

APORTE JURISPRUDENCIAL SOBRE LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL  
REFORZADA POR DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA EN COLOMBIA  
DE 2018 A 2020

SANTIAGO AGUIRRE SOTO

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
FACULTAD DE DERECHO  
PROGRAMA: DERECHO  
MEDELLÍN  
2020

APORTE JURISPRUDENCIAL SOBRE LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL  
REFORZADA POR DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA EN COLOMBIA  
DE 2018 A 2020

SANTIAGO AGUIRRE SOTO

Trabajo de grado para optar por el título de abogado

Asesor

SOL LEONOR MEJÍA PULGARÍN

Magíster

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
FACULTAD DE DERECHO  
PROGRAMA: DERECHO  
MEDELLÍN  
2020

## CONTENIDO

|   |    |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN: .....   | 5  |
| II. REQUISITOS PARA LA PROCEDIBILIDAD DE LA ESTABILIDAD LABORAL<br>REFORZADA: ..... | 5  |
| a) Postura de la Corte Suprema de Justicia: .....                                   | 6  |
| b) Postura de la Corte Constitucional: .....  | 8  |
| III. SUJETOS QUE SE ENCUENTRAN COBIJADOS CON LA PROTECCIÓN.....                     | 9  |
| a) Postura de la Corte Suprema de Justicia: .....                                   | 10 |
| b) Postura de la Corte Constitucional: .....  | 10 |
| IV. NECESIDAD DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.<br>.....        | 12 |
| a) Postura de la Corte Constitucional: .....  | 12 |
| b) Postura de la Corte Suprema de Justicia: .....                                   | 14 |
| V. POSIBILIDAD DE DESVIRTUAR LA PRESUNCIÓN DE DESPIDO<br>DISCRIMINATORIO. ....      | 15 |
| a) Postura de la Corte Constitucional: .....  | 15 |
| b) Postura de la Corte Suprema de Justicia: .....                                   | 16 |
| CONCLUSIONES.....   | 19 |
| Bibliografía y referencias:.....  | 20 |

### **Resumen:**

Este artículo producto de la práctica corporativa, presenta una reseña sobre los pronunciamientos que han hecho tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema de Justicia, en torno a diversos aspectos jurisprudenciales relacionados con la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por condiciones de salud, con el fin de aclarar el panorama en torno a las reglas emitidas por estas dos entidades sobre cuestiones relevantes como (i) los requisitos de procedibilidad de la misma, (ii) los sujetos que se encuentran cobijados por ella; y, (iii) la posibilidad que tiene el empleador de probar dentro de un proceso una justa causa que controvierta el móvil discriminatorio.

### **Abstract:**

This paper reviews the decisions adopted by the Colombian Supreme Court of Justice and the Constitutional Court, regarding the rules of law in the protection of disabled workers. This, in order to establish the state of several elements, such as protection requirements, subjects protected, the need for an administrative permission to fire these workers, as well as the possibility of proving a fair reason to dismiss a protected person without discriminatory intent.

Palabras clave: Estabilidad laboral reforzada, discriminación, discapacidad, debilidad manifiesta, sujetos de especial protección.

## **INTRODUCCIÓN:**

Este artículo es resultado del proceso de prácticas corporativas que se realizó durante el año 2020, en el que se tuvo la oportunidad de contestar tutelas y demandas laborales cuyo objeto giraba sobre el fuero de estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud. En este punto, pude observar la falta de claridad que existe entre los operadores jurídicos sobre algunos de los temas que hacen parte de la mencionada figura, debido a la disparidad de los criterios jurisprudenciales adoptados por los órganos de cierre, tanto de la jurisdicción ordinaria como de la constitucional. Por ello se hace un recuento de las posiciones asumidas por estos tribunales en los años 2018 a 2020

El método utilizado fue un estudio meramente jurisprudencial, en el que se examinaron las providencias importantes que fueron emitidas por estas corporaciones en el lapso mencionado, analizándolas bajo una óptica comparativa que deje en evidencia las disidencias y acuerdos.

Este escrito se dividirá así: (I) la identificación de los requisitos necesarios para su configuración. (ii) el análisis de los sujetos que se encuentran cobijados por el mismo (iii) necesidad de solicitar permiso al Ministerio del Trabajo; y, (iv) la posibilidad que tiene el empleador de probar la justa causa del despido, haciendo improcedente la aplicación de esta protección.

