera de Derecho Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

Pontificia Universidad Javeriana Cali

Director de investigación: Alberto Montoya Giraldo

16 de mayo de 2025

Tabla de Contenidos

1 Introducción 5

1.1 Problema Jurídico 8

1.2 Objetivo General: 9

1.3 Objetivos Específicos 9

2 Capítulo I: Caracterización de la Política Interna de Gestión de Personal frente al Fuero de Salud en “La Empresa” 9

2.1 El Reglamento Interno del Trabajo como Fuente de Información 10

2.1.1 Definición y Marco Normativo 10

2.1.2 Importancia RIT como Expresión de la Política Interna de Gestión de Personal de La Empresa 10

2.1.3 Deber de Protección Integral y Gestión de Riesgos en Salud Laboral de La Empresa 12

2.1.4 Régimen Disciplinario en Contextos de Salud: Ausentismo, Sanciones y Causales de Terminación de La Empresa 12

2.2 Análisis Descriptivo de los Lineamientos no Formales: fuentes documentales 13

2.2.1 Procedimientos de Vinculación y Evaluación Precontractual 13

2.2.2 Sistematización de la Política Interna sobre el Manejo de Casos de Trabajadores con Afectaciones de Salud 14

2.2.3 Criterios Aplicados Frente a la Estabilidad Laboral Reforzada y Debilidad Manifiesta 14

2.2.4 Relación con el Ministerio del Trabajo 15

2.3 Anotaciones Finales de la Política Interna de Gestión de Personal frente al Fuero de Salud en “La Empresa” 16

3 Capítulo II: Subreglas de aplicación de la estabilidad laboral reforzada 17

3.1 Estabilidad Laboral Reforzada en las Contingencias de Salud: Fuero de Salud 17

3.2 Delimitación Conceptual del Fuero de Salud y su Problema desde la Filosofía 18

3.3 La estabilidad laboral reforzada y su marco constitucional 20

3.4 Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral 21

3.4.1 Sobre la Acreditación 22

3.4.2 Sobre el Nuevo Precedente Jurisprudencial 22

3.4.3 Sobre los Nuevos Criterios de Definición de la Discapacidad según la Corte Suprema de Justicia 23

3.5 Corte Constitucional: Aproximación a la Estabilidad Laboral Reforzada desde el Enfoque de la Debilidad Manifiesta 24

3.5.1 Titulares de la Protección 25

3.5.2 Conocimiento Previo del Empleador 25

3.5.3 Sobre el Tratamiento de Discapacidad y Salud a la Luz del Precedente de la Corte Constitucional 25

3.1 Corte Constitucional: enfoque proteccionista 28

3.2 Corte Suprema de Justicia: enfoque técnico y cuantitativo 29

3.3 Relación con la debilidad manifiesta y requisitos para el fuero 29

3.4 La Práctica Empresarial en La Empresa: la Incidencia de la Jurisprudencia y las brechas identificadas 30

3.5 Dilemas empresariales : Entre el deber legal y la sostenibilidad empresarial. 33

3.6 Riesgos Jurídicos para La Empresa 34

4 Referencias Bibliográficas 36

Índice de Tablas

Tabla 1. Evaluación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional..... 21

1 Introducción

En Colombia, el fuero de salud, con relación al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, ha evolucionado de manera vertiginosa en la jurisprudencia de la Corte Constitucional y Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al punto de brindar una mayor protección a los trabajadores, garantizando, en derecho, y reconocida con mayor fuerza a partir de la Constitución de 1991, pero especialmente en la última década, a partir de debates e interrogantes tanto en la doctrina como en la práctica jurídica respecto a sus alcances, requisitos, aplicación y reglas (Calderon, 2023).

En este respecto, los alcances, requisitos, aplicación y reglas han sido focos de controversia que han llevado tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral, a delinear posturas que en ocasiones coinciden y en otras difieren; por ejemplo, mientras la Corte Constitucional es amplia y garantista, la Corte Suprema es restrictiva, objetiva y técnica (Corte Constitucional de Colombia, 2024); determinando tensiones interpretativas que generan incertidumbres, no solo en el normativa, sino en cómo esta es entendida por empleadores, trabajadores y operarios jurídicos. En razón al fuero de salud, y en el contexto de una construcción que se evidencia constante, la actualización se convierte en una tarea de consolidación propia y obligatoria de los agentes de La Empresas encargadas de las oficinas de recursos humanos.

Con el fin de identificar e interpretar desde los criterios jurisprudenciales del fuero de salud y que se adoptan desde la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral, y por la Corte Constitucional, más allá de las controversias, se presenta a continuación un estudio que nace en el seno de una experiencia de práctica empresarial como opción de grado para optar por el título de abogado en Carrera de Derecho de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Javeriana Cali, en una empresa del sector de servicios públicos domiciliarios ubicada en la misma ciudad, para el cual se tendrá en cuenta su normativa vigente alrededor de las políticas preventivas del fuero de salud, adoptadas en su sistema interno de gestión de personal; además, la revisión de la literatura alrededor de la jurisprudencia del fuero de salud proferida por la Corte Constitucional en sede de tutela y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia entre los años 2015 y 2025; para finalmente hacer un análisis comparativo de los hallazgos identificados a la luz de cómo la normativa se relaciona con la definición de políticas preventivas en el sistema interno de gestión de personal de La Empresa fuente del estudio.

El lugar de práctica hace parte del sector servicios, y se ha dedicado a los servicios públicos domiciliarios[1] por los últimos 24 años con cobertura nacional, especializada en áreas de ingeniería y en proveer outsourcing a empresas en gestión comercial, diseño, construcción, mantenimiento de redes de media y baja tensión de servicios públicos domiciliarios. Dicha empresa cuenta con las certificaciones NTC ISO 9001:2000 y ANSI/ASQ Q9001:2000 por La Empresa BVQI (La Empresa, 2025).

En cuanto a su compromiso organizacional, desde la gestión de su recurso humano, La Empresa promulga valores corporativos entre los que destacan la filosofía de trabajo fundamentada en hábitos y actitudes de comunicación e interés; la revisión constantemente y la mejora continúa enfocadas en calidad de la cotidianidad laboral; además de compromiso, trabajo en equipo, honestidad y liderazgo (La Empresa, 2025).

Este estudio se desarrolló en el marco de unas funciones de práctica jurídica a través del área de Gestión Humana, que es un departamento clave en toda estructura organizacional, toda vez que desde ahí se sustenta la planta de personal, que para este caso es de aproximadamente 150 empleados en la ciudad de Cali, además de unos 2.100 colaboradores indirectos a nivel nacional. Esta oficina es la encargada de la administración del talento humano, así como la gestión de procesos de selección, formación, bienestar y el cumplimiento normativo en materia laboral en todas las sucursales a nivel nacional; y en este contexto, el rol de la practicante jurídica se centró en brindar asistencia al área mediante la revisión y elaboración de contratos, apoyo tanto judicial como extrajudicial en la redacción de contestaciones de demandas laborales, tutelas, derechos de petición e incidentes de desacato, además participó en trámites extraprocesales, como la realización de descargos y la gestión y atención de consultas internas relacionadas con diversas áreas de la compañía, que incluyeron el acompañamiento jurídico en procesos de negociación y acuerdos transaccionales, análisis de normativas aplicables a la relación empleador-trabajador y diseño de estrategias para mitigar riesgos legales dentro de la organización; experiencias que en conjunto permitieron profundizar, desde un enfoque teórico-práctico en las fuentes del derecho laboral, en particular el contrato de trabajo, el reglamento interno de La Empresa y la jurisprudencia, específicamente, de la Sala Laboral de la Corte Suprema.

[1] En el marco de la protección de datos el nombre de La Empresa se mantendrá confidencial, será identificada en el documento como La Empresa.

En esta experiencia, la practicante jurídica pudo identificar recurrencias en las acciones de tutela relacionadas con el reintegro[2] de trabajadores que argumentaban ostentar estabilidad laboral reforzada; sin embargo, su contrato de trabajo era terminado por La Empresa con fundamento en causales objetivas, como la finalización de la obra o labor contratada; a pesar de ello, muchos de estos empleados eran reintegrados mediante fallos de tutela, dado que los jueces constitucionales consideraban que gozaban de dicha garantía por sus condiciones de salud, incluso cuando no contaban con una calificación de pérdida de capacidad laboral (PCL). Esta situación, en algunos casos, no solo implicaba el pago de las acreencias dejadas de percibir durante el tiempo de cesación del contrato laboral, sino también la imposición de una sanción económica equivalente a 180 días de salario (Corte Constitucional, 2017). Un patrón que despertó interés por analizar la interpretación y aplicación de la estabilidad laboral reforzada en este tipo de contextos.

Así pues, en el marco de las actividades de práctica se presenta un escenario donde coexisten las interpretaciones diferenciadas entre los órganos judiciales, las líneas de interpretación y aplicación jurídica, y la estructuración de estrategias por parte de las empresas que, por un lado, garantizan su operatividad y, por otro, protejan los derechos laborales y las garantías constitucionales de los trabajadores que enfrentan contingencias de salud. Algo que resulta relevante si se considera que, según (Arrieta et.al., 2024) el porcentaje de trabajadores con restricciones médicas que no contribuyen productivamente a sus empresas ha mostrado variaciones a lo largo de los años, y que en 2016, alcanzó su punto más alto con un 44%, mientras que en 2022 descendió al 18,8%, evidenciando una mejora progresiva, aunque todavía significativa; realidad que refleja la necesidad de contar con marcos jurídicos claros que equilibren la protección de los trabajadores con la viabilidad operativa de las empresas.

Con el fin de dar trámite al propósito y los diversos pasos a seguir para dar cumplimiento a esta búsqueda, este estudio adoptará el enfoque cualitativo de la investigación, con énfasis en un diseño metodológico de tipo documental orientado a la revisión de fuentes organizacionales, normativas, doctrinales y jurisprudenciales, consultadas, primero en algunos documentos internos proporcionados por una empresa -fuente del estudio- del sector de la ingeniería y el outsourcing de la ciudad de Cali (denominada La

[2] Debería referirse a la reinstalación, que es la figura que procede cuando se habla de una ineficacia en el despido

Empresa), y por diversas fuentes del derecho, entre ellas todo lo vigente respecto al fuero de salud, su doctrina y jurisprudencia, relevantes y proferidas por las Altas Cortes colombianas.

