

**AVANCES Y RETROCESOS EN MATERIA  
DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA  
Y EL DERECHO A LA SEGURIDAD  
SOCIAL EN PENSIONES**

## Estado social de derecho:

- Uno de los principios es lograr la **justicia material**, para lo cual debe orientar su accionar a **corregir las desigualdades**, promover la inclusión y garantizar que las personas o grupos que se encuentran en situación de desventaja **gocen efectivamente de sus derechos fundamentales**.
- **Igualdad real y efectiva** para los grupos tradicionalmente discriminados por problemas de salud u otros mediante la protección y restitución de sus derechos que han sido menguados o lesionados.

# PROTECCIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

- **1948:** Declaración Universal de los Derechos Humanos
- **1971:** Declaración Universal del retrasado mental
- **1975:** Declaración de los Derechos de los Impedidos
- **1981:** Las Naciones Unidas lo declaran como “el año Internacional de los Impedidos”
- **1982:** Programa Acción Mundial de los Impedidos de las Naciones Unidas y se declara que la década 1983 – 1992 sería EL DECENIO DE LAS NACIONES UNIDAS POR LOS IMPEDIDOS.
- **1983:** Convenio C 159 de la O.I.T. «Sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas- Ley 82 de 1988 – Decreto 2177 de 1989.
- **1993:** Normas Uniforme sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad
- **La Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad**, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 2006, aprobada mediante Ley 1346 de 2009.
- **Convención Interamericana** para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad: **Ley 762 de 2002-Sentencia C 401 de 2003**
- **Protocolo adicional a la Convención Americana sobre D.H. – Protocolo de San Salvador – Ley 319 de 1996 – C 251 de 1997**
- **LEY 1618 DE 2013 ESTATUTARIA DE DISCAPACIDAD**

## Convenio C 159 de la O.I.T. «Sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas- Ley 82 de 1988 – Decreto 2177 de 1989.

**Define por persona inválida** toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

Existan **medidas adecuadas de readaptación profesional** al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.

**Igualdad de oportunidades** entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general.

**Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades** y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias.

## La Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 2006-.Ley 1346 de 2009.

Desarrolla el tema entre otros del trabajo y el empleo,.

1. Los Estados Partes reconocen **el derecho** de las personas con discapacidad **a trabajar**, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y **promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo**, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) **Prohibir la discriminación** por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) **Proteger los derechos de las personas con discapacidad**, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) **Asegurar que** las personas con discapacidad **puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales**, en igualdad de condiciones con las demás;

- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan **acceso efectivo a programas** generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e) **Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional** de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f) **Promover oportunidades empresariales**, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g) **Emplear a personas con discapacidad en el sector público**;
- h) **Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado** mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- k) **Promover programas de rehabilitación** vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

## **Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad: Ley 762 de 2002-.**

**Su objetivo prevenir y eliminar todas las expresiones de discriminación contra las personas con discapacidad.**

**Define la discapacidad** (significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social). **y discriminación** (toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales).

**Conmina al Estado** a tomar medidas para eliminar la discriminación contra los discapacitados, propiciar una plena integración en la sociedad, así como a trabajar prioritariamente en la prevención, detección, rehabilitación, educación, formación, tratamiento de dicha población.

# LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DEL DISCAPACITADO

- **Artículo 13:**

«El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.»

**Prohibición de discriminación general y consagración de discriminación positiva.**

- **Artículo 47:**

«El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran»

**Especial atención constitucional a favor de los disminuidos físicos , psíquicos y sensoriales.**

- **Artículo 53. Estabilidad laboral.**

- **Artículo 54:**

«Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud».