## **II. REQUISITOS PARA LA PROCEDIBILIDAD DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA:**

Es menester definir la estabilidad laboral reforzada como el derecho del que goza la persona titular de una determinada limitación física frente a su empleo, que le permite "...permanecer en él y de (sic) gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido,

como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de persona” (Sentencia C-531 de 2000).

El origen de esta protección no es unívoco, sino que se deriva tanto de normas de carácter legal como de interpretaciones jurisprudenciales del texto constitucional. Así lo ha interpretado la Corte Constitucional al decir:

Por una parte, la estabilidad del trabajador en situación de discapacidad se deriva expresamente del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 e impone al empleador el deber de solicitar “autorización de la oficina del trabajo” para despedir o dar por terminado el contrato de personas con “limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas”, previamente determinadas por la autoridad competente. Ante la omisión de dicho deber legal, el despido se presume discriminatorio y, por tanto, procede el pago de la indemnización prevista en la referida ley, consistente en el pago de 180 días de salario, y el reintegro.

De otra parte, la estabilidad del trabajador que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro del estado de salud se fundamenta en el artículo 13 constitucional, conforme al cual “le corresponde al Estado propiciar las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo”, y en el deber de solidaridad del empleador, cuya finalidad es evitar “escenarios de discriminación” por la condición de salud del trabajador”. (Sentencia T-586 de 2019)

#### **a) Postura de la Corte Suprema de Justicia:**

La Corte Suprema de Justicia en numerosos pronunciamientos como lo son la Sentencia 2104 de 2019 de la Sala Laboral (en adelante, “SL”), la 5405 de 2019, y la 547 de 2020, ha manifestado que, para que proceda la especial protección traída por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es necesario que se presenten tres circunstancias, a saber, que el trabajador cuente con una pérdida de capacidad

moderada severa o profunda, que el empleador haya tenido conocimiento de la situación anterior y que el despido se diera por un móvil discriminatorio. En este acápite solo trataremos lo atinente a la forma de acreditar estos requisitos, ya que, dada su extensión, su contenido será tratado más ampliamente en los acápites posteriores.

Frente a la prueba de la discapacidad y su grado, se ha dicho en diversos pronunciamientos como la Sentencia SL 39 de 2020, la SL 5565 de 2019 y la SL 54 de 2020, que la misma no requiere una tarifa legal, razón por la que no es requisito *sine qua non* para la aplicación del amparo mencionado, que al momento de la terminación del contrato se tenga una calificación de pérdida de capacidad laboral conocida por el empleador. En este punto, lo pertinente es demostrar, a través de cualquier medio de prueba permitido por el ordenamiento, que el empleador conocía de la discapacidad y de su gravedad o magnitud.

Es menester decir que desde el 2018 se ha iniciado una línea jurisprudencial constante y uniforme, nacida de la Sentencia SL 1360 de 2018, que consagra varias normas importantes sobre la estabilidad laboral reforzada. En lo que concierne a los requisitos, establece que cuando se da un despido de una persona, se genera una presunción *iuris tantum*, consistente en que este fue discriminatorio. De esta manera, dijo:

Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adoctrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.

Este criterio ha sido reiterado de manera uniforme y constante por numerosos pronunciamientos como lo son la Sentencia SL 1614 de 2018), Sentencia SL2401 de 2018, Sentencia SL 2905 de 2018, Sentencia SL 2548 de 2019, Sentencia SL 1426 de 2019, y la Sentencia SL 491 de 2020.

### **b) Postura de la Corte Constitucional:**

Por su parte, la Corte Constitucional ha planteado en sus recientes jurisprudencias los requisitos para que la protección en comento produzca efectos. Según la Sentencia T-52 de 2019, estos son:

En esos casos, además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación.

Dicho pronunciamiento ha sido reiterado en providencias como la T-041 de 2019. En este acápite, solo se tratará lo que respecta al requisito atinente a la necesidad del conocimiento por parte del empleador.

