

EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Por: David Mauricio Lalinde Duque.¹

RESUMEN

El presente trabajo tiene como finalidad realizar un análisis de la línea jurisprudencial de las decisiones de la Corte Constitucional en materia de reintegro, ajustes al puesto de trabajo y traslados laborales con fundamento en el fuero de estabilidad reforzada por disminución en las condiciones de salud. Este análisis comprenderá el estudio de sentencias emitidas entre el año 1992 hasta el 2019. Este análisis expondrá las posiciones más relevantes, los criterios de decisión y las tensiones que se viven al momento de resolver un litigio sobre este tema.

PALABRAS CLAVE

Derecho laboral, derecho de la seguridad social, discapacidad, estabilidad laboral reforzada, acción de tutela, protección social, seguridad social, Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad, jurisprudencia.

INTRODUCCIÓN

En este trabajo se presentará una aproximación a la línea jurisprudencial y los precedentes sentados por la Corte Constitucional en materia de estabilidad laboral reforzada por discapacidad. Hay que recordar que la figura de estabilidad laboral reforzada por discapacidad es una figura que surge del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que establece que “*Así mismo, ninguna en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*”². Al tratarse de una garantía que no fue definida claramente por el legislador y de que en los últimos veinticuatro años que han transcurrido desde la promulgación de la Ley 361 de 1997 hasta esta fecha, ha habido grandes modificaciones tanto en la concepción de discapacidad por parte del ordenamiento jurídico colombiano como en las normas laborales y de seguridad social, el concepto de estabilidad laboral reforzada por discapacidad ha sido objeto de definiciones,

¹ Estudiante de décimo semestre del pregrado de derecho, artículo elaborado como trabajo de grado para optar al título de Abogado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia

² Congreso de Colombia. (11 de febrero de 1997) Artículo 26 [Capítulo IV]. Ley 115 de 1194. DO: 42.978.

cambios y concreciones por vía jurisprudencial. De dichos cambios se pretende dar cuenta en este trabajo. (subrayado fuera de texto).

Se procederá a identificar las sentencias importantes en materia de definición y limitaciones al derecho a la estabilidad laboral reforzada, buscando que se pueda construir un aporte al estudio de los avances que protegen el derecho al trabajo de poblaciones históricamente discriminadas como la población discapacitada y contribuyendo a crear una visión jurídica del asunto de la discapacidad en el mundo laboral y su protección diferencial.

La relevancia de este trabajo radica en el hecho de poder compilar de manera breve las construcciones jurisprudenciales alrededor del tema y que quienes consulten este trabajo tengan la posibilidad de acceder a la información de manera sistemática y sin necesidad de hacer una revisión exhaustiva de las fuentes primarias. Para lo anterior se hará uso de las herramientas brindadas a lo largo de la carrera de Derecho y, sobre todo, de lo aprendido en el curso Observatorio Laboral y de Seguridad Social que forma parte de la línea de Profundización en Seguridad Social de la misma.

Es importante resaltar que en el momento esta figura existe en el derecho positivo, pero hubo un período en el cual se trató de una construcción jurisprudencial. Desde 1992 hasta 1997 el concepto no existía en la Ley y fue solamente para definirlo y poder conocer sus alcances que el Legislativo tomó cartas en el asunto con la Ley 361 de 1997.

Durante el curso de Sistema de Protección Social, hemos analizado distintos mecanismos de protección con los que cuenta la población que requiere especial garantía para sus derechos por parte del Estado y la sociedad. Entre esas poblaciones, hemos encontrado que las madres gestantes, los pre pensionados y las personas en condición de discapacidad requieren esta consideración y, por lo tanto, la Corte Constitucional ha avanzado en la protección de su derecho al trabajo. Lo anterior se ha hecho a través de una jurisprudencia que no ha estado exenta de discusiones pues, en últimas, se trata de ponderar el derecho al trabajo de las personas que son sujeto de especial protección con el derecho a la libertad contractual de los empleadores.

En Colombia, un país en donde existe tanta desigualdad y exclusión, el fuero de estabilidad laboral reforzada es un avance en la protección social de las personas con necesidades especiales y este trabajo pretende aproximarse al análisis la configuración y evolución de la figura desde la promulgación de la Constitución de 1991 hasta la fecha.