- **Artículo 68: Obligación del Estado en relación con la educación de personas con limitaciones físicas o mentales.**



## LEYES

**Ley 361 de 1997** «Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación hoy en situación de discapacidad».

**Ley 1145 de 2007** «Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones».

**Ley 1618 de 2013** «Por medio de la cual se establecen disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad».

**Ley 1346 de 2009** «Por medio de la cual Colombia adoptó la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad».

## Artículo 26 Ley 361 de 1997

«En ningún caso la limitación (hoy discapacidad) de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada (hoy en situación de discapacidad) podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, *tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario*, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren».

# PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO?

## Artículo 26 Ley 361 de 1997 .

Ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

## CONSECUENCIA JURIDICA POR EL DESPIDOS SIN AUTORIZACIÓN DEL MINISTERIO:

- Indemnización equivalente a **ciento ochenta días del salario**
- Indemnización por despido sin justa causa

## **Análisis de constitucionalidad - Sentencia C- 531 del 2000.**

**Se demanda:** «..el legislador ignoró la obligación de proteger especialmente a las personas que por su condición física se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, obstaculiza la efectividad de sus derechos, violando entre otros art 53 C.P y convenios internacionales».

Dice la corte:

«En esos términos, tal y como se encuentra redactada la norma, la Corte estima que la posibilidad de despedir a un discapacitado, sin autorización de la oficina de Trabajo, debiendo el patrono asumir el pago de una indemnización por la suma de *“ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”*, **no configura una salvaguarda de sus derechos y un desarrollo del principio de protección especial de la cual son destinatarios**, por razón de su debilidad manifiesta dada su condición física, sensorial o mental especial, **en la medida en que la protección de esta forma establecida es insuficiente respecto del principio de estabilidad laboral reforzada** que se impone para la garantía de su derecho al trabajo e igualdad y respeto a su dignidad humana.

Sin embargo, la verdadera naturaleza de la indemnización que allí se plantea enerva el argumento de la inconstitucionalidad de la disposición legal, por cuanto dicha **indemnización presenta un carácter sancionatorio y suplementario pero que no otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de la persona con limitación, sin previa autorización de la oficina de Trabajo».**

**i.)** Efectivamente, la indemnización establecida en el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 presenta una constitucionalidad cuestionable en virtud de la insuficiencia para garantizar la estabilidad laboral reforzada que se predica de los trabajadores discapacitados.

**ii.)** Dicho mecanismo indemnizatorio no otorga eficacia jurídica al despido o terminación del contrato sin autorización previa del funcionario del trabajo, sino que constituye una sanción adicional para el patrono que actúa contradiciendo la protección de la estabilidad laboral reforzada de los minusválidos. Es decir, como lo anunciara uno de los intervinientes, la indemnización de esa forma descrita torna en económica una obligación de hacer incumplida.

**iii.)** Declarar la inexecutable del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 produce mayores perjuicios para el discapacitado que es despedido o cuyo contrato es terminado, sin la autorización del funcionario del trabajo, pues, de un lado, pierde la posibilidad de recibir dicho monto y lo que es peor, deja de existir una sanción indemnizatoria para el empleador con la cual se pretende desestimular cualquier actuación en ese sentido.

**iv.)** Existe en la regulación controvertida una omisión relativa del legislador por la falta de señalamiento de una protección suficiente a la discapacidad para que de esta manera armonice con los mandatos superiores, la cual deberá ser subsanada mediante la aplicación directa de los principios y mandatos constitucionales mediante la expedición de una sentencia integradora, tal y como se hizo en la Sentencia C-479 de 1997, en la forma ya vista.

# Sentencia C- 531 del 2000.

- Se declara EXEQUIBLE el artículo 26 de la Ley 361 de 1997
- Pero ..... debido a los principios de:
  - 1. Respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad ( Arts. 2 y 13 C.P.),
  - 2. Respeto a la especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (Arts. 47 y 54 C.P.)
- Carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación **sin que exista autorización previa** de la oficina de Trabajo que constate **la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo.**
- El reintegro y el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir

# QUE ES ESTABILIDAD LABORAL REFORZA POR SALUD, ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA, ESTABILIDAD REFORZADA POR SALUD PARA EL TRABAJADOR EN CONDICIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA O FUERO DE SALUD?