En primera instancia, los documentos que se extraerán de La Empresa serán seleccionados bajo el criterio de muestra no probabilística por conveniencia, siempre que estos sean de fácil acceso y cuyo contenido no comprometa información sensible o reservada de la organización; y la segunda, con relación a la jurisprudencia, se trabajará con sentencias de tutela emitidas por la Corte Constitucional y las providencias de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dentro del período comprendido entre los años 2015 y 2025, seleccionadas bajo tres criterios:

i) El tipo de providencia, dando prioridad a aquellas sentencias consideradas como hito o de unificación;
ii) El rango temporal, delimitado específicamente al período comprendido entre los años 2015 y 2025; y
iii) La relevancia temática, priorizando aquellas con desarrollo sustantivo sobre estabilidad laboral reforzada por salud, particularmente en lo relativo a la caracterización de los sujetos de protección y los deberes que le asisten al empleador en cuanto a prevención y terminación de contratos de trabajadores que ostentan el fuero; excluyendo aquellas decisiones que no guarden relación directa con el objeto de estudio y, salvo en los casos en que sea necesario citarlas para clarificar o contextualizar aspectos jurídicos esenciales vinculados al tema.

En cuanto a instrumentos para la sistematización de los datos resultantes de las literaturas consultadas se emplearán las matrices de análisis de contenido, donde los documentos internos se enfocarán en categorizaciones de datos relacionados con políticas preventivas o rutas de tratamiento específicas para trabajadores con deterioro de salud; mientras que, para el análisis de la jurisprudencia, el énfasis será en las consideraciones incluidas, dónde las altas cortes desarrollan el razonamiento jurídico y evidencian los criterios para caracterizar el fuero de salud y definir quienes son los sujetos de protección.

1.1 Problema Jurídico

¿Cómo se articula la política interna de gestión de personal de La Empresa frente al tratamiento del fuero de salud, con los criterios jurisprudenciales establecidos por la Corte

Constitucional (en sede de tutela) y por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia entre 2015 y 2025?

1.2 Objetivo General:

Analizar los criterios jurisprudenciales del fuero de salud adoptados por la -Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral, y por la Corte Constitucional-, entre los años 2015 y 2025, que han incidido en la política de gestión de personal en una empresa del sector privado de servicios públicos domiciliarios ubicada de la ciudad de Cali.

1.3 Objetivos Específicos

Establecer la normativa vigente alrededor de las políticas internas del fuero de salud, adoptadas en el sistema interno de gestión de personal de La Empresa del sector privado de servicios públicos domiciliarios fuente del estudio.

Documentar la naturaleza jurídica del fuero de salud a la luz de la normativa, la doctrina y las principales decisiones proferidas por la Corte Constitucional en sede de tutela y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre los años 2015 y 2025.

Identificar el nivel de correspondencia entre los criterios jurídicos y jurisprudenciales vigentes sobre el fuero de salud y las políticas internas de prevención adoptadas por La Empresa fuente de estudio, identificando posibles riesgos jurídicos o áreas de mejora en su gestión del personal.

2 Capítulo I: Caracterización de la Política Interna de Gestión de Personal frente al Fuero de Salud en “La Empresa”

Las organizaciones empresariales o empresas no solo cumplen una función económica dentro del mercado como unidad productiva de servicio (Robinson, 1994), sino que también constituyen un espacio social y jurídico donde se concretan derechos y obligaciones laborales. Esta doble dimensión jurídica y económica ha sido destacada por la doctrina, no como unidad productiva sino como “espacio natural” donde se manifiestan las tensiones propias de las relaciones obrero-patronales (Reynoso, 2014). Es en ese escenario donde el derecho laboral cumple un rol esencial, pues busca garantizar a través de políticas lideradas por el Estado el bienestar físico, intelectual y moral del trabajador (Witker, 2008).

En este contexto, la política interna de gestión de personal adquiere especial relevancia, más allá del cumplimiento de objetivos organizacionales, ya que establece las condiciones bajo las cuales se desarrollan las relaciones laborales, integrando el conjunto de

directrices y procedimientos adoptados por La Empresa para gestionar la vinculación, selección y permanencia del personal (Chiavenato, 2009).

Las políticas de gestión de personal adoptadas por La Empresa fuente del estudio, con relación a la protección de los trabajadores que presentan afectaciones de salud susceptibles de generar estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, exigen llevar el análisis hacia dos insumos principales: el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), como fuente normativa que regula las relaciones laborales dentro de la organización, y los documentos judiciales, en particular sentencias de tutela en las que La Empresa ha sido parte, y que permiten identificar tanto las disposiciones formales vigentes como las prácticas institucionales aplicadas en la gestión de casos de salud laboral, especialmente en lo relacionado con el fuero de salud.

Así pues, este primer momento se centrará en un ejercicio puramente descriptivo que servirá como paso previo al análisis jurisprudencial y normativo; y en cuanto a las limitaciones se advierte que, este primer capítulo se desarrolló únicamente a partir de fuentes de manejo exclusivo del área donde la investigadora realizó las prácticas, y cuyo contenido no compromete datos sensibles ni reservados de los trabajadores o de la compañía.

2.1 El Reglamento Interno del Trabajo como Fuente de Información

2.1.1 Definición y Marco Normativo

El RIT es un documento vinculante que regula y contiene un conjunto de normas y obligaciones a las que deben ajustarse tanto trabajadores como empleadores durante la vigencia de la relación laboral (Herrera & Camacho, 2019); y en esa misma línea, la Corte Constitucional ha señalado su alcance, en cuanto a que el RIT no solo regula la prestación del servicio del trabajador, sino que establece situaciones jurídicas que obligan a ambas partes en la relación laboral (Corte Constitucional, 2004). Así pues, el RIT constituye una fuente formal de las obligaciones laborales en la medida en que su contenido, aunque general, hace parte de los contratos de trabajo individuales, y se configura como una herramienta preventiva fundamental donde se armoniza el poder de dirección y disciplina del empleador junto a las expectativas y reglas mínimas que aplican a los empleados.

2.1.2 Importancia RIT como Expresión de la Política Interna de Gestión de Personal de La Empresa

En Colombia el marco normativo del Reglamento Interno del Trabajo se encuentra principalmente agotado en los artículos 104 al 114 del Código Sustantivo del Trabajo (CST

Decreto 2663, 1950), los cuales regulan su naturaleza jurídica, procedimiento de aprobación y vigencia, así como su contenido mínimo obligatorio, que debe incluir, entre otros aspectos:

- Condiciones de admisión y periodo de prueba (numeral 3) ;
- Horarios, descansos y jornada laboral (numeral 4);
- Las prescripciones de orden, higiene y seguridad en el trabajo (numerales 10, 11 y 14), que inciden directamente en la prevención de riesgos laborales;
- Derechos y deberes de las partes (numeral 15) y
- Los procedimientos disciplinarios y faltas (numerales 16 y 17)

De acuerdo con el Artículo 105, CST Decreto 2663 (1950), la obligación de expedición del reglamento se encuentra supeditada por el umbral de trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo a La Empresa y el sector de producción[3]. Para el caso que ocupa este estudio, La Empresa, al contar con una planta de personal de aproximadamente 2.000 trabajadores, cumple ampliamente con este requisito legal.

En consecuencia, el RIT al fijar normas de conducta, procedimientos disciplinarios, derechos, deberes y condiciones generales de trabajo de La Empresa, no solo constituye un instrumento obligatorio, sino también un insumo esencial y una fuente de información en la medida en que permite examinar las directrices formales que rigen la relación entre La Empresa y sus trabajadores, y especialmente explorar si estas directrices contienen disposiciones o lagunas que puedan afectar la forma en que se aborda la situación de los empleados con problemas de salud que eventualmente podrían estar cubiertos por estabilidad laboral reforzada en su fuero de salud.

Para efectos de esta investigación se abordará el contenido del RIT de La Empresa cuya última actualización y promulgación se dio en el mes de diciembre del año 2021.

Entendiendo que el Artículo 108, CST Decreto 2663 (1950), establece un baremo en cuanto contenido, se seleccionaron tres ejes temáticos clave a analizar para efectos de la presente investigación, determinado por una revisión y foco en los capítulos en los que más se hace referencia a las palabras salud y enfermedad, siendo el Capítulo XI del Reglamento Interno de Trabajo de La Empresa, titulado “Medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo”, el

[3] Es obligatorio para empleadores con más de 5 trabajadores en actividades comerciales, o más de diez en actividades industriales o 20 en agrícolas o forestales.

que concentra la mayor densidad reglamentaria relacionada con la protección de la salud del trabajador.

2.1.3 Deber de Protección Integral y Gestión de Riesgos en Salud Laboral de La Empresa

En cuanto a las disposiciones orientadas a garantizar un entorno laboral seguro y las políticas de prevención en seguridad y salud en el trabajo, el RIT de La Empresa contempla en su Artículo 45 una intención taxativa en cuanto a prevención de riesgos laborales, cuya materialización se da a través de la obligación reconocida por parte del empleador en garantizar "los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador". Así mismo, el Artículo 49 en contrapartida establece de manera general, el deber de los trabajadores de someterse a las medidas de higiene y seguridad industrial (La Empresa, 2023).

En cuanto a los procedimientos frente a enfermedad, accidente e incapacidad, el RIT contempla el tratamiento que se le debe dar el empleador ante enfermedades o accidentes que padezca el colaborador; en ese sentido, son varias las disposiciones adoptadas como medida preventiva en las que se impone -a los empleados de La Empresa- el deber de notificar al empleador: desde el primer día al de cualquier afectación en su condición de salud (Artículo 47) so pena de que su omisión sea contemplada como falta leve, Artículo 64, y la otra en un término de cinco días para el respectivo pago de la incapacidad, Artículo 53 (La Empresa, 2023).

Esta situación pone de manifiesto que en La Empresa existe un procedimiento reconocido por el RIT que de una u otra forma busca facilitar el conocimiento del empleador en cuanto a la novedad en términos de salud y manejo de incapacidades de los trabajadores. Si bien, dicha contemplación es parcial y poco detallada en términos de reintegros y situaciones de debilidad manifiesta o fuero, sirve como medida en términos de control pues en teoría el empleador tiene la capacidad de conocer en un término casi que inmediato dichas novedades.

2.1.4 Régimen Disciplinario en Contextos de Salud: Ausentismo, Sanciones y Causales de Terminación de La Empresa

A través de este se busca determinar si existen garantías en cuanto al debido proceso frente a situaciones donde la salud del trabajador está comprometida; y en este sentido, en el

marco del poder de dirección del empleador, el Artículo 49 del RIT (La Empresa, 2023) establece el deber general de los trabajadores de acatar las medidas de higiene y seguridad industrial prescritas por las autoridades competentes, así como aquellas adoptadas por La Empresa en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este mandato se orienta a la prevención de enfermedades y riesgos asociados al uso de maquinaria y demás elementos de trabajo, en cumplimiento de las obligaciones legales; sin embargo, resalta lo dispuesto por el parágrafo, en cuanto a que faculta al empleador para terminar el vínculo laboral por justa causa cuando el trabajador incurra en un "grave incumplimiento" de las instrucciones, protocolos y políticas implementadas por La Empresa en materia de prevención de riesgos. Esta disposición, si bien amparada en el poder de dirección y el principio de subordinación debe ser interpretada con especial cautela, en la medida en que el uso de la terminación por justa causa en contextos relacionados con trabajadores que pueden estar en condiciones de debilidad manifiesta puede implicar la afectación de derechos fundamentales.