1. APROXIMACIÓN A LA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA DISCAPACIDAD.

Antes que nada, debemos definir algunas nociones previas sobre la discapacidad, lo cual haremos a través de la conceptualización de los tres enfoques con los cuales ha sido abordado históricamente el fenómeno.

Es muy amplia la temática sobre la discapacidad y los cambios de modelo que han tenido lugar en los últimos cien años en nuestro país y no es intención de este escrito abordar todo lo referente al fenómeno. Simplemente presentaremos a continuación una breve definición de cada uno de los modelos de abordaje del fenómeno y ejemplos de cómo la normatividad ha sido reflejo de estos tres momentos y de la manera en que estas visiones que mencionamos y brevemente describimos están presentes en el ordenamiento jurídico:

1.1. Modelo tradicional (siglo XIX e inicios del XX):

El primer enfoque, que llamaremos el enfoque tradicional, está basado en la concepción religiosa de la discapacidad. Para este enfoque, la existencia de la discapacidad en una persona es derivada de situaciones que escapan al entendimiento del ser humano y las cuales, por lo general, son imposibles de superar. En el mundo contemporáneo todavía prima esta visión de la discapacidad y se reproduce en los discursos religiosos y morales, sobre todo de las religiones monoteístas. Así las cosas, la discapacidad se define como una circunstancia dolorosa que sobreviene a una persona o una familia por castigo divino o como una forma de purificar los pecados a través del dolor y la alternativa de salida a la discapacidad es la paciencia, la resignación y la aceptación de tal sin mayor esfuerzo por cambiar la situación. En nuestro país y nuestra región, sobre todo en las capas sociales más marginadas y que cuentan con menos acceso a la información, se sigue viendo a la persona con discapacidad como un ser desvalido e incluso en muchas ocasiones, como una desgracia para la familia que es preciso ocultar o incluso suprimir. La concepción tradicional de la discapacidad ha traído para las personas que la tienen una serie de inconvenientes que incluso han amenazado su existencia y su salud pues se les priva de un reconocimiento como personas, se les minimiza, se les trata como seres inferiores e incluso sus familias son objeto de juicios de valor. Esta visión es propia de sociedades premodernas y fuertemente ligadas a las creencias mágicas y religiosas.

Es claro que las normas contenidas frente a la discapacidad en el Código Civil, norma promulgada a finales del siglo XIX en medio de una corriente política y jurídica tradicionalista conocida como la Regeneración, corresponden a una visión tradicional, aislacionista e incluso religiosa del fenómeno. Se puede observar que la principal preocupación del legislador en aquellas épocas era la de garantizar la plena validez de los negocios realizados por las personas, tanto es así que una de las causales de nulidad relativa del negocio jurídico es, como sabemos, la incapacidad de una de las partes.

Se pueden observar en el Código Civil numerosas figuras y discursos tendientes al aislamiento de la persona con discapacidad, sobre todo de aquellas con discapacidad mental o cognitiva. Las palabras como 'dementes', 'interdictos' o 'sordomudos' son comunes en el texto original de esta norma y dan una idea general de la visión que se tenía en el momento sobre la discapacidad. Particularmente, el Artículo 432 establece que las personas con estos tipos de discapacidad son sujetos a curaduría, lo que en la práctica quiere decir que no pueden disponer de sus bienes por sí mismos, sino que el administrador de sus bienes debe ser otra persona. En el Título XXVIII claramente vemos como el legislador ordena que al 'demente' se le debe privar de la administración de sus bienes y formula una serie de reglas para tal fin, en uso de un enfoque evidentemente tradicional que poco se preocupa por rehabilitación de la persona con discapacidad y aún menos de su inserción en la vida social. También los 'sordomudos'

(palabra en desuso actualmente) son sujeto de curaduría de sus bienes por entenderse que no tienen capacidad para comunicar su voluntad.

De la lectura de este Código Civil y otras normas relativas a los 'dementes', 'sordomudos', 'incapaces' queda claro que en la época el enfoque con el que era tratada la discapacidad era el enfoque tradicional. Es de notar que la administración de los sitios de reclusión para enfermos mentales estaba en manos de la Iglesia Católica y que en no pocas ocasiones los bienes de las personas con discapacidad desaparecieron bajo un manto de trámites y maniobras de los guardadores.