En lo que compete al requisito del conocimiento, la Corte Constitucional le ha dado una gran importancia, considerándolo como esencial para la configuración de esta protección, al punto que su ausencia puede dar al traste con ella, así lo manifestó en Sentencia T-586 de 2019:



Por tanto, en seguimiento de la jurisprudencia constitucional (supra ff.jj. 26 a 33), no es posible inferir que la terminación de la relación de trabajo hubiese tenido como presunta causa la enfermedad del tutelante, si incluso era desconocida para el mismo trabajador al momento de la terminación del vínculo laboral. En consecuencia, no se cumplen las condiciones que dan lugar al amparo de la ELR (estabilidad laboral reforzada), como consecuencia de una conducta discriminatoria.

Pese a la claridad del enunciado anterior, la Corte Constitucional, en Sentencia T-118 de 2019, reiteró lo dicho en Sentencia 521 de 2016, señalando que dicha corporación ha manifestado que:

Sin embargo, respecto de este requisito cabe advertir que mediante sentencia T-029 de 2016 la Sala Octava de Revisión de esta Corporación declaró que de manera excepcional y sólo cuando las circunstancias del caso lo ameriten, el juez de tutela podrá ordenar el reintegro así el empleador no tuviera conocimiento de la situación de salud del trabajador. Ello, no para efectos de evitar una posible discriminación en cabeza del afectado, sino para garantizar la continuidad en el tratamiento de salud y la eficacia del principio de solidaridad, el cual, en el marco del referido fallo, les impone a ciertas personas la obligación de adoptar determinadas conductas de auxilio y colaboración frente a otras.

De esta manera queda claro que, aunque por regla general se exige un conocimiento del empleador, con el fin de considerar discriminatorio el despido y, por ende, aplicar la protección constitucional, es posible que dentro del espacio de discrecionalidad del juez de tutela, se considere necesario el reintegro aun cuando el empleador desconociera la condición de salud.

### **III. SUJETOS QUE SE ENCUENTRAN COBIJADOS CON LA PROTECCIÓN**

### **a) Postura de la Corte Suprema de Justicia:**

Al momento de delimitar a la población beneficiaria de este fuero, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 5181 de 2019 dijo que el criterio para reconocer la calidad de tal es la configuración de una discapacidad que revista una gravedad, cuya magnitud haga presumible la necesidad de la protección, en tanto se entiende que la misma puede llegar a ser motivo de discriminación.

Para determinar lo que se considera una discapacidad grave, la Corte Suprema de Justicia en numerosos pronunciamientos, como la Sentencia SL 685 de 2018, la 3787 de 2019 y la SL 5056 de 2019, ha usado el criterio de pérdida de capacidad laboral moderada (del 15% al 25%), severa (de 25% al 50%) o profunda (superior a 50%), consagrado en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001.

Es menester aclarar que los hechos que motivaron las decisiones citadas líneas arriba, se dieron durante la vigencia del Decreto mencionado, ya que, si se trata de situaciones posteriores, es dable aplicar otros criterios como lo son los contenidos en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad ratificada por la Ley 1346 de 2009 o los del artículo segundo de la Ley Estatutaria 1618 de 2013. De esta manera lo manifestó la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL2586 de 2020:

Vale insistir que desde el punto de vista de lo que se entiende por discapacidad, no es dable juzgarlo a la luz de los nuevos abordajes y conceptos de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013, porque los hechos examinados ocurrieron antes de su entrada en vigencia. De allí que para efectos de establecer si la demandante posee una discapacidad, la Corte acuda al criterio construido sobre los grados y porcentajes del artículo 7º del Decreto 2436 de 2001.

### **b) Postura de la Corte Constitucional:**

Por su parte, esta corporación ha establecido un grupo más amplio de personas que son beneficiarias de esta garantía, al utilizar en numerosas providencias (entre las que se encuentra la Sentencia T-14 de 2019, la T-500 del 2019 y la T-102 de 2020), el criterio de “debilidad manifiesta” como condición que permite ser cobijado por esta protección.

Frente al alcance de este concepto, la Sentencia T-99 de 2020 dice:

De acuerdo a lo anotado, en aquellos eventos en que se logre demostrar probatoriamente que la merma en el estado de salud del trabajador estropea el normal desempeño de sus funciones, y aún sin que medie un dictamen previo que acredite la discapacidad, en virtud del beneficio de la estabilidad laboral reforzada por la situación de debilidad manifiesta, el despido o desvinculación se convierte en ineficaz cuando la razón obedezca a esas condiciones del trabajador.