2.2 Revisión de Lineamientos no Formales en La Empresa: Fuentes Documentales

Como complemento al análisis del RIT, se realizó la revisión de documentos judiciales, en particular dos sentencias de tutela en las que La Empresa ha sido parte y sus respectivas contestaciones; una de ellas involucra la terminación de contrato de un trabajador con condiciones de salud previamente conocidas por La Empresa (Sentencia de tutela No. 1, 2023); mientras que la otra se refiere a una trabajadora con restricciones físicas derivadas de enfermedades crónicas y recurrentes incapacidades médicas (Sentencia de tutela No. 2, 2023).

Estos documentos, sin pretender ser una muestra exhaustiva, y más bien una de selección por conveniencia, constituyen evidencia documental que permite identificar tanto disposiciones formales vigentes, como aspectos prácticos de la gestión institucional que, aunque no siempre se encuentren plasmados en protocolos escritos, reflejan criterios y decisiones empresariales relevantes frente al manejo de situaciones vinculadas al estado de salud de los trabajadores, especialmente en lo referente al fuero de salud.

2.2.1 Procedimientos de Vinculación y Evaluación Precontractual

La forma en que La Empresa aborda la salud de los trabajadores inicia desde el proceso de selección y vinculación laboral; en particular, el artículo 57 del RIT, que establece como obligación especial procurar a los trabajadores condiciones adecuadas de seguridad y

salud, así como realizar las evaluaciones necesarias para proteger su integridad física y mental a través de evaluaciones psicológicas, exámenes médicos de ingreso y entrevistas con personal de talento humano.

Esto se refleja, además, en las sentencias de tutela revisadas, donde se evidencia que La Empresa ha contratado personal con pleno conocimiento de sus condiciones de salud preexistentes, como en el caso del trabajador del fallo que presentó diagnóstico de aneurisma cerebral y hipoacusia severa, y quien ingresó a tras haber sido valorado y reubicado conforme a restricciones médicas. Este comportamiento demuestra que La Empresa integra criterios médicos desde la etapa precontractual y en las decisiones de ubicación laboral, buscando garantizar condiciones adecuadas para el desempeño de las funciones asignadas.

2.2.2 Sistematización de la Política Interna sobre el Manejo de Casos de Trabajadores con Afectaciones de Salud

Un aspecto relevante de la política interna de La Empresa está relacionado con la forma en que se gestionan los casos de trabajadores que presentan condiciones de salud particulares. De las sentencias de tutela revisadas se desprende que, aunque La Empresa cuenta con conocimiento médico de sus empleados y aplica algunas medidas de reubicación, que definiera las rutas a seguir para la toma de decisiones frente a su permanencia o desvinculación. Dicha providencia fundamentó la terminación del contrato en causales objetivas, argumentando que el trabajador se encontraba desempeñando sus funciones con normalidad y sin calificación de pérdida de capacidad laboral.

La ausencia de un protocolo formal documentado obliga a La Empresa a manejar estos casos de manera flexible y uno por uno, basándose en criterios jurídicos y médicos, lo cual genera márgenes amplios de discrecionalidad que pueden implicar riesgos jurídicos, especialmente frente a los lineamientos jurisprudenciales que exigen valorar de forma integral las condiciones de salud del trabajador, incluso en ausencia de dictámenes de pérdida de capacidad laboral.

2.2.3 Criterios Aplicados Frente a la Estabilidad Laboral Reforzada y Debilidad Manifiesta

Del análisis de las sentencias de tutela revisadas se evidencian los criterios para gestionar casos relacionados con la estabilidad laboral reforzada por razones de salud. En uno de los procesos, La Empresa sostuvo que, aunque tenía conocimiento de las condiciones médicas complejas del trabajador, este se encontraba prestando sus servicios de manera

habitual, sin incapacidades vigentes ni calificación de pérdida de capacidad laboral (Sentencia de Tutela No. 1, 2023); por esta razón se consideró que no se configuraba la debilidad manifiesta ni la obligación de solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para proceder con la terminación del contrato. Para fundamentar su postura, La Empresa invocó pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral, los cuales han señalado que para la configuración del fuero de estabilidad laboral reforzada es necesario acreditar que la condición de salud del trabajador afecte de manera significativa su capacidad para desempeñar sus funciones, o que exista una calificación oficial de pérdida de capacidad laboral.

En esa medida se puede inferir que antes de adoptar decisiones sobre la desvinculación de trabajadores con condiciones de salud, La Empresa valora diversos elementos, tales como dictámenes médicos, el historial de incapacidades, si estas han sido ininterrumpidas o prolongadas, la existencia de tratamientos médicos extensos, la acreditación de una pérdida de capacidad. Aunque muchos de estos aspectos no se encuentran explícitamente consignados en documentos internos ni en la totalidad de los fallos judiciales revisados, en al menos una de las sentencias se hace referencia directa a la intervención del médico ocupacional de La Empresa, lo cual respalda parcialmente la existencia de estos análisis médico-laborales en la práctica empresarial.

Estos casos ponen en evidencia la ausencia de criterios unificados y documentados para abordar situaciones de trabajadores con condiciones de salud particulares. Si bien La Empresa cuenta con lineamientos que orientan la toma de decisiones, definidos por criterios jurídicos esta práctica es flexible se mueve entre la interpretación de la jurisprudencia y el análisis individual de cada situación, genera márgenes amplios de discrecionalidad

2.2.4 Relación con el Ministerio del Trabajo

Un aspecto especialmente sensible es el relacionado con el deber de solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para terminar el contrato de un trabajador con condición de salud protegida. En la sentencia de tutela analizada se evidenció que La Empresa decidió terminar el vínculo laboral del trabajador sin solicitar autorización previa al Ministerio del Trabajo, argumentando que no existía debilidad manifiesta ni calificación de pérdida de capacidad laboral.

Este comportamiento empresarial refleja una postura de evitar acudir al ente administrativo, posiblemente para prevenir decisiones adversas que fortalezcan la posición del trabajador en un eventual proceso judicial.

2.3 Anotaciones Finales de la Política Interna de Gestión de Personal frente al Fuero de Salud en "La Empresa"

En el RIT de La Empresa, la palabra "salud" aparece 25 veces y el término "enfermedad" 14. Se trata de un reglamento claro, justo y actualizado, que contribuye a reducir las ambigüedades en términos de la ejecución de la relación laboral y, en esa medida, garantiza la transparencia de la misma, protegiendo tanto a los empleados como al empleador. En contextos donde los trabajadores pueden ver afectada su capacidad laboral por condiciones de salud, el documento se constituye en una herramienta clave para identificar si La Empresa contempla, dentro de sus disposiciones internas, orientaciones sobre temas como el manejo de las incapacidades, la vinculación de trabajadores con discapacidad, la reincorporación al trabajo tras una enfermedad y la actuación disciplinaria frente a conductas derivadas de situaciones médicas.

Del análisis documental realizado, se pueden identificar las principales características del sistema interno de gestión de personal frente a situaciones que podrían involucrar el fuero de salud. Si bien el RIT contempla algunas disposiciones generales sobre prevención de riesgos y manejo de incapacidades, su alcance frente a escenarios complejos, como la debilidad manifiesta o el reintegro laboral, es limitado. Esto puede explicarse porque se trata de un instrumento de aplicación general, que en la práctica tiende a ser ambiguo y escueto, y que se conforma con enunciar los escenarios mínimos contemplados por el legislador, sin necesariamente ajustarse a las necesidades específicas de la compañía.

En consecuencia, esta primera aproximación sugiere que, si bien el RIT de La Empresa constituye una herramienta normativa importante, su desarrollo no contempla una política clara en términos de garantizar una protección efectiva y diferenciada a trabajadores con contingencias de salud o en situación de discapacidad. Además, en ausencia de lineamientos formales documentados, la gestión de estos casos se basa en prácticas institucionales flexibles, guiadas por criterios jurídicos no siempre uniformes, lo cual puede generar márgenes de discrecionalidad que, en últimas, podrían traducirse en riesgos de afectación a los derechos fundamentales de los trabajadores.

De manera complementaria, el análisis de las sentencias de tutela revisadas permite profundizar en los criterios prácticos y jurídicos que La Empresa aplica en estos casos, de las cuales se desprenden hallazgos relevantes sobre la forma cómo se gestiona la estabilidad laboral reforzada, entre los cuales se destacan: la falta de protocolos escritos y uniformes para el manejo de trabajadores con afectaciones de salud; la utilización de la reubicación laboral como medida empresarial ante restricciones médicas; la adopción de decisiones caso a caso, basadas en interpretaciones propias sobre qué constituye "debilidad manifiesta"; una postura empresarial orientada a evitar, en lo posible, acudir al Ministerio del Trabajo; y una marcada ambigüedad entre el plano médico y el jurídico para determinar cuándo se configura el fuero de salud.

Estos hallazgos constituyen la base empírica necesaria para, en el siguiente capítulo, analizar el nivel de correspondencia entre la práctica empresarial y los lineamientos normativos y jurisprudenciales vigentes en materia de fuero de salud, así como para identificar posibles riesgos jurídicos o áreas de mejora en la gestión interna de personal.

3 Capítulo II: Subreglas de aplicación de la estabilidad laboral reforzada

3.1 Estabilidad Laboral Reforzada en las Contingencias de Salud: Fuero de Salud

En Colombia, por regla general, los contratos de trabajo pueden ser terminados sin justa causa, en ejercicio de la facultad discrecional del empleador, siempre que medie el pago de la indemnización legal o una justa causa (Herrera y Camacho, 2019); no obstante, esta potestad encuentra límites frente a ciertos trabajadores considerados sujetos de especial protección constitucional, para quienes se reconoce una estabilidad laboral reforzada como salvaguarda frente a posibles actos de discriminación o vulneración de sus derechos fundamentales.