1.2: Modelo de rehabilitación (siglo XX):

El segundo enfoque con el cual se ha abordado la discapacidad es el enfoque médico o de rehabilitación. Esta visión se basa en el presupuesto propio del liberalismo clásico de que existen individuos iguales en el mundo productivo pero que algunos de ellos, por circunstancias de nacimiento o del medio ambiente, padecen una discapacidad que les limita para participar en algunos o todos los aspectos de la vida social. La solución que propone este enfoque a la discapacidad es, por oposición a la que propone la visión tradicional, el tratamiento médico con el individuo con discapacidad como sujeto hasta lograr la máxima rehabilitación posible para su inserción en la sociedad. Esta visión conlleva un tratamiento del fenómeno que en muchas ocasiones resulta unicausal y unidimensional y, por lo tanto, corto para el abordaje de la discapacidad como fenómeno social. No obstante, lo anterior, se trata de un gran avance frente a las explicaciones mágicas y religiosas propias del modelo tradicional.

Con el avance de la medicina y sus disciplinas auxiliares durante el siglo XX, así como el surgimiento de la psicología y otras ciencias, se logra un mejor entendimiento de los fenómenos que llevan a una persona a una situación de discapacidad. En Colombia, al tratarse de un país periférico y subdesarrollado, estos avances llegan bastante tarde y son recibidos con escepticismo o incluso con abierto rechazo por gran parte de la población. Es de esta manera como las principales reformas al sistema de salud y de protección social para las personas con discapacidad no tienen lugar hasta la segunda mitad del siglo XX. De esta manera, poco a poco se va abriendo camino una nueva comprensión de la discapacidad que va buscando la rehabilitación y que ve a la persona con discapacidad como un paciente y un sujeto de tratamientos médicos.

Desde las reformas laborales de los años treinta y la publicación de normas como la Ley 6 de 1945, se buscaba garantizar la protección económica y en salud de los trabajadores que resultaran 'inválidos' por causas laborales pero es con la promulgación de la Constitución de 1991, la Ley 100 de 1993 y la Ley 797 de 2003 así como de los decretos 1282 y 1295 de 1994 que se busca unificar criterios frente a la discapacidad en el mundo laboral y de la seguridad social, abordándola como un fenómeno que debe ser sujeto de cuantificación, calificación y rehabilitación, entendiendo el fenómeno como uno puramente individual y médico.

De la mayoría de estas normas podemos concluir que la segunda visión del fenómeno es la más común en el ordenamiento jurídico vigente y que todavía priman las visiones cuantificadoras, individualistas y puramente médicas de la discapacidad. No obstante, la

Constitución de 1991 por su redacción, da pie para que una nueva visión se abra paso en el ordenamiento, como efectivamente sucedió.

1.3 Modelo de inclusión social (siglo XXI):

El tercer enfoque que es el que en este momento se halla en construcción en el mundo civilizado y que es el que, poco a poco, ha acogido la sociedad colombiana, es el enfoque social. En este enfoque se han superado ya tanto las visiones religiosas de la discapacidad como las visiones puramente médicas y se da paso a una visión mucho más amplia del fenómeno. La principal diferencia de este nuevo modelo con los dos anteriores es que el foco de atención ya no está únicamente sobre el individuo y sus condiciones y limitaciones, sino que se entiende la discapacidad humana como una situación que, al ser comúnmente existente e incidente, debe preocupar a toda la sociedad y no solamente a la persona con discapacidad, a su familia o a los profesionales de la salud. Es de esta manera que este modelo plantea que todos los estamentos de la sociedad (familia, Estado, sistema de salud, individuo, etc.) deben trabajar de manera cooperativa no ya para la superación de la discapacidad sino para la comprensión y adaptación de la persona con discapacidad y, de esta manera, lograr la mejor inserción posible de la misma en las dinámicas de la sociedad.