QUE ES?.

**Es un derecho fundamental**, derivado de los artículos 1º, 13, 25, 47, 48, 53 y 93 de la Constitución Política, el cual protege a los trabajadores que, por distintas circunstancias, se encuentran en un estado de debilidad manifiesta, que pretende garantizar la permanencia del empleo.

# ESTABILIDAD REFORZADA POR SALUD PARA EL TRABAJADOR EN CONDICIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA

De quienes se predica?.

## **C-824 de 2011**

- Trabajadores que padezcan en el desarrollo del trabajo\*:
- Una invalidez.
- Discapacitado –situación de discapacidad C-458/15.
- Disminuido físico, síquico o sensoriales.
- Todas aquellas personas que tengan una afectación en su salud, que esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. (Personas en situación de debilidad manifiesta como consecuencia de afecciones de salud).



## DISCAPACIDAD:

### Ley 762 de 2002- .

Significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

### Ley 1145 de 2007

**Situación de discapacidad:** Conjunto de condiciones ambientales, físicas, biológicas, culturales y sociales, que pueden afectar la autonomía y la participación de la persona, su núcleo familiar, la comunidad y la población en general en cualquier momento relativo al ciclo vital, como resultado de las interacciones del individuo con el entorno.

**Persona con discapacidad:** Es aquella que tiene limitaciones o deficiencias en su actividad cotidiana y restricciones en la participación social por causa de una condición de salud, o de barreras físicas, ambientales, culturales, sociales y del entorno cotidiano. Esta definición se actualizará

### Ley 1618 de 2013.

Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

### Decreto 917 de 1999

Toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano producida por una deficiencia, y se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una actividad normal o rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, y progresivos o regresivos. Representa la objetivación de la deficiencia y por tanto, refleja alteraciones a nivel de la persona

- **INVALIDEZ:** Pérdida de la capacidad laboral del 50% o más. **SENTENCIA C-589 de 2012.**

**o porque padece T-784 de 2009: DEFICIENCIA** Toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, que pueden ser temporales o permanentes, **DISCAPACIDAD:** Cualquier restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano o una **MINUSVALIA:** desventaja humana que lo limita o impide para el desempeño de un rol, que es normal en su caso en función de la edad, sexo, factores sociales, culturales y ocupacionales.

Con independencia de si tenían una calificación de pérdida de capacidad laboral.

Como se prueba?.

*En este sentido la persona en situación de discapacidad que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, antes o durante la ejecución de su contrato laboral, puede utilizar cualquier documento que acredite la situación de discapacidad en que se encuentre. Entre los medios probatorios posibles para ello se encuentran [la historia clínica](#), [cualquier documento pertinente de su médico personal](#), [incapacidades debidamente concedidas](#), [concepto del experto en salud ocupacional](#), [recomendaciones del área de medicina laboral de la EPS](#), [informe individual de accidente de trabajo rendido por la ARP](#), [informe de la Junta de invalidez competente](#), o [la calificación de pérdida](#)*

(...)

**7.5.4. En conclusión en el contexto del ejercicio del derecho a la estabilidad laboral reforzada contenido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la jurisprudencia ha establecido que [no es necesario ningún medio de prueba tarifada como la calificación de invalidez o el carné de discapacitado](#). Esto es así pues esta Corte ha acogido un concepto amplio de discapacidad, relacionado con toda situación de "debilidad manifiesta" que impida o dificulte el desempeño de labores en condiciones regulares, sin que sea necesaria calificación previa o carné que acredite la condición de discapacidad. En este caso se ha entendido que exigir una prueba única para probar la debilidad manifiesta de una persona en situación de discapacidad desconoce los principios de libre convencimiento del juez laboral y de análisis no tarifado de los medios de prueba (artículo 61 del Código Procesal del Trabajo)."** [C-606 DE 2012](#)

## Que implica gozar de estabilidad laboral reforzada por salud o el fuero de salud?.

- Conservación del empleo.
- A no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad.
- A permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral.
- A que el inspector de trabajo autorice el despido con base en la verificación previa de esa causal, a fin de que el despido pueda considerarse eficaz.
- **Una presunción a favor de discriminación cuando se despide sin autorización del inspector de trabajo.**
- Limitación de la autonomía de la voluntad del empleador para despedir.