Una de las manifestaciones más relevantes de esta protección es la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, conocida a nivel doctrinal como fuero de salud, figura que, como advierten Pantoja et. al (2018), es de construcción netamente jurisprudencial, pues no está definida de manera autónoma en ninguna disposición legal. Sin embargo, a la luz de la Corte Constitucional, el fuero de salud tiene por finalidad proteger a aquellos trabajadores que se encuentran en situación de debilidad manifiesta debido a condiciones de salud o que padecen alguna discapacidad, buscando evitar actos de discriminación que comprometan su estabilidad laboral y el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de igualdad (Martínez et.al, 2024).

Así pues, el presente capítulo tiene como propósito documentar jurisprudencialmente el fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, mediante el análisis de los principales lineamientos desarrollados por la Corte Suprema de Justicia-Sala de Casación Laboral- y la Corte Constitucional en la última década, entendiendo estas son el precedente jurisprudencial que delimita las subreglas aplicables que terminan incidiendo en la práctica empresarial (Ponce, 2018).

Para alcanzar este objetivo se iniciará con una delimitación conceptual, posteriormente se expondrá el fundamento constitucional y normativo de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud y de discapacidad, para luego desarrollar el análisis de los criterios jurisprudenciales adoptados por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en la última década.

3.2 Delimitación Conceptual del Fuero de Salud y su Problema desde la Filosofía

Antes de identificar los lineamientos desarrollados por las altas Cortes en materia de estabilidad laboral reforzada por contingencias de salud, es importante conocer el alcance y la naturaleza del concepto de fuero de salud; y en este sentido se hace necesario advertir, según Pantoja et.al (2018), que no existe una definición legal expresa del fuero de salud, toda vez que se trata de una figura producto del desarrollo de la jurisprudencia, y en esa medida su desarrollo y aplicación implica diversas confusiones y discusiones entre juristas (Ortega, 2024). No obstante, resulta útil acudir al lenguaje común que define fuero como: cada uno de los privilegios y exenciones que se conceden a una comunidad, a una provincia, a una ciudad o a una persona; y entre sus sinónimos se encuentran términos como privilegio, exención, concesión, prerrogativa, prebenda o franquicia, lo cual sugiere la idea de una protección especial otorgada a un grupo determinado de personas (RAE, 2025).

Decantado el tema, es necesario partir de la comprensión conceptual de los principales componentes de la estabilidad laboral reforzada: salud, discapacidad y enfermedad; y aunque estos suelen estar relacionados y constituyen condiciones que pueden dar lugar a la aplicación de la estabilidad laboral reforzada (Corte Constitucional, 2024), la realidad es que no son figuras idénticas a la luz de la teoría.

En términos doctrinales, se ha definido salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades" (OMS, 2025); sin embargo, según Cesana (2007) esta es relativa en la medida en que todos los seres

humanos tienen alguna deficiencia, y por ende constituye un concepto parametrizable que desborda la esfera propia del padecimiento de una enfermedad.

En cuanto a enfermedad y discapacidad, a la luz del modelo social, estas no deben confundirse (Cayo, 2010), aunque ambas se relacionan con la salud del trabajador. La enfermedad puede ser una condición médica objetiva o una experiencia subjetiva. Por su parte la discapacidad se define a la luz del modelo que el contexto utilice (Palacios, 2008), y en ese sentido Colombia adoptó un enfoque social, en la medida en que la discapacidad no se entiende exclusivamente como una condición médica, sino que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Guzmán, 2014); y aunque puede existir una base en común que es la salud del trabajador, la discapacidad trasciende lo puramente médico, pues está ligada a las condiciones del entorno social que generan situaciones de discriminación o exclusión; un problema semántico que quizá permea las instituciones jurídicas (Gadamer, 1998).

En esa medida, y en el marco de la estabilidad laboral reforzada, persiste un debate doctrinal entre quienes defienden su extensión a situaciones de enfermedad grave o incapacidad prolongada, y aquellos que sostienen que debe limitarse únicamente a la discapacidad calificada (Ortega, 2024); evidencia de que las dificultades filosóficas y prácticas en su desarrollo e interpretación, por cuanto suele emplearse de forma indistinta para referirse tanto a la protección, deriva de condiciones de discapacidad como a la que se origina en situaciones de enfermedad (Martinez, 2024).

El fuero de salud ha sido reconocido como una construcción eminentemente jurisprudencial, toda vez que guarda una relación directa con la aplicación de la estabilidad laboral reforzada, dirigida a un grupo específico de trabajadores; y en efecto, autores como Pantoja et. al (2018) sostienen que este fuero opera para aquellos trabajadores que presentan limitaciones en su salud o que han sufrido una pérdida de su capacidad laboral, y contempla prerrogativas orientadas a garantizarles la permanencia en su empleo y cierta seguridad de continuidad, salvo que exista una causal objetiva que justifique su desvinculación.

Así, aunque el fuero de salud y la estabilidad laboral reforzada están íntimamente vinculados, no son conceptos idénticos; mientras el fuero constituye la condición de vulnerabilidad que activa la protección, la estabilidad laboral reforzada es el efecto jurídico que impide el despido o la desmejora sin causa justificada o sin la autorización previa

correspondiente; sin embargo, el objeto de este estudio no es resolver ese debate doctrinal, sino documentar y delimitar cómo la jurisprudencia, tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Suprema de Justicia, ha definido los alcances del fuero de salud y su incidencia en la política interna de gestión de personal.

3.3 La estabilidad laboral reforzada y su marco constitucional

La estabilidad laboral reforzada por razones de salud se caracteriza por un enfoque ampliamente garantista (Pantoja et.al, 2018); una figura que ha sido concebida como una expresión de los derechos fundamentales y de principios constitucionales transversales, tales como el Estado Social de Derecho, la igualdad y la solidaridad (Delgado, 2019) y otras disposiciones más específicas, como la protección a personas en condición de discapacidad, contemplada en los Artículos 47 y 54 de la Constitución Nacional.

Bajo esta lógica de protección el Estado Colombiano busca garantizar la participación en igualdad de condiciones de las personas que podrían presentar obstáculos en razón a su estado de salud esto en concordancia con los estamentos internacionales que protegen a las personas en condiciones de discapacidad [4].

En este contexto, la Corte Constitucional ha cumplido un papel clave al responder a los vacíos normativos en la protección de los derechos fundamentales de trabajadores que se encuentran en situación de debilidad manifiesta producto de la limitación. De acuerdo con Cerquera (2018), desde 1992 esta Corte ha desarrollado una línea jurisprudencial sólida, a partir de la cual surgió la figura de la estabilidad laboral reforzada, basada en principios como la igualdad y la solidaridad; sin embargo, frente a esta perspectiva amplia y garantista, se encuentra la postura de la Corte Suprema de Justicia, que ha adoptado un criterio más restrictivo delimitando la condición de salud a una discapacidad (Orozco, 2023). Circunstancia que en párelo supone una amplia dificultad en la práctica empresarial, y genera complejidades en el ámbito empresarial, ya que identificar si el estado de salud de un trabajador constituye una debilidad manifiesta o una discapacidad es fundamental para entender las diferentes posiciones asumidas por los actores involucrados.

[4] El Convenio 111 de la OIT (1958), que prohíbe toda forma de discriminación en el empleo y la ocupación; el Convenio 158 de la OIT (1982), que restringe el despido sin justa causa y protege al trabajador enfermo o lesionado; y el Convenio 159 de la OIT (1983), que promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad a través de políticas de readaptación profesional.

3.4 Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral

Como se mencionó con anterioridad, el punto de inflexión en la evolución normativa y jurisprudencial del fuero de estabilidad laboral reforzada se dio con la promulgación de la Constitución política y la interpretación de los principios de igualdad, la solidaridad y la estabilidad en el empleo, los cuales impusieron un deber a los empleadores de proteger especialmente a quienes se encuentran en condiciones de mayor vulnerabilidad.

En desarrollo de estos mandatos, se expidió la (Ley 361, 1997)), Artículo 26, que establece expresamente un fuero de estabilidad laboral reforzada para las personas en condición de discapacidad, y cuyo objeto principal es la reinserción social y laboral de esta población, garantizando su derecho al trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación.

En esa misma línea, se debe advertir que, la sala de Casación Laboral de La corte Suprema interpretó esta garantía en razón a la delimitación de criterios porcentuales en cuanto a la discapacidad.

Tabla 1. Evaluación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional

Grado de severidad	Porcentaje de PCL	Descripción
Limitación moderada	Entre 15% y 25%	Existe una afectación funcional que limita ciertas actividades, pero permite un desempeño parcial
Limitación severa	Mayor a 25% e inferior a 50%	El trabajador presenta un deterioro significativo que afecta varias funciones laborales
Limitación profunda	Igual o superior a 50%	La persona presenta una discapacidad notoria y permanente que limita gravemente su funcionalidad

Nota: (Presidencia de la Republica, Decreto 1352 de 2013: Por el cual se reglamenta la evaluación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional, 2013)

Parámetros que fueron delimitados por el Decreto 2463 de 2001, y que si bien fueron derogados parcialmente, y en sentencia SL1184-2023 (Corte Suprema, 2023), se reconoció que su Artículo 7° sigue siendo aplicable para hechos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2011) consolidando una línea jurisprudencial que busca suplir el vacío normativo ante la derogatoria parcial del Decreto 2463 de 2001. Una interpretación de la Corte Suprema de Justicia que constituye una subregla jurisprudencial clave, en tanto delimita de manera precisa qué supuestos activan la garantía de estabilidad laboral reforzada a la luz del fuero de discapacidad.

En efecto, la Corte Suprema (2018) sostuvo que solo los trabajadores que presentan una discapacidad relevante son acreedores de dicha protección, en razón a que no cualquier afección activa la protección: un criterio reflejo de una postura que manifiesta una lectura desde el modelo médico rehabilitador que para Ortega (2024) presupone una "cosificación" de los individuos en razón a la acreditación de su situación en términos numéricos.

3.4.1 Sobre la Acreditación

Entre las decisiones más relevantes que marcan este cambio destacan las sentencias CSJ SL5181-2019 (Corte Suprema, 2019) y SL2179-2022 (Corte Suprema, 2022), en las que se establece que el carné de discapacidad no es indispensable para activar la protección, basta con que el empleador conozca o reconozca razonablemente la existencia de una situación de discapacidad significativa, prescindiendo de la acreditación porcentual, como prueba solemne o tarifa legal para la acreditación de la garantía. Y en la misma línea, la Sentencia SL572-2021 (Corte Suprema, 2021), aunque reconoce la utilidad de una calificación técnica, aclara que esta no es indispensable para probar la gravedad de la lesión.