Como se ve, este grupo es más comprensivo que el delineado por la jurisprudencia de la Corte Suprema, en tanto no se limita a las personas que sufren una discapacidad, sino que llega a todas las que tengan una situación médica que les dificulte el desempeño de sus funciones en condiciones de normalidad. Esta profunda diferencia es palmaria y ha sido puesta de relieve por la misma jurisprudencia constitucional, cuando en Sentencia C-200 de 2019 dijo:

En conclusión, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia aún considera que el trabajador debe sufrir una pérdida de capacidad laboral específica y acreditada por el organismo competente para ser beneficiario de cualquiera de los elementos estipulados por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Adicionalmente, afirma que el mero quebrantamiento de la salud no es suficiente para que el empleado se encuentre cobijado por la Ley 361 de 1997, es decir, el hecho de que la persona se encuentre incapacitada temporalmente no le otorga protección laboral reforzada. A este respecto, es

indispensable que dicha incapacidad sea tal, que se pueda determinar su discapacidad.

Por consiguiente, la posición de la Corte Suprema de Justicia aún difiere de la postura adoptada por la Corte Constitucional, en relación con la aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada y el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Mientras que la primera Corporación exige que el trabajador acredite una pérdida de capacidad laboral superior al 15% para ser amparado por el artículo en mención, la segunda considera que cualquier persona que sufra una enfermedad que le dificulte su desempeño laboral goza de estabilidad laboral reforzada.

#### **IV. NECESIDAD DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.**

##### **a) Postura de la Corte Constitucional:**

Frente a la necesidad del permiso que autorice la terminación, la jurisprudencia de la Corte Constitucional no ha sido uniforme, en tanto, si bien por un lado la Sentencia T-305 de 2018 enfatizó en la necesidad de dicho permiso al establecer que el derecho a la estabilidad laboral reforzada comprendía la garantía de:

(...) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar (...).

Reforzando posteriormente esta tesis con lo manifestado en la Sentencia T-041 de 2019, según la cual:

En este punto, y según los pronunciamientos uniformes de este Tribunal traídos a la presente providencia, se debe enfatizar que de manera independiente a la causal aducida para la terminación del contrato de trabajo con una persona en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de

salud, es imperativo sin excepción alguna, que antes de la desvinculación se cuente con la respectiva autorización emitida por el Ministerio del Trabajo.

En tal sentido, bajo ninguna consideración los empleadores pueden omitir dicha exigencia, pues es el inspector del trabajo, atendiendo su deber de velar por la protección de los derechos del trabajador en condiciones vulnerables, quien tiene la obligación de verificar si existe o no causa justa.

A esta postura que sostiene la obligatoriedad del permiso, adhirió el Ministerio del Trabajo en la Circular Interna 049 de 2019 en la que sostiene:

En tal panorama legal, surge el deber para todo empleador que requiera despedir a un trabajador en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta de atender los parámetros jurisprudenciales esbozados por la H. Corte Constitucional, a efectos de verificar si se encuentra protegido con el fuero de estabilidad laboral reforzada y determinar así, las circunstancias jurídicas y sociales que tal circunstancia connota, verbigracia la obligación de solicitar permiso para terminar la relación laboral, ante el Ministerio del Trabajo.

Adicionalmente, en la Sentencia T-102 de 2020, se hizo una diferenciación entre los trabajadores que sufren una discapacidad y los que se acercan a este fuero en virtud de una condición de debilidad manifiesta. Al respecto, la Corte Constitucional dijo:

En todo caso, la desvinculación de una persona en situación de debilidad manifiesta o indefensión no da lugar, de manera automática, al pago de la sanción prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sino solo al reintegro. Esto se debe a que la referida disposición impuso el deber del empleador de solicitar la autorización de la oficina del trabajo para dar por terminado el vínculo de las personas en situación de discapacidad, pero no previó tal obligación respecto del trabajador en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión –concepto no contenido en el de “discapacidad”–.

(...)

En caso contrario, la terminación del contrato de trabajo no puede calificarse prima facie injustificada y discriminatoria, pues es razonable considerar que el empleador no debía solicitar la autorización ante el Ministerio del Trabajo para dar por terminada la relación laboral.