## **PRESUNCIÓN DE DISCRIMINACIÓN.**

Se desvirtúa si empleador no conocía estado de salud del trabajador.???

El empleador debe demostrar que el despido se ha efectuado por razones distintas a la situación de salud del trabajador o que se han agotado todas las posibilidades dentro de lo razonable para poder mantenerlo en la empresa, con lo cual se configura objetivamente la causal prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

## **QUE PRESTACIONES O BENEFICIOS SE ORIGINA A FAVOR DEL TRABAJADOR?**

Reintegro.

Subsidios por incapacidad.

Indemnización por incapacidad permanente parcial.

Pensión de invalidez.

Indemnización por 180 días.

**Reubicación.**

## REUBICACIÓN

Artículo 16 del Decreto 2351 de 1965 exige al empleador que:

*Al terminar el período de incapacidad temporal, los patronos están obligados:*

*a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo:*

*b) A proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.*

## **DCTO 2177 de 1989.**

**Artículo 16:** Todos los patronos públicos y privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo

La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo.

**Artículo 17.** A los trabajadores de los sectores públicos y privado que, según concepto de la seguridad competente de salud ocupacional o quien haga las veces en la respectiva entidad de seguridad o previsión social o medicina del trabajo, en caso de no existir afiliación a dichas instituciones, se encuentren en estado de invalidez física, sensorial o mental, para desempeñar las funciones propias del empleo de que sean titulares del empleo **y la incapacidad no origine el reconocimiento de pensión de invalidez**, se les deberán asignar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad.

## Ley 776 de 2002

**Artículo 4** Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que se desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.

**Artículo 8°** Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, **para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.**

T - 1040 de 2001, T 062 DE 2007, T 992 de 2008



**EL FUERO DE SALUD no se limita a contratos de trabajo a término indefinido - T-382/10-.**

**Contrato a término Fijo** T- 687/06 T-1083/07 , T-936/09

**Contrato por obra o labor:** T-263/09, T-225/2012,

**Empresas Temporales:** T-936/09, T- 269/10 **E.T**

**Cooperativas:** T-449/10, T-490/10, T-461/12.

**Contrato sindical:** T-136/14,

## Servidores Públicos- Provisionales y Libre nombramiento y remoción T-292/11, T-148/2012, 372/12.

«...sin importar el tipo de vínculo que regule la relación laboral, el ente nominador deberá proceder a **reubicar laboralmente al empleado en un cargo que se acomode a sus condiciones de salud o ajustar la forma en las que ejerce sus funciones actuales**. Sin embargo, pueden existir motivos constitucionalmente válidos para optar por el retiro del trabajador, caso en el cual el empleador tiene la carga de descartar adecuadamente que el despido se de en razón de la condición de discapacidad, por lo cual **habrá de exponer de manera suficiente, concreta, cierta y concurrente, las razones que sustentan el despido**. Ello deberá realizarse con la anotación en la hoja de vida del empleado o, si así lo considera, mediante la motivación directa del acto administrativo de despido».

### Contrato de aprendizaje T-881/12

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. T-490 de 2010, T-988 de 2012, T-144 de 2014 y T-310 de 2015. En la sentencia T-040 de 2016 **SU 049 DE 2017** y SU 040 DE 2018.