3.4.2 Sobre el Nuevo Precedente Jurisprudencial

La sentencia SL1152-2023 (Corte Suprema, 2023) establece un cambio significativo al "apartarse" de la interpretación tradicional sobre estabilidad laboral reforzada por razones de salud centrada exclusivamente en la existencia de una limitación física, psíquica o sensorial con una pérdida de capacidad laboral superior al 15%, para en su lugar concluir que era necesario revaluar la tesis jurisprudencial existente, acudiendo a la utilización de instrumentos de carácter internacional recurriendo al concepto de discapacidad [5] ratificada por Colombia el 10 de Mayo de 2011(Art. 1º) (Corte Suprema, 2023) y la Ley 1618 de 2013(Ley Estatutaria de Discapacidad) integrando el criterio de deficiencia de la clasificación Salud -CIF-de la OMS aprobada en el 2001 por la Asamblea Mundial. Así pues, la discapacidad no se entiende como una cuestión médica o biológica, sino que se configura principalmente por las barreras sociales, físicas o culturales que impiden a las personas su participación plena y efectiva en la sociedad.

Este cambio se alineó con los estándares internacionales sobre los derechos de las personas con discapacidad, destacando que el concepto de discapacidad es cambiante y en esa medida será la interpretación de las garantías que lo acojan; así, la estabilidad laboral ya no

[5] Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad» y su «Protocolo Facultativo» 2006 adoptada por la Ley 1346 de 2009

depende exclusivamente de una condición médica objetiva, sino de un análisis global de cómo el trabajador interactúa con su entorno. En palabras del alto tribunal: "La discapacidad, según el modelo social o de derechos humanos, no puede evaluarse con un dato numérico, por la elemental razón de que las barreras sociales (factores contextuales) y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse" (Corte Suprema, 2023).

3.4.3 Sobre los Nuevos Criterios de Definición de la Discapacidad según la Corte Suprema de Justicia

Lo mencionado hasta aquí del alto tribunal hace parte de un ordenamiento jurídico vigente (10 de mayo de dos mil veintitrés 2023), donde se advierte que la acreditación de la Pérdida de Capacidad Laboral a partir de los criterios de los porcentajes previstos en el Artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 siguen efectivos solo para los casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley 1618 de 2013, pues para la Sala, los eventos que ocurriesen con posterioridad, se determinarán conforme a la nueva línea jurisprudencial que se comenta.

Estos casos se resolverán entonces, teniendo en cuenta los siguientes parámetros objetivos:

- La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF [6], «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;
- La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;
- Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Con relación a lo anterior, la jurisprudencia permite advertir que, si bien ya no se exige como requisito indispensable la aplicación de los estándares técnicos previstos en el Decreto 2463 de 2001 para acreditar la discapacidad, la determinación de dicha condición sigue sujeta a la existencia de una deficiencia que, en todo caso, debe ser significativa, en

[6] Deficiencias son problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida

concordancia con la definición establecida por la CIF, en el artículo 1º de la Convención de las Personas con Discapacidad [7].

En este sentido, puede decirse que la Sala de Casación Laboral "prescinde" de la exigencia estricta de acreditar la condición de discapacidad mediante una calificación técnica específica para los casos surgidos tras la entrada en vigor de la Convención, no obstante, ello no implica que cualquier afectación menor en la salud configure automáticamente el fuero de protección. La Corte mantiene la exigencia de identificar una deficiencia relevante y persistente, que interactúe con barreras sociales o laborales y que coloque al trabajador en una situación de vulnerabilidad real y objetiva alineada con los parámetros de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con "Discapacidad" (Tribunal Superior, 2025).

3.5 Corte Constitucional: Aproximación a la Estabilidad Laboral Reforzada desde el Enfoque de la Debilidad Manifiesta

A diferencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la Corte Constitucional, en cumplimiento de su mandato de preservar la integridad y supremacía de la Constitución (Constitución Política de Colombia, 1991, Artículo 241), ha sostenido una postura más constante y garantista en torno a la protección reforzada por razones de salud. Desde la óptica constitucional, esta figura ha sido abordada como una expresión de los derechos fundamentales, en el marco del proceso de constitucionalización del derecho laboral[8]. A la luz de la Sentencia SU-087 (Corte Constitucional, 2022) la estabilidad laboral reforzada no se restringe únicamente a personas con discapacidad calificada, sino que también cobija a quienes, sin contar con un dictamen oficial de pérdida de capacidad laboral, enfrentan una condición de salud que le impide o dificulta significativamente el normal y adecuado desempeño sus actividades o funciones (Corte Constitucional, 2016). Al respecto, la Sentencia T-434 (Corte Constitucional, 2020) advierte que no basta cualquier diagnóstico médico; es necesario acreditar elementos como la existencia de informes clínicos recientes, indicaciones médicas específicas, tratamientos en curso, incapacidades prolongadas o reiteradas, o una clara relación de causalidad entre la enfermedad y las funciones desempeñadas en el entorno laboral.

[7] Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

[8] Se reinterpretan las normas a la luz de la Constitución: En lugar de declararlas inconstitucionales, se le da una interpretación conforme a los valores constitucionales y una interpretación sistematica de la Constitución.

3.5.1 Titulares de la Protección

Al respecto, la Sentencia T-141 (Corte Constitucional, 2016) estableció criterios para identificar cuándo un trabajador es acreedor de la garantía de estabilidad por encontrarse en debilidad manifiesta. En su parte motiva, el órgano jurisdiccional se valió de la distinción entre discapacidad e invalidez[9]: la protección de estabilidad manifiesta no se limita únicamente a quienes cuentan con una calificación técnica de pérdida de capacidad laboral de acuerdo con las normas reglamentarias, sino que también incluye a aquellos que tengan afecciones de salud, pues de acuerdo con la Corte, la discapacidad es una condición verificable a los sentidos, que no puede estar supeditada a calificaciones formales atendiendo al principio de la realidad sobre las formas; ni tampoco debe estar condicionada por la presencia de una relación de subordinación laboral; así, el análisis reconoce que esta protección no se limita únicamente a vínculos laborales Sentencia SU-049 (Corte Constitucional, 2017).

3.5.2 Conocimiento Previo del Empleador

La necesidad de conocimiento del empleador es un punto de cuidado para las políticas internas de gestión; al respecto, la Corte Constitucional ha delimitado ciertos indicios permiten considerar que el empleador sí tenía conocimiento de la condición de salud del trabajador o que esta era evidente, al respecto se centra en tratamientos médicos, gestión de incapacidades frecuentes, o que se produzca el despido durante un periodo de incapacidad o tras un accidente de trabajo que haya generado pérdida de capacidad laboral. No obstante, la misma jurisprudencia ha precisado que no se acredita cuando el trabajador únicamente asiste a controles médicos sin requerir tratamiento específico, no presenta incapacidades recientes ni persistentes, o cuando la pérdida de capacidad laboral es calificada en un 0 %, Sentencia T-227. (Corte Constitucional, 2024)

3.5.3 Sobre el Tratamiento de Discapacidad y Salud a la Luz del Precedente de la Corte Constitucional

Tal como se señaló anteriormente, desde la doctrina, la discapacidad y la salud constituyen categorías distintas. Esta situación es reconocida por la Corte T-227 (Corte Constitucional, 2024) en la cual la Corte Constitucional revisó seis acciones de tutela

[9] La primera es el género, que implica -50%; y la segunda, la especie +50%, lo que significa que no toda persona con discapacidad es inválida, pero sí toda persona inválida es una persona con discapacidad severa.

acumuladas que involucraban tanto a personas en situación de discapacidad como a personas que, por razones de salud, se encontraban en estado de debilidad manifiesta. En esta providencia, el Alto Tribunal enfatizó que, si bien ambos grupos comparten la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada tienen circunstancias particulares que exigen su estudio independiente.

En efecto, mientras la discapacidad, a la luz de la Corte , se asocia principalmente con la existencia de barreras sociales que limitan la participación plena de las personas en la sociedad y no con la condición médica derivada de deficiencias funcionales; la debilidad manifiesta por motivos de salud, por su parte, se vincula directamente con afectaciones de salud que le impidan o dificulten significativa o sustancialmente a la persona, un desarrollo normal y adecuado de sus funciones o labores (Corte Constitucional, 2024). No obstante, aunque la Corte Constitucional reconoce una distinción entre ambos grupos poblacionales en materia de estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la jurisprudencia ha establecido que la protección derivada de dicha estabilidad resulta aplicable a ambas situaciones (Corte Constitucional, 2023). En términos prácticos, esto implica que la terminación del contrato de trabajo se encuentra condicionado a la autorización de la autoridad administrativa, incluso cuando medien razones objetivas. Este razonamiento lo hace la Corte dándole prevalencia a las condiciones dignas del trabajo sobre el ánimo de lucro del empleador, aun cuando existe justa causa de terminación; no obstante, para algunos autores condicionar el despido del trabajador a la autorización administrativa, incluso en casos de justa causa, puede resultar “desmedido e impracticable” en razón de las limitaciones administrativas intrínsecas al funcionamiento del Estado (Camacho & Romero, 2018).

Es importante destacar que en los últimos años la interpretación del fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud ha evidenciado una sostenida tensión entre la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional; la primera ha transitado de una concepción estrictamente técnica y cuantitativa de la discapacidad, vinculada a la pérdida de capacidad laboral, hacia una visión más cualitativa, centrada en las barreras sociales que enfrentan las personas con deficiencias físicas, mentales o sensoriales; mientras que en contraste, la Corte Constitucional ha sostenido una postura más garantista, basada en el principio de igualdad material Constitución Política, Artículo 13y en la noción de debilidad manifiesta, extendiendo la protección del fuero a situaciones de salud incluso temporales que generen una especial vulnerabilidad (Corte Constitucional, 2016).

Una cosa es la estabilidad laboral derivada de situaciones de salud temporal, y otra es la que se origina en la condición de discapacidad; y aunque ambas comparten un elemento común la salud del trabajador, no pueden ser tratadas como equivalentes. Esta divergencia interpretativa se hizo particularmente visible en la Sentencia SU-213 de 2024 (Corte Constitucional, 2024), en la cual se exhortó expresamente a la Corte Suprema de Justicia a armonizar su doctrina con el precedente constitucional. El llamado se dio porque la Sala de Casación Laboral condicionaba la protección del fuero a la acreditación de un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, lo que implica una lectura restringida y médica de la discapacidad.

En síntesis, aunque tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema de Justicia comparten el propósito de proteger a los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad, sus interpretaciones en torno a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud o discapacidad han evolucionado de manera divergente, dando lugar a subreglas jurisprudenciales diferenciadas que han generado no solo un debate doctrinal, sino también una compleja tensión práctica que afecta directamente la gestión interna de personal en las empresas; en particular, en el conocimiento previo del empleador sobre la condición de salud del trabajador, y la obligación de contar con autorización administrativa para proceder con despidos constituyen criterios fundamentales que determinan cuándo y cómo debe operar la protección reforzada.