Así pues, se ve que, aunque existe un criterio general de obligatoriedad del permiso manifestado por la esta la Corte Constitucional y adoptado por el Ministerio del Trabajo, mismo que se ve reiterado por el hecho de que la falta del mismo, se constituye en uno de los requisitos para que proceda la medida, la Corte Constitucional en algunas providencias como la mencionada o como en la T-586 de 2019, ha generado una separación de criterios en torno a la necesidad del permiso en los casos de personas con discapacidad o en los casos de debilidad manifiesta.

#### **b) Postura de la Corte Suprema de Justicia:**

La postura de la Corte Suprema de Justicia frente a este tema tuvo su origen en la Sentencia SL 1360 de 2018. En esta se sostuvo que la autorización del Ministerio del Trabajo solo era necesaria si el despido obedecía a la condición de salud del trabajador. Este órgano entendió que:

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

En este pronunciamiento, la Corte Suprema de Justicia aclaró que, no obstante no requerirse permiso para terminar con la relación laboral, cuando un trabajador acuda a la jurisdicción alegando que fue despedido por su condición de salud, le bastará probar la misma para que se configure en su favor la presunción de que en la terminación de su relación laboral, medió un móvil discriminatorio.

Esta postura según la cual, cuando existe una causa objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo no se hace necesario acudir ante el Ministerio del Trabajo para que este dé su autorización, ha mantenido de manera constante en diversos pronunciamientos como lo son la Sentencia SL 260 de 2019, la SL 848 de 2020, y la SL 54 de 2020.

## **V. POSIBILIDAD DE DESVIRTUAR LA PRESUNCIÓN DE DESPIDO DISCRIMINATORIO.**

### **a) Postura de la Corte Constitucional:**

En algunos de los pronunciamientos analizados, se ve cómo la Corte Constitucional le ha dado cabida a la posibilidad de que el empleador pruebe que la discriminación no obedeció a un criterio discriminatorio. De esta manera, por ejemplo, en la Sentencia T-620 de 2019, esta corporación al pronunciarse sobre la aplicación de este fuero dijo:

Sin embargo, el tercer requisito no se cumple, pues en el asunto sí hubo una justificación suficiente para dar por terminado el contrato de prestación de servicios pactado, como quiera que ello obedeció al cumplimiento de una orden dada por el agente interventor de la Superintendencia Nacional de Salud en el marco de la intervención forzosa que esa entidad dictó sobre la E.S.E. demandada.

En ese sentido, al mediar una orden administrativa, no encuentra la Sala nexo alguno entre la enfermedad y la terminación de la relación laboral que amerite dictar una medida encaminada a revertir la terminación del contrato de prestación de servicios. Tal como ya se explicó, no basta con acreditar la

condición de sujeto de especial protección constitucional para imponer la estabilidad laboral reforzada pues, lo que se ha de demostrar, es el obrar discriminatorio con base en la enfermedad diagnosticada. En este caso medió una razón objetiva para la finalización del contrato en la que en nada incidió la enfermedad que tiene el accionante.

Mismo criterio fue reiterado en la Sentencia T-284 de 2019, donde se expresa que la presunción de despido es susceptible de ser desvirtuada en los diversos escenarios procesales que trae el ordenamiento jurídico.

Así, se ha señalado que si constatada la condición de debilidad especial se logra establecer que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el (sic) que permanece el sujeto. Con todo, esta presunción se puede desvirtuar -incluso en el proceso de tutela-, porque la carga de la prueba se traslada al empleador, a quien le corresponde demostrar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular sino que obedeció a una justa causa.

Frente a la posibilidad de controvertir el despido discriminatorio, la Sentencia T-41 de 2019 manifestó que la sola alegación de la justa causa no es suficiente para acreditar que el despido se dio basado en un criterio aceptable. Si se quiere usar esta posibilidad, es necesario probar los hechos que fundamentarían la justa causa. De esta manera dijo:

Así pues, toda vez que la presunción de desvinculación injusta invierte la carga de la prueba y la radica en la parte demandada, en este caso no bastaba con afirmar (sin ningún sustento probatorio) los hechos mencionados en la causal de terminación del contrato (...).