## **Si el empleador decide terminar el vínculo laboral sin agotar sus obligaciones de manera adecuada, cuales son sus consecuencias:**

- (a) La ineficacia del despido, -REINTEGRO- en un cargo igual o mejor al que desempeñaba y en el que no sufra el riesgo de empeorar su condición de salud.
- (b) El pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el periodo en el cual estuvo injustamente separado del cargo,,
- (c) El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas que su nuevo cargo le impone, si hay lugar a ello;
- (a) El derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Decreto 19 de 2012 art 137.

El artículo [26](#) de la Ley 361 de 1997, quedará así:

**"Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad.** En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, [no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato, Siempre se garantizará el derecho al debido proceso.](#)

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren",

**YA INEXEQUIBLE C-744 DE 2012**

Facultades extraordinarias artículo 75 de la Ley 1474 de 2011.

# CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL

**32532 del 15 de julio de 2008.**

Es claro entonces que la precitada Ley **se ocupa esencialmente del amparo de las personas con los grados de limitación a que se refieren sus artículos 1 y 5**; de manera que quienes para efectos de esta ley no tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad, esto es para aquellos que su minusvalía está comprendida en el grado menor de moderada, no gozan de la protección y asistencia prevista en su primer artículo. || Ahora, como la ley examinada no determina los extremos en que se encuentra la limitación moderada, debe recurrirse al Decreto 2463 de 2001 que sí lo hace, aclarando que en su artículo 1º de manera expresa indica que su aplicación comprende, entre otras, a las personas con derecho a las prestaciones y beneficios contemplados en las Leyes 21 de 1982, 100 de 1993, 361 de 1997 y 418 de 1997. Luego, el contenido de este Decreto en lo que tiene que ver con la citada Ley 361, es norma expresa en aquellos asuntos de que se ocupa y por tal razón no es dable acudir a preceptos que regulan de manera concreta otras materias.

Pues bien, el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitación **“moderada”** es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el **15% y el 25%**; **“severa”**, la que es mayor al **25% pero inferior al 50%** de la pérdida de la capacidad labora y **“profunda”** cuando el grado de minusvalía **supera el 50%**. [...] Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, **se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada”**.

# CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL

- **36115 de marzo de dos mil diez (2010).**

“De tal suerte que la repulsa decidida y la sanción severa del legislador se predicen del despido o del fenecimiento del contrato de trabajo cuyo solo motor haya sido la disminución física, sensorial o psíquica del trabajador.

37514 DE 2010; radicado 35606 de 2009.

**QUIEN ES DISCAPACITADO:** Para que un trabajador acceda a los beneficios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: **(i)** que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad labora, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%; **(ii)** que el empleador conozca de dicho estado de salud; y **(iii)** que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

«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».

Radicación 54400 del 14 de febrero de 2018, 53083 del 14 de octubre de 2015, 55933 del 28 de febrero de 2018,etc



**Radicación 53083 del 14 de octubre de 2015**, MP Rigoberto Echeverri Bueno.

*“esta Corporación ha sostenido que esta garantía es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, pues **procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo** y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, **ni, menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud**”.* (Negrilla fuera del texto).

**SL 471 de 2018** ...**el demandante no presentaba minusvalía, debidamente calificada por el organismo competente**, no era beneficiario de la protección reforzada estipulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, deviniendo en improcedente la aplicación de cualquiera de las sanciones que esa preceptiva consagra (...))».

# NUEVA POSICIÓN??

## SL 1360 DE 2018.

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto **no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad**, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que *«ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación»*, lo que, *contrario sensu*, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

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

Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «*por razón de su limitación*» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada. A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales.

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.**

**2.1.** Ahora, la Sala no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo. **Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea «incompatible e insuperable» en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa,** en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal.

En esta hipótesis la intervención del inspector cobra pleno sentido, pues en su calidad de autoridad administrativa del trabajo debe constatar que el empleador aplicó diligentemente todos los **ajustes razonables** orientados a preservar en el empleo al trabajador, lo cual implica su rehabilitación funcional y profesional, la readaptación de su puesto de trabajo, su reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios (art. 8 de la L. 776/2002). Por lo tanto, solo cuando se constate que la reincorporación es inequívocamente «*incompatible e insuperable*» en la estructura empresarial, podrá emitirse la autorización correspondiente.