El entendimiento de estas subreglas es indispensable para La Empresa, pues inciden de manera directa en sus políticas de contratación, desvinculación, y manejo del riesgo jurídico asociado a eventuales litigios laborales; así, queda claro que el fuero de salud y la estabilidad laboral reforzada, si bien relacionados, no son conceptos idénticos: el primero alude a la situación de vulnerabilidad del trabajador que activa la protección, mientras que el segundo implica la consecuencia jurídica que impide la terminación o desmejora de las condiciones laborales sin el cumplimiento de requisitos legales y jurisprudenciales específicos.

4. Capitulo 3: La estabilidad laboral reforzada: una mirada desde la experiencia

Este capítulo tiene como propósito analizar la incidencia que han tenido los criterios jurisprudenciales sobre el fuero de salud, establecidos por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia entre los años 2015 y 2025, en la política de gestión de personal de La Empresa.

Se busca establecer un vínculo entre las exigencias jurídicas y la práctica empresarial, evaluando cómo La Empresa ha incorporado, o no, los lineamientos jurisprudenciales en sus procesos internos. Este ejercicio no solo pretende describir las prácticas existentes, sino realizar una mirada crítica sobre la coherencia, vacíos o tensiones que puedan existir entre la normativa vigente, la interpretación judicial y la gestión interna. La importancia de este análisis comparativo radica en que, si bien la jurisprudencia ha reforzado la protección de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta, en la práctica empresarial persisten retos, márgenes de discrecionalidad y riesgos jurídicos que deben identificarse para proponer posibles áreas de mejora.

3.1 Corte Constitucional: enfoque proteccionista

La Corte Constitucional ha mantenido una postura marcadamente proteccionista, consolidando el fuero de salud como un derecho fundamental derivado del principio de dignidad humana y del mandato constitucional de protección especial a las personas en situación de debilidad manifiesta (Art. 13 CP). Para esta Corporación, se configura el fuero de de salud con el simple hecho de que la condición de salud del trabajador genere limitaciones sustanciales en el ejercicio de sus funciones (Corte Constitucional, 2016), incluso sin existir una acreditación o calificación de pérdida de capacidad laboral. En ese sentido, los lineamientos de la Corte Constitucional disponen como titulares de la protección a cualquier trabajador que dentro de la vigencia de un contrato laboral (o cualquier otro vinculo a la luz de la estabilidad ocupacional reforzada), han sufrido algún tipo de disminución física, mental o sensorial. Esto incluye no solo a los trabajadores que tienen una pérdida de capacidad laboral oficialmente calificada, sino también a quienes presentan problemas de salud que les impiden o les dificultan de forma significativa el desarrollo normal de sus funciones (Corte Constitucional, 2017).

Así, en sentencias recientes como la SU-087 de 2022 y la T-227 de 2024, la Corte ha reiterado que el empleador no puede desvincular a un trabajador sin antes valorar integralmente sus condiciones de salud y, de ser el caso, solicitar autorización al Ministerio de Trabajo, aun si el trabajador no cuenta con calificación de pérdida de capacidad laboral. Este enfoque subraya que las barreras no son solo físicas, sino también sociales, estructurales y actitudinales, lo que amplía considerablemente el ámbito de protección.

3.2 Corte Suprema de Justicia: enfoque técnico y cuantitativo

Hasta antes de 2023, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia abordaba la protección derivada del fuero de salud bajo un enfoque técnico y cuantitativo, que vinculaba su reconocimiento a la existencia de una pérdida de capacidad laboral debidamente acreditada mediante dictámenes médicos que establecieran un porcentaje concreto de limitación funcional. Bajo este criterio, la sola existencia de diagnósticos médicos o incapacidades intermitentes no bastaba para configurar la protección, pues se exigía demostrar que la existencia de una pérdida de capacidad laboral moderada, es decir mínimo del 15%.

Sin embargo, la sentencia SL1152-2023 (Corte Suprema, 2023) marcó un punto de quiebre en esta postura, al apartarse de la visión estrictamente médica y numérica. En dicha decisión, la Corte Suprema acogió el modelo social de la discapacidad y precisó que, para los casos surgidos tras la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y de la Ley 1618 de 2013, ya no es indispensable acreditar un porcentaje técnico de pérdida de capacidad laboral para que opere la protección. No obstante, la Corte subrayó que ello no significa que cualquier afectación menor en la salud active automáticamente el fuero, pues sigue siendo necesario demostrar una deficiencia relevante de mediano o largo plazo que, al interactuar con barreras sociales, culturales o laborales, coloque al trabajador en una situación objetiva de vulnerabilidad.

3.3 Relación con la debilidad manifiesta y requisitos para el fuero

El concepto de debilidad manifiesta ha sido uno de los puntos neurálgicos en la interpretación jurisprudencial. Mientras la Corte Constitucional lo asocia a cualquier condición de salud que implique una vulnerabilidad relevante para el trabajador, la Corte Suprema exige un grado de afectación concreto medido hasta el 2023 a través de calificaciones médicas. En esa medida si bien reconoce que los trabajadores con una deficiencia se encuentran en estado de vulnerabilidad, por tanto requieren la protección, no hace un examen independiente o autónomo de la otra categoría (debilidad manifiesta por motivos de salud) como sí lo hace la Corte Constitucional. En consecuencia, en la práctica persiste una ambigüedad conceptual, pues La Empresa sigue anclada en la tesis técnica de la Corte Suprema de Justicia, exigiendo dictámenes médicos que acrediten un porcentaje de pérdida de capacidad laboral (PCL) mientras desconoce la protección de la debilidad manifiesta y la nueva lectura del concepto de discapacidad a través del modelo social,

desconociendo que en la actualidad la Corte Suprema ya abandonó la parametrización de la condición de discapacidad.

En la práctica, esto ha generado tensiones y vacíos de certeza jurídica, pues los empleadores deben determinar cuándo una condición de salud configura debilidad manifiesta que active el fuero, en un escenario donde las dos máximas corporaciones judiciales mantienen criterios parcialmente divergentes.

3.4 La Práctica Empresarial en La Empresa: la Incidencia de la Jurisprudencia y las brechas identificadas

Del análisis de algunas de las sentencias de tutelas analizadas, se advierte que La Empresa mantiene un entendimiento parcial y limitado de los criterios jurisprudenciales sobre la estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

En primer lugar, se observa que La Empresa fundamenta sus decisiones de terminación de contratos principalmente en la existencia o no de un porcentaje de pérdida de capacidad laboral (PCL) calificado, desconociendo que la Corte Constitucional ha sostenido que la protección del fuero de salud también aplica a trabajadores en situación de debilidad manifiesta, incluso sin calificación técnica de discapacidad (Sentencias SU-087 de 2022; T-227 de 2024).

Este vacío se refleja, por ejemplo, en uno de los casos revisados, en el que La Empresa argumentó que el trabajador podía ser despedido por carecer de una calificación de pérdida de capacidad laboral, pese a que existían restricciones médicas y antecedentes de enfermedades que comprometían su desempeño laboral. Tal interpretación es contraria a lo sostenido por la Corte Constitucional, según la cual basta que la condición de salud afecte de forma significativa el normal desarrollo de las labores para activar la protección reforzada.

En segundo lugar, las sentencias de tutela evidencian que La Empresa no ha solicitado autorización previa al Ministerio del Trabajo para proceder con despidos de trabajadores en condiciones de salud protegida. En varios procesos se justificó esta omisión bajo el argumento de que no existía una calificación oficial de discapacidad o que el trabajador estaba prestando sus servicios de manera habitual. Sin embargo, la Corte Constitucional ha reiterado que la autorización administrativa es obligatoria para la terminación del contrato cuando está de por medio la protección de estabilidad laboral reforzada SU-269 (Corte Constitucional, 2023). Esta omisión representa un riesgo jurídico significativo para La Empresa, pues podría derivar en la ineficacia del despido, el reintegro del trabajador y el

pago de salarios y prestaciones dejados de percibir. No obstante, contrasta con la adoptada por la Corte Suprema de Justicia, que en diversos pronunciamientos como la Sentencia SL1360-2018, ha sostenido que la finalidad de la estabilidad laboral reforzada es evitar despidos discriminatorios basados en prejuicios, estigmas o estereotipos frente a la condición de discapacidad o salud del trabajador. En esa línea, ha precisado que si el empleador logra demostrar que la terminación del contrato obedece a una causa justa u objetiva, no resultaría obligatorio acudir al Ministerio del Trabajo para solicitar autorización previa, pues en tal caso no existiría un despido discriminatorio.

Por otro lado, la Corte Constitucional ha sostenido que la autorización previa del Ministerio del Trabajo es obligatoria para desvincular a un trabajador protegido, incluso en casos de justa causa SU-269 (Corte Constitucional (2023) siempre que sea en razón a su condición de debilidad manifiesta. En La Empresa la practica organizacional es prescindir de la autorización ante el Ministerio para despedir trabajadores con condiciones de salud o discapacidad y desvirtuar la presunción de discriminación establecida por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, demostrando en su momento que el despido del trabajador no deviene un prejuicio o discriminación. Lo anterior genera un alto riesgo en razón a que se exponen a hacerse acreedores de sanciones judiciales y administrativas que devienen de la protección, pues en razón a la tesis de la corte constitucional es un requisito indispensable para la terminación del contrato de trabajo de este tipo de sujetos de especial protección.

A su vez, la jurisprudencia colombiana ha consolidado que el fuero de salud y la estabilidad laboral reforzada no son conceptos equivalentes; el primero constituye la situación de vulnerabilidad que activa la protección; mientras que la segunda es la consecuencia jurídica que impide el despido con justa causa sin autorización previa. En esa medida, es evidente que a la luz de las decisiones judiciales revisadas, La Empresa no tiene una delimitación clara de ese límite difuso expuesto en sentencias como SU-087 (Corte Constitucional, 2022). Además, la Corte Constitucional ha extendido el alcance del fuero de salud a todas las personas que mantengan una relación laboral subordinada o análoga, incluyendo contratistas, aprendices y vinculados por servicios, siempre que exista una afectación de salud que limite su desempeño laboral de manera considerable (Corte Constitucional, 2017).