Si bien en Colombia primaban en 2006 todavía las dos visiones anteriores, se observa que algunos estamentos de la sociedad venían haciendo esfuerzos por implementar una visión más amplia de la cuestión, visiones que se habían desarrollado en el mundo industrializado durante el período posterior a la Segunda Guerra Mundial, principalmente con el advenimiento del Estado de Bienestar en los países europeos y la implementación de 'New Deal' en los Estados Unidos. El año 2006 es muy importante en este relato pues es en esa anualidad que la Organización de las Naciones Unidas se ocupa de promulgar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual entra a hacer parte del ordenamiento interno colombiano por medio de la Ley 1346 de 2009, para lo cual se venía haciendo una adecuación de las normas internas, particularmente con la promulgación de la Ley 982 de 2005 y la Ley 1306 de 2009, esta última muy importante pues barre del todo el título XXVIII del Código Civil (que estuvo en vigencia por más de ciento veinte años) debido a su lenguaje discriminatorio hacia la población con discapacidad y a las figuras legales anacrónicas que no estaban en sintonía con los tratados internacionales aprobados por el país.

El tratado internacional que mencionamos constituye un instrumento que refleja no solamente la intención de acoger la visión social que antes definimos sino de implementarla en todos los ámbitos del derecho en el país: el derecho civil (con las modificaciones al Código Civil, incluyendo la reciente Ley 1996 de 2019 que deroga el procedimiento para la interdicción y en su lugar instituye el de designación de persona de apoyo), el derecho laboral (con la modificación del Manual Único de Calificación de Discapacidad contenida en el Decreto 1507 de 2014) y el derecho público (con la implementación del nuevo Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad contenido en la Resolución MINSALUD 113 de 2020).

Presentamos entonces este escrito que es el resultado del análisis de cincuenta y ocho sentencias de la Corte Constitucional (tres de unificación de jurisprudencia, dos de control de constitucionalidad y cincuenta y tres de acción de tutela) y dos de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. En el siguiente cuadro se relacionan las sentencias analizadas tanto por la Corte Constitucional como por la Corte Suprema de Justicia:

NÚMERO SENTENCIA	TIPO SENTENCIA	AÑO SENTENCIA	OBSERVACIONES	ÁMBITO
593	T	1992	Ordena traslado. Menores enfermos.	PV
483	T	1993	Concede traslado condicionado a acción contenciosa. Enfermo.	PB
447	T	1994	Concede traslado por hija discapacitada. Antecedente.	PB
181	T	1996	Niega. Concede traslado solo cuando haya vacante.	PB
256	SU	1996	Concede indemniza. Acceso al trabajo SIDA.	PV
514	T	1996	Concede traslados. Acceso a médicos.	PB
516	T	1997	Concede traslado. Acceso a médicos.	PB
208	T	1998	Concede traslado. Acceso a médicos.	PB
346	T	2001	Niega por haber médicos en Asís. Familiar enferma.	PB
1,040	T	2001	Concede. Ordena adecuación, no despido y permisos.	PV
256	T	2003	Niega. Autoriza traslado, pero advierte garantizar salud.	PB (SPD)
351	T	2003	Niega por no inmediatez ni omisión. Discapacitado.	PB

519	T	2003	Concede. Ordena adecuación y no despido.	PV
632	T	2004	Concede. Ordena adecuación y no despido.	PV
909	T	2004	Concede traslado a Manizales. Discapacitada y familia.	PB
1,183	T	2004	Concede. Ordena traslado y adecuación.	PB
283	T	2005	Concede. Ordena traslado NO aire acondicionado.	PB
1,219	T	2005	Concede. Ordena reintegro. Diabetes.	PV
198	T	2006	Concede. Ordena reintegro a trabajador con menos del 5%. Así no hay calificación. INVALIDEZ = DISCAPACIDAD.	PV
513	T	2006	Concede. Ordena reintegro y valoración para adecuación, reubicación o desvinculación.	PB
1,031	T	2006	Concede. Ordena reintegro y adecuación. Pérdida mayor del 25% y menor al 50%.	PB
932	C	2007	Declara exequible con acciones afirmativas.	
307	T	2008	Concede. Ordena reintegro, adecuación y traslado si es posible. Accionante debe acudir a ordinaria.	PV
437	T	2009	Concede parcial. Ordena capacitación a soldado con el 9%.	PB
784	T	2009	Concede. Ordena reintegro, adecuación y reembolso de la indemnización. Causa laboral.	PV

65