## SL 711 DE 2021

En tercer lugar, la Corte de antaño viene señalado, que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15%, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas.

(...)

los destinatarios del principio de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no son los trabajadores con cualquier padecimiento físico o sensorial, sino aquellos que en realidad tengan una discapacidad relevante.

Derogatoria del D. 2463 DE 2001

No autorización Mintrabajo

## SL 2586 DE 2020

«...la exigencia a la trabajadora de un dictamen de pérdida de capacidad laboral es totalmente desacertada en cuanto era imposible que lo aportara, por la simple razón de que para la fecha de su desvinculación se encontraba incapacitada y en tratamiento, y no existía un concepto desfavorable de rehabilitación.

(...)

Es que admitir la tesis de que se requiere incondicionalmente un dictamen que determine el porcentaje exacto de pérdida de capacidad laboral a la fecha de terminación del contrato, dejaría en estado de indefensión a las personas con discapacidad que se encuentran tramitando la calificación o en proceso de rehabilitación, frente a la decisión unilateral del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, antes de que concluya el trámite de calificación de pérdida de la capacidad laboral.

## CAUSAL OBJETIVA DE TERMINACIÓN.

**CONTRATOS DE OBRA CSJ SL3520-2018** adoctrinó que, en los contratos laborales por duración de la obra o labor contratada, *«el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral»*. Lo anterior, por cuanto *«la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotan el objeto del contrato, de tal manera que, desde este momento, la materia de trabajo deja de subsistir y, por consiguiente, mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a un trabajo inexistente»*.

Desde luego que, para la Corte, en esta última hipótesis, la empresa que alega la terminación de la obra, debe acreditar que ese hecho efectivamente ocurrió, en tanto que *«en su calidad de dueña del negocio se encuentra en mejor posición probatoria para documentarse y acreditar la efectiva terminación de las actividades contratadas»*.

**CONTRATOS A TÉRMINO FIJO** 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.

Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.

En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa *objetividad*, más allá del simple vencimiento del plazo.

En consecuencia, la Corte adocina 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.



# LA JUSTA CAUSA DE DESPIDO: 180 DIAS DE INCAPACIDAD

T 852 de 2008

T 992 de 2008

**ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

Por parte del empleador:

(...)

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, **cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso** y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.”

## C-200/19.

Esta es una norma compleja que incluye las siguientes hipótesis y contempla las mismas consecuencias en todos los casos:

- Es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador la **enfermedad contagiosa**, no profesional del trabajador que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso. El despido por esta causa no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
- Es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador la **enfermedad crónica** no profesional del trabajador que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso. El despido por esta causa no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
- Es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador **cualquiera otra enfermedad** del trabajador que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso. El despido por esta causa no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
- Es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador **cualquiera otra lesión** del trabajador que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso. El despido por esta causa no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

**No se trata de una causal de aplicación automática.** PUES al terminar el periodo de incapacidad temporal, los empleadores están obligados a (i) reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban, dentro de sus posibilidades como empresarios y si los empleados recuperan su capacidad de trabajo, de acuerdo con el dictamen médico. Además, (ii) deben proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, aunque ello implique efectuar movimientos de personal. De lo contrario, el despido se considerará ineficaz (art. 16 Decreto 2351 de 1965; artículo 4 Ley 776 de 2002).

## C-200/19.

*Por lo tanto, las hipótesis de despido sólo operan por la extinción de la capacidad laboral, entendida como la posibilidad de prestar el servicio personal para el cual el empleado fue contratado, que es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo.*

*Esta circunstancia debe ser verificable objetivamente, lo que exige que la evaluación sea adelantada por alguien que no sea parte de la situación, pues, sin duda, sus circunstancias pueden ser objeto de debate. Adicionalmente, debe considerarse el eventual carácter discriminatorio de las hipótesis que prevé la norma acusada, pues con ellas se genera una presunción de despido injustificado, lo que incide en la valoración de cada situación.*

## C-200/19.

*la función del Inspector de Trabajo como autoridad protectora de los derechos del trabajador debe desplegarse en el marco de la razonabilidad, a fin de hacer efectivas las normas constitucionales en favor de los trabajadores sin olvidar que ellas se relacionan con otras disposiciones que manifiestan el interés del Estado, como la promoción de las empresas como base del desarrollo económico del país Aunque los empleadores tienen varias obligaciones de adaptación y ajustes ante condiciones de salud de los trabajadores que afecten la prestación de sus servicios, la autoridad del trabajo debe revisar la proporcionalidad de esa carga. Algunos criterios a considerar son el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios de la empresa.*

*Debe analizar los siguientes criterios:*

- El despido atiende sólo a la condición de salud del trabajador y es un criterio superfluo o irrelevante para el trabajo.*
- Aunque sea un criterio relevante para la prestación de sus servicios personales, el empleador debe agotar las posibilidades de traslados o ajustes razonables al término de los 180 días.*
- El empleador debe considerar los riesgos para el trabajador u otras personas en las opciones que considere.*
- Todo nuevo cargo o modificación en las condiciones del empleo implica capacitación adecuada.*
- Si objetivamente el trabajador no puede prestar el servicio, es posible terminar el contrato.*

C-200/19.

Declarar **EXEQUIBLE** el numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, únicamente por el cargo analizado en esta oportunidad, **EN EL ENTENDIDO** de que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona por razón de su situación de salud cuando no exista autorización previa del inspector de trabajo. Además de la ineficacia descrita previamente, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su situación de salud, sin la autorización del inspector de trabajo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren, en los términos de la parte motiva de esta providencia.

# CIRCULAR INTERNA 049 DEL MINISTERIO DE TRABAJO

Visión proteccionista.

Aspectos para autorizar o negar el permiso.

## 1-SI SE ARGUMENTA JUSTA CAUSA:

1.1-verificar que se garantizó el debido proceso, derecho de defensa y contradicción.

1.2- Inmediatez y razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en que se tuvo conocimiento de los hechos constitutivos del despido.

1.3- Determinar la causal del despido.

1.4-Que se haya agotado el procedimiento convencional, el del reglamento o contrato de trabajo.

1.5- Si es por bajo rendimiento, empleador deberá demostrar que hizo los ajustes necesarios y razonables en el puesto de trabajo.

1.6- **NO PUEDE CALIFICAR JURÍDICAMENTE LA CONDUCTA** SOLO SE LIMITA A VERIFICAR O CONSTATAR QUE LA CAUSAL ALEGADA ESTE SOPORTADA Y SE AJUSTE A LOS SUPUESTOS NORMATIVOS DEL C.S.T.

## 2-CAUSAL OBJETIVA .

### EXPIRACIÓN PLAZO O TERMINACIÓN DE LA OBRA

Solo trabajadores que hayan adquirido la discapacidad o debilidad manifiesta de salud **durante** la relación laboral.

Acreditar que se realizó el proceso de rehabilitación necesario y deberá oficiar a la EPS o ARL a la que se encuentre afiliado el trabajador.

Si el Inspector concluye que el motivo de la terminación no se relaciona directamente con la discapacidad o situación de debilidad manifiesta, expedirá la autorización correspondiente.