En otro sentido del análisis, tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema de Justicia exigen valorar no solo aspectos médicos sino también barreras sociales, actitudinales

o estructurales que puedan incidir en la discapacidad o debilidad manifiesta; además, privilegian una revisión caso a caso, sin que la calificación técnica sea requisito exclusivo para activar la protección (Corte Constitucional, 2024). Aunque en algunos fallos se menciona la intervención del médico ocupacional de La Empresa, no se observa evidencia de políticas claras o procedimientos internos que orienten la valoración integral de las condiciones de salud, considerando no solo aspectos médicos, sino también barreras sociales, actitudinales o estructurales, como lo exige la jurisprudencia más reciente (Sentencia SL1152-2023, Corte Suprema de Justicia; T-227 de 2024, Corte Constitucional).

En síntesis, las decisiones de La Empresa evidencian una práctica anclada en una interpretación técnica y restrictiva del fuero de salud, basada principalmente en la existencia de calificaciones de pérdida de capacidad laboral y en una gestión caso a caso, sin lineamientos escritos ni protocolos definidos. Esta situación revela cuatro impactos claros de la jurisprudencia en la política de gestión:

(i) una ambigüedad conceptual, porque La Empresa sigue aferrada a la visión medica rehabilitadora adoptada por Corte Suprema, al menos hasta el año 2023, ignorando el enfoque más amplio de la Corte Constitucional sobre la debilidad manifiesta;

(ii) una gestión caso a caso, derivada de la incertidumbre jurídica, que aunque busca mitigar riesgos, aumenta la posibilidad de decisiones contradictorias o inadecuadas;

(iii) una práctica de evasión de la autorización del Ministerio por temor a decisiones adversas, lo cual es contrario a la jurisprudencia constitucional reciente; y

(iv) un riesgo jurídico elevado, derivado de la falta de protocolos claros y de la tensión entre ambas líneas jurisprudenciales, que expone a La Empresa a posibles vulneraciones de derechos fundamentales, reintegros y sanciones económicas.

Es importante señalar que estas decisiones empresariales no surgen de manera aislada, sino que reflejan la incidencia directa de la jurisprudencia en la política interna de gestión de personal. Durante varios años, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sostuvo un criterio técnico y cuantitativo, en el cual la protección reforzada se vinculaba casi exclusivamente a la existencia de una calificación oficial de pérdida de capacidad laboral. En

este contexto, La Empresa basó muchas de sus actuaciones en la ausencia de dictámenes médicos o en el hecho de que el trabajador continuara prestando sus servicios de manera habitual. No obstante, esta interpretación, que durante un tiempo fue jurídicamente aceptada, ha coexistido con la tesis constante de la Corte Constitucional, según la cual la autorización previa del Ministerio del Trabajo es obligatoria incluso sin calificación técnica, siempre que exista una situación de debilidad manifiesta SU-269 (Corte Constitucional, 2023).

3.5 Dilemas empresariales : Entre el deber legal y la sostenibilidad empresarial

La tensión entre las posturas de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia no solo ha tenido implicaciones jurídicas, sino que ha generado profundos dilemas éticos, económicos y prácticos para la gestión empresarial de La Empresa; y aunque ha sido criticada por decisiones que parecen desconocer el enfoque amplio de protección derivado de la debilidad manifiesta, lo cierto es que sus actuaciones deben entenderse dentro de un contexto normativo y jurisprudencial profundamente incierto.

Como ha señalado Ortega (2019), la estabilidad laboral reforzada en Colombia es más un principio constitucional interpretado jurisprudencialmente que una figura expresamente prevista en la ley, lo cual ha dejado a las empresas ante un marco difuso y, muchas veces, contradictorio. La Empresa ha debido gestionar esta ambigüedad jurídica optando, en muchos casos, por decisiones caso a caso. No se trata necesariamente de negligencia empresarial, sino de la dificultad de operar entre líneas jurisprudenciales que, aunque comparten el propósito de proteger a trabajadores en situación de vulnerabilidad, difieren en requisitos, pruebas y consecuencias legales.

Desde la óptica bioética, el empleador tiene la obligación de procurar el bienestar del trabajador y de garantizar condiciones laborales dignas, incluso cuando existen limitaciones de salud (Tinant, 2012). No obstante, aplicar estrictamente la tesis de la Corte Constitucional, según la cual basta una afectación significativa de salud para activar la protección, y por ende presumir que toda terminación debe darse con la autorización del ministerio del trabajo, aun sin calificación técnica, supone para La Empresa asumir riesgos económicos considerables. Datos de la ANDI afirman que para el año 2022, el ausentismo laboral generó un sobrecosto promedio del 6,52 % sobre el salario de cada trabajador únicamente por causa del ausentismo laboral (Arrieta et al., 2022).

La jurisprudencia ha generado, además, un efecto práctico que impacta directamente la toma de decisiones en La Empresa, en términos de la presunción de discriminación en todo

despido de un trabajador con una afectación en salud, lo que implica que el empleador debe probar, casi en todos los casos, que la terminación del contrato obedeció a razones objetivas y no a la condición de salud. Esta carga probatoria, implica un ejercicio mucho más conductual donde las áreas externas al ámbito jurídico deben comparecer y complementar. Pues a la luz del modelo social, la jurisprudencia reciente, en especial la Corte Constitucional T-227 (Corte Constitucional, 2024), exige que no se valore únicamente la existencia de diagnósticos clínicos, sino también factores como las barreras sociales, actitudinales o económicas que puedan profundizar la situación de vulnerabilidad del trabajador. Sin embargo, en la práctica, persiste un enfoque eminentemente médico y técnico, basado en dictámenes de pérdida de capacidad laboral (PCL). Esta brecha entre el criterio clínico y el enfoque social amplía el margen de incertidumbre, pues La Empresa no cuenta con protocolos que integren variables sociales a sus procesos de decisión.

3.6 Riesgos Jurídicos para La Empresa

En primer lugar, la falta de solicitud de autorización previa ante el Ministerio del Trabajo para la desvinculación de trabajadores en situación de debilidad manifiesta, contraria a la exigencia reiterada por la Corte Constitucional (Sentencias SU-087 de 2022; SU-269 de 2023; T-227 de 2024), puede dar lugar a la declaración de ineficacia del despido, con las consecuencias de reinstalación del trabajador en su cargo, el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir durante el tiempo de desvinculación y eventuales indemnizaciones adicionales.

En segundo lugar, la jurisprudencia constitucional ha consolidado la presunción de que todo despido de un trabajador con una afectación en salud es discriminatorio salvo prueba en contrario. Esta carga probatoria recae en el empleador y exige demostrar de manera robusta que el despido obedeció a una causa objetiva, lo que implica un riesgo procesal elevado para La Empresa en acciones de tutela o procesos ordinarios laborales.

En tercer lugar, la ausencia de protocolos internos claros y de procedimientos estandarizados para valorar tanto los aspectos médicos como las barreras sociales o actitudinales, incrementa la probabilidad de decisiones contradictorias y de ser declaradas vulneraciones de derechos fundamentales. Esto expone a La Empresa. a sanciones administrativas por parte de la autoridad laboral y al riesgo reputacional derivado de fallos judiciales adversos.

En cuarto lugar, en términos económicos, las eventuales órdenes de reintegro con pago retroactivo, sumadas a los costos indirectos del ausentismo, las reubicaciones laborales y los litigios, representan un riesgo significativo para la sostenibilidad financiera de La Empresa. Por último, la coexistencia de criterios divergentes entre la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional mantiene un escenario de incertidumbre jurídica que impide el diseño de políticas seguras y predecibles. Esto obliga a La Empresa a actuar con prudencia, gestionando los casos de manera individual y discrecional, lo que, paradójicamente, incrementa el margen de error y el riesgo de decisiones que puedan ser consideradas ilegales o discriminatorias.

Conclusiones

La Empresa cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo robusto y actualizado que prevé disposiciones relativas a la protección de la salud laboral, no obstante este resulta limitado en cuanto a anticipar procedimientos o rutas específicas para la atención de casos relacionados con la estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

La política interna, aunque orientada al cumplimiento normativo, se encuentra anclada en una visión del modelo médico-rehabilitador de la discapacidad, lo cual evidencia una visión reducida de la protección que no se enmarca con los lineamientos actuales, desarrollado por el precedente jurisprudencial.

Con relación al marco jurídico, la sistematización permitió documentar que la figura del fuero de salud, si bien no tiene una definición legal autónoma, esta ha sido ampliamente delineada por la jurisprudencia tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Suprema de Justicia; mientras la primera ha adoptado una postura garantista, sustentada en el principio de igualdad material extendiendo la protección incluso a trabajadores sin calificación técnica de pérdida de capacidad laboral; la segunda ha mantenido su visión más restrictiva, vinculada a parámetros técnicos y porcentuales que si bien a la fecha "ha abandonado" en lo sustancial la realidad es que su exigencia a de una deficiencia en los términos de la CIF supone en lo factico la acreditación similar de los porcentajes que siempre ha venido pregonado.

Al contrastar los lineamientos jurisprudenciales con la práctica empresarial, se advierte que La Empresa ha estado fuertemente influida por la tensión entre las exigencias jurisprudenciales y la realidad empresarial. Mientras la Corte Constitucional ha consolidado un enfoque amplio y garantista, extendiendo la protección del fuero de salud incluso sin calificación técnica, se ha mantenido una visión técnica y cuantitativa, anclada en la pérdida

de capacidad laboral, lo que ha derivado en decisiones gestionadas caso a caso, sin protocolos claros.

Esta situación ha generado incertidumbre jurídica y un riesgo elevado de sanciones y demandas, especialmente por la omisión en acudir al Ministerio de Trabajo y por la dificultad de integrar el enfoque social exigido por la jurisprudencia reciente. Así, la incidencia de los desarrollos jurisprudenciales en la práctica empresarial de La Empresa se traduce en un desafío constante por equilibrar la protección de derechos fundamentales de los trabajadores con la sostenibilidad y seguridad jurídica en la gestión empresarial.

Finalmente, La Empresa ha optado, en la práctica, por la abstención de acudir al Ministerio del Trabajo para obtener autorización para despidos de trabajadores en condiciones protegidas, debido a la percepción de parcialidad en las decisiones de la autoridad administrativa y al temor de generar precedentes adversos; no obstante, esta omisión representa una postura arriesgada y un riesgo jurídico significativo que podrían acarrear la nulidad del despido, el reintegro del trabajador y el pago de indemnizaciones y salarios caídos, conforme a las órdenes jurisprudenciales vigentes. Esta realidad confirma la necesidad urgente de revisar y actualizar las políticas internas de gestión de personal, implementando protocolos claros y herramientas preventivas que armonicen el deber de protección de los derechos fundamentales de los trabajadores con la seguridad jurídica y financiera de la organización.

4 Referencias Bibliográficas

Arrieta, E., Sepúlveda, K., Hurtado, I., Restrepo, J., & Jarámillo, T. (2024). *Ausentismo laboral e incapacidades médicas 2022.* Centro de Estudios Sociales y Laborales de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI.