**b) Postura de la Corte Suprema de Justicia:**



La postura de la Corte Suprema de Justicia es uniforme en considerar que la prueba de una causa objetiva desvirtúa la presunción de despido discriminatorio de la que goza el trabajador. En este punto, analizaremos algunos pronunciamientos de este tribunal que reiteran esta tesis, ejemplificando algunas de las circunstancias en las que esta corporación ha encontrado que se configura una causa objetiva.

En primer lugar, resulta adecuado mencionar la Sentencia SL 547 de 2020 en la que esta corporación consideró:

La autorización del inspector del trabajo se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades sea incompatible e insuperable con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, de modo que la omisión de dicha obligación implica la ineficacia del despido y el pago de los salarios, prestaciones y sanciones establecidas en la ley.

Por lo tanto, la decisión del ad quem estuvo conforme a los parámetros exigidos por esta corporación, toda vez que el despido se dio en razón de una reestructuración empresarial, y no por la condición del demandante.

Por su parte en la Sentencia SL 39 de 2020, la Corte Suprema de Justicia manifestó que la terminación del contrato en virtud de la finalización de la obra o labor contratada, calificaba como un “motivo que por demás atiende a una razón objetiva de ruptura del nexo laboral”. Esta misma tesis es sostenida en la Sentencia SL 848 de 2020.

En la Sentencia SL 260 de 2019, se consideró como justa causa de terminación del contrato la referente a un trabajador que, por no aceptar ser trasladado de ciudad para la prestación de sus funciones, dejó de presentarse a su puesto de trabajo. En esta oportunidad se manifestó: “Además, debe reiterarse que en el sub lite, el vínculo laboral cesó por el incumplimiento de las obligaciones del trabajador, razón por la cual, bajo ninguna circunstancia, se requería de la autorización del Ministerio del Trabajo para proceder al despido”.

Como se ve, son numerosas las causas que acepta la Corte Suprema para

lograr derruir la presunción de despido discriminatorio que favorece al empleado. Pese a esto, se debe decir que no todas las justas causas para la terminación del contrato son aceptadas por la jurisprudencia de este órgano como justificaciones que puedan lograr el cometido mencionado. De esta manera, es importante traer a colación el criterio jurisprudencial contenido en la Sentencia SL 2585 de 2019, que manifiesta que la mera terminación del plazo contemplado en un contrato a término fijo, no es suficiente para dar por terminado el contrato laboral. De esta manera dijo:

En consecuencia, la Corte adoctrina que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados. Por consiguiente, si el trabajador promueve juicio laboral, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial; solo así quedará acreditado que su decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminatoria.

Dentro de su argumentación, la Corte Suprema de Justicia hace mención a un criterio que creemos importante traer a colación por sus posibles implicaciones a la hora de determinar qué eventos se pueden probar en un proceso, con el fin de desvirtuar la mencionada presunción. De este modo vale decir:

La causa objetiva o principio de razón objetiva es un aspecto que debe buscarse en los hechos, en la realidad. Por tanto, la causa objetiva no necesariamente coincide con las causas jurídicas de terminación de los contratos de trabajo. Por ejemplo, la decisión unilateral del empleador, aunque es una causal de terminación de los contratos (lit. h, art. 61 CST), no necesariamente es una causa objetiva. De esta forma, causa objetiva y causal legal de terminación de los contratos no siempre coinciden, de manera que habrá causas legales de terminación en los que el componente subjetivo se encuentran (sic) presente.

En los contratos a término fijo, si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral (lit. c, art. 61 CST), esto no significa que por ello sea objetivo. Y no lo es, porque es eminentemente subjetivo cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo; dicho de otro modo, la terminación del contrato está (sic) permeada por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador de no prorrogarlo.

## **CONCLUSIONES**

Como se desprende del análisis realizado, aun cuando existen semejanzas entre la jurisprudencia emitida por cada uno de estos órganos, hoy en día persisten numerosas diferencias de criterios en temas de suma importancia como lo puede ser el universo de personas a las que les es aplicable esta estabilidad laboral reforzada.

Dichas diferencias causan una situación de inseguridad jurídica tanto para los trabajadores que pretenden verse cobijados por estas medidas, como para los empleadores que tienen en su personal a sujetos con discapacidad o debilidad manifiesta, pues al no existir criterios unificados, se hace difícil prever qué reglas se aplicarán en un eventual litigio en el que se decida el reintegro de un trabajador o la aplicación de la sanción de 180 días contenida en artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

También resulta confusa la distinción que se realiza entre causa objetiva y causa legal, en tanto al estar basada en inclusión de un criterio como lo es el componente subjetivo en la decisión de dar por terminado el contrato, se deja un amplio margen de discrecionalidad al juez a la hora de calificar una justa causa alegada por el empleador, mismo que quedará en una situación de inseguridad aun mayor al no saber cuáles de las causas contempladas en el ordenamiento es válido esgrimir para desvirtuar la presunción de despido injusto.

## **Bibliografía y referencias:**

Colombia. Ministerio del Trabajo. Circular Interna, 049 (2019).

Corte Constitucional (2000). Bogotá.C-531.Magistrado Ponente: Álvaro Tafur Galvis

Corte Constitucional (2018).Bogotá. T-305.Magistrada Ponente: Cristina Pardo Schlesinge.

Corte Constitucional (2019). Bogotá .T-14.Magistrada Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado.

Corte Constitucional (2019). Bogotá T-118. Magistrado Ponente: Cristina Pardo Schlesinger.

Corte Constitucional (2019). Bogotá. T-041. Magistrado Ponente: José Fernando Reyes Cuartas

Corte Constitucional (2019). Bogotá. T-586.Magistrado Ponente: Carlos Bernal Pulido.

Corte Constitucional (2019).Bogotá. C-200 . Magistrada Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado.

Corte Constitucional (2019).Bogotá. T-102. Magistrado Ponente: Carlos Bernal Pulido.

Corte Constitucional (2019).Bogotá. T-284. Magistrado Ponente: Diana Fajardo Rivera.

Corte Constitucional (2019).Bogotá. T-620.Magistrado Ponente: Antonio José Lizarazo Ocampo.

Corte Constitucional (2019).Bogotá.T-500. Magistrado Ponente: Alberto Rojas Ríos

Corte Constitucional (2019).Bogotá.T-99. Magistrado Ponente: Cristina Pardo Schlesinger

Corte Suprema de Justicia (2018), SL 685 . Magistrado Ponente: Dolly Amparo Caguasango Villota

Corte Suprema de Justicia (2018). Bogotá SL 2905.Magistrado Ponente: Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez.

Corte Suprema de Justicia (2018). Bogotá SL SL2401.Magistrado Ponente: Santander Rafael Brito Cuadrad.

Corte Suprema de Justicia (2018). Bogotá. SL 1360.Magistrado Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Corte Suprema de Justicia (2018). Bogotá.SL 1614. Magistrado Ponente: Dolly Amparo Caguasango Villota.

Corte Suprema de Justicia (2019). Bogotá. SL 1426 . Magistrado Ponente: Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez

Corte Suprema de Justicia (2019). Bogotá. SL 2104. Magistrado Ponente: Martín Emilio Beltrán Quintero.

Corte Suprema de Justicia (2019). Bogotá. SL 5565. Magistrado Ponente: Donald José Dix Ponnefz

Corte Suprema de Justicia (2019). Bogotá. SL5405. Magistrado Ponente: Ana María Muñoz Segura.

Corte Suprema de Justicia (2019). SL 260. Magistrada Ponente; Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Corte Suprema de Justicia (2019). SL 3787.Magistrado Ponente: Jimena Isabel Godoy Fajardo

Corte Suprema de Justicia (2019). SL 5056. Magistrado Ponente: Dolly Amparo Caguasango Villota

Corte Suprema de Justicia (2019). SL 5181. Magistrado Ponente: Gerardo Botero Zuluaga.

Corte Suprema de Justicia (2020). Bogotá SL547. Magistrado Ponente: Omar De Jesús Restrepo Ochoa.

Corte Suprema de Justicia (2020). Bogotá. SL 39. Magistrado Ponente: Ernesto Forero Vargas.

Corte Suprema de Justicia (2020). Bogotá. SL 54. Magistrado Ponente: Jorge Prada Sánchez

Corte Suprema de Justicia (2020). Bogotá. SL 491 . Magistrado Ponente: Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez

Corte Suprema de Justicia (2020). SL2586. Magistrado Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo

Corte Suprema de Justicia (2020). SL848. Magistrado Ponente: Jorge Prada Sánchez.

Corte Suprema de Justicia (2020). SL 54. Magistrado Ponente: Jorge Prada Sánchez.