### **3- LA DISCAPACIDAD O SITUACIÓN DE SALUD DEL TRABAJADOR SEA INCOMPATIBLE O INSUPERABLE CON EL CARGO QUE DESEMPEÑA.**

- a. El empleador deberá acreditar que realizó de **manera razonable y diligente** los ajustes administrativos y organizacionales que ameritaba el proceso de rehabilitación y reincorporación.
- b. Para verificar el cumplimiento de las obligaciones del empleador, el Inspector deberá analizar los siguientes aspectos:
  - i. La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - ii. Se debe oficiar a la ARL para que informe sobre la participación del trabajador en los programas y tratamientos médicos necesarios para su rehabilitación.
  - iii. El acatamiento del empleador de las recomendaciones médicas realizadas al trabajador.
  - iv. Se debe oficiar a la ARL para que informe sobre el proceso de rehabilitación (si aplicaba), determinando las acciones adelantadas por la Compañía, para lo cual el Inspector considerará (i) la discriminación de cargos en la Compañía (con la presentación del organigrama), (ii) la existencia de estudios de puesto de trabajo, actividades de reinducción y reentrenamiento y (iii) la adaptación del puesto de trabajo y los cambios administrativos y organizacionales, así como las acciones para garantizar la reincorporación o reubicación.
  - v. Las razones de fondo debidamente motivadas expuestas por el empleador que permitan sustentar que, con posterioridad al proceso de rehabilitación y reincorporación, el desarrollo de las funciones designadas al trabajador resultaron incompatibles e insuperables.



Ministerio es un simple «notario»???

Es importante agregar que la intervención del inspector no desplaza al juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio que se trabe para determinar si realmente hubo la justa causa invocada por el empleador. Efectivamente, si el inspector del trabajo otorga el permiso, este constituye una **presunción de la existencia de un despido justo, pero se trata de una presunción que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente**. Además, su actuación también está sometida a control, como la de cualquier autoridad en el Estado Social de Derecho. Con todo, es indiscutible que el reconocimiento del cambio de significación material de la Constitución que ha dado lugar a este fallo, permite que asuntos que han generado altísima litigiosidad constitucional ahora sean atendidos por una autoridad administrativa, con lo que se maximiza la eficacia del Estado y la efectividad de los derechos fundamentales de los involucrados (art. 2° superior).

# CRITICAS

No se tienen en cuenta los criterios constitucional, legal y jurisprudencialmente establecidos para verificar que efectivamente se respetó este derecho fundamental.

como mínimo, los parámetros del artículo 29 de la C.P, sentencias C-593 de 2014, T-632 de 2007, T-330 de 2007, a fin de exigir:

- Que en todos los casos se respete el principio de legalidad y tipicidad, o sea, que la falta y la sanción se encuentren explícitamente establecidas en el reglamento interno, convención colectiva, laudo arbitral y/o contrato de trabajo.

- Que si el trabajador es sindicalizado, en la diligencia de descargos sea asistido por dos miembros de la organización sindical.

- Que se garantice el derecho a la doble instancia.

Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe una causal objetiva.

Existe una discriminación contra los trabajadores que hayan adquirido la enfermedad antes de la relación laboral, ya que estos se encontrarían en las mismas circunstancias de vulnerabilidad, toda vez que, al ser despedidos, no podrán vincularse fácilmente a la vida laboral, afectándose su derecho al mínimo vital y a la vida digna. Por tanto, no existe razón para que se les dé una menor protección, vulnerando el derecho a la igualdad.

Se evidencia nuevamente que el procedimiento no gira en torno a la especial protección que debe brindarse al trabajador o trabajadora afectado en su salud.

# DEBILIDAD MANIFIESTA Y SISTEMA PENSIONAL

- **PENSIÓN INVALIDEZ.**

T-147/2012 No 50 semanas antes de estructuración, le cuentan 50 a la primera calificación.

T-777/09, T-839/10. T-1011/12, T/819/13 Jóvenes-26 semanas-  
**C-020 DE 2015**

- **PENSIÓN VEJEZ**

T-704/09 Moras patronales,

T-007 de 2009, T-201/13, T-665/13, T-326/15 Anticipada de vejez, por deficiencias.

- **PENSIÓN SOBREVIVIENTES**

T-574/02 Hijo con pensión invalido, reclama sustitución.

T-701/08 Hijo invalido después de que se generó pensión de vejez.