Betancourt, R. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. *Criterio Jurídico Garantista, 2*(2), 252-264. http://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r28411.pdf.

Camacho, A., & Romero, C. (2018). *De la estabilidad laboral relativa, ¿A la estabilidad laboral absoluta?* Editorial Universidad del Rosario.

Cayo, L. (2010). *Discapacidad, derecho y políticas de inclusión.* CERMI.

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

Cesana, G. (2007). *El oficio de curar.* Encuentro: Madrid.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano.* Ciudad de México: McGraw-Hill.

Congreso de Colombia. (1997). *Ley 361 de 1997.* Congreso de Colombia.

Corte Constiticional , d. (2005). *Sentencia T-031 de 2005. Magistrado ponente: Manuel José Cepeda Espinosa.* Bogotá: Corte Constiticional de Colombia.

Corte Constitucional, d. (2015). *Sentencia T-320 de 2015. Magistrado ponente: Luis Guillermo Guerrero Pérez.* Bogotá: Corte Constitucional de Colombia.

Corte Constitucional, d. (2015). *Sentencia T-420 de 2015. Magistrado ponente: Jorge Iván Palacio.* Bogotá: Corte Constitucional de Colombia.

Corte Constitucional, d. (2016). *Sentencia T-420 de 2016. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.* Bogotá: Corte Constitucional de Colombia.

Corte Constitucional, d. (2016). *Sentencia T-141 de 28 de marzo de 2016. Magistrado ponente: Eduardo Montealegre Lynett.* Bogotá: Corte Constitucional de Colombia.

Corte Constitucional, d. (2017). *Sentencia SU-049 de 2017. Magistrada ponente: María Victoria Calle Correa.* Bogotá: Corte Constitucional de Colombia.

Corte Constitucional, d. (2017). *Sentencia T-317 de 2017. Magistrada ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado.* Bogotá: Corte Constitucional de Colombia.

Corte Constitucional, d. (2017). *Sentencia T-589 de 2017. Magistrado ponente: Alberto Rojas Ríos.* Bogotá: Corte Constitucional de Colombia.

Corte Constitucional, d. (2019). *Sentencia T-041 de 2019, Magistrado Sustanciador: José Fernando Reyes Cuartas.* Corte Constitucional de Colombia.

Corte Constitucional, d. (2020). *Sentencia T-434/20. Ponente: Diana Constanza Fajardo Rivera.* Bogotá: Corte Constitucional de Colombia.

Corte Constitucional, d. (2021). *Sentencia T-111 de 2021. Magistrado ponente: Antonio José Lizarazo Ocampo.* Bogotá: Corte Constitucional de Colombia.

Corte Constitucional, d. (2022). *Sentencia SU-087 de 2022 (Exp. T-8.334.269). Magistrado ponente: José Fernando Reyes Cuartas.* Bogotá: Corte Constitucional de Colombia.

Corte Constitucional, d. (2023). *Sentencia SU-269/23. Ponente: Diana Constanza Fajardo Rivera.* Bogotá: Corte Constitucional de Colombia. .

Corte Constitucional, d. (2023). *Sentencia T-094/23. Ponente: Natalia Ángel Cabo.* Bogota: Corte Constitucional de Colombia.

Corte Constitucional, d. (2024). *Sentencia de Unificación SU-169, Magistrado Sustanciador: Vladimir Fernández.* Corte Constitucional de Colombia.

Corte Constitucional, d. (2024). *Sentencia SU-213 de 2024 (Exp. T-9.506.416). Magistrado ponente: Vladimir Fernández Andrade.* Bogotá: Corte Constitucional de Colombia.

Corte Constitucional, d. (2024). *Sentencia T-227 de 2024. Magistrada ponente: Natalia Ángel Cabo.* Bogotá: Corte Constitucional de Colombia.

Corte Suprema , d. (2024). *Sentencia SL1797-2024 (Rad. n.º 99315). Ponente: Marjorie Zúñiga Romero.* Bogotá: Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

Corte Suprema de Justicia, d. (2023). *Sentencia SL1152-2023. Magistrada ponente: Marjorie Zúñiga Romero.* Bogotá: Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

Corte Suprema, d. (2015). *Sentencia SL136557-2015 (Rad. 56315, Acta 35).* Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

Corte Suprema, d. (2015). *Sentencia SL136557-2015 (Rad. 56315, Acta 35).* Bogotá: Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

Corte Suprema, d. (2016). *Sentencia SL10538-2016 (Rad. n.° 42451, Acta 23). Ponente: Fernando Castillo Cadena.* Bogotá: Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

Corte Suprema, d. (2017). *Sentencia SL-45314 de 2017 (Rad. 45314).* Bogotá: Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

Corte Suprema, d. (2018). *Sentencia SL1360-2018 (Rad. n.° 53394, Acta 12). Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo.* Bogotá: Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

Corte Suprema, d. (2018). *Sentencia SL7694-2018 (Rad. 59702). Magistrado ponente: Jorge Luis Quiroz Alemán.* Bogotá: Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

Corte Suprema, d. (2019). *Sentencia SL5181-2019.* Bogotá: Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

Corte Suprema, d. (2020). *Sentencia SL187 de 2020 (Rad. n.° 70440). Magistrada ponente: Ana María Muñoz Segura.* Bogotá: Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

Corte Suprema, d. (2021). *Sentencia SL572-2021 (Rad. n.° 572). Ponente: Magistrado Luis Benedicto Herrera Díaz.* Bogotá: Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

Corte Suprema, d. (2022). *Sentencia SL2179-2022 (Rad. n.° 82530). Magistrada ponente: Dolly Amparo Caguasango Villota.* Bogotá: Corte Suprema de Justicia, Sala de Descongestión Laboral N.º 1.

Corte Suprema, d. (2022). *Sentencia SL2517-2022 (Rad. n.° 83218). Magistrada ponente: Luis Alfonso Rico Puerta.* Bogotá: Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

Corte Suprema, d. (2023). *Sentencia SL1152-2023 (Rad. 90116). Magistrada ponente: Marjorie Zúñiga Romero.* Bogotá: Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

Corte Suprema, d. (2023). *Sentencia: SL-1184 del 10 de Mayo de 2023 Referencia: Rad. 91581.* Bogotá: Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

Corte Suprema, d. (2024). *Sentencia SL1797-2024 (Rad. n.° 99315). Ponente: Marjorie Zúñiga Romero.* Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

CST Decreto 2663. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950).* Congreso de la República de Colombia.

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

Donawa, A. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM: Revista de Ciencias Sociales Aplicadas, 2*(8), 43-63- https://orcid.org/0000-0002-6142-9500.

Gadamer, H. (1998). *Verdad y método II.* Salamanca: Hermeneia.

Granados, J. (2023). El principio de la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en situación de debilidad manifiesta: análisis del principio en las decisiones tomadas por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga. *Revista UR Estudios Socio-Jurídicos*, DOI: 10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.12420.

Herrera, J., & Camacho, A. (2019). *Derecho individual del trabajo.* Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.

Jaramillo, I. (2011). *Del derecho laboral al Derecho del trabajo.* Bogotá, Colombia: Editorial de la Universidad del Rosario.

La Empresa. (01 de 06 de 2025). *Ingeniería con calidad proyectada hacia el futuro.* https://www.deltec.com.co:8040/: https://www.deltec.com.co:8040/

La Empresa. (2023). *Reglamento Interno de Trabajo.* Empresa del sector privado.

Ley 1618. (2013). *Ley 1618 de 2013.* Congreso de Colombia.

Ley 361. (1997). *Ley 361 de 1997.* Congreso de Colombia.

Martínez, A., Castro, E., & Hernández, L. (2024). Estabilidad laboral reforzada por una situación de discapacidad en Colombia: Un análisis a partir del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 54*(140), 1-29. https://doi.org/10.18566/rfdcp.v54n140.a10.

Martinez, F. (2024). *Cartilla Laboral.* ECOE Ediciones.

OIT. (1982). *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, 1982 (núm. 158). Ginebra: OIT.* Organización Internacional del Trabajo.

OMS. (2025). *La OMS mantiene su firme compromiso con los principios establecidos en el preámbulo de la Constitución.* Organización Mundial del la Salud.

Orozco, C. (2023). *La Corte Suprema de Justicia cambió su jurisprudencia en materia de estabilidad laboral reforzada por salud (SL1152 de 2023).* Bogotá: Universidad del Externado.

Ortega, L. (2024). *La estabilidad laboral reforzada. Elementos estructurales del conflicto.* Bogotá: Grupo editorial Ibañez.

Palacios , A. (2017). l modelo social de discapacidad y su concepción como cuestión de derechos humanos. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 8*(1), 19-23. DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.2190.

Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.* Cinca.

Pantoja, L., Rosero, J., & Villacorte, N. (2018). *nfermedad, discapacidad y fuero de salud Tópicos nacionales e internacionales para su aplicación en Colombia.* Bogotá: Universidad Mariana.

Ponce, G. (2018). Nuevo alcance de la estabilidad laboral reforzada por el fuero de salud. *Federación de Aseguradores Colombianos Fasecolda*(171), 40–43. https://revista.fasecolda.com/index.php/revfasecolda/article/view/456.

Presidencia de la Republica, d. (2001). *Decreto 2463 de 2001* . Presidencia de la Republica de Colombia.

Presidencia de la Republica, d. (2013). *Decreto 1352 de 2013: Por el cual se reglamenta la evaluación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional.* Bogotá: Diario Oficial No. 48.817.

Presidencia del la Repubica, d. (2013). *Decreto 1352 de 2013.* Presidencia del la Repubica de Colombia.

RAE. (2025). *Diccionario de la Real Academia Española.* Madrid: Real Academia Española.

Reynoso, C. (2014). Las transformaciones del concepto de empresa. *Revista Latinoamericana de Derecho Social, 18*, 133-158. DOI:10.1016/S1870-4670(14)70167-8.

Robinson, J. (1994). *Teoría económica y economía política.* Madrid: Ediciones Martínez Roca.

Tinant, Eduardo Luis. 2012. "Principios jurídicos y principios bioéticos. Separación, vinculación, integración." Derecho PUCP 69: 45-63. https://doi.org/10.18800/derechopucp.201202.002

Tribunal Superior, D. J. (2025). *Proceso ordinario laboral. Magistrado ponente: Diego Roberto Montoya.* Tribunal Superior Distrito Judicial Sala Laboral.

Witker, J. (2008). Hacia una investigación jurídica integrativa. *Boletín Mexicano De Derecho Comparado, 22*, https://doi.org/10.22201/iij.24484873e.2008.122.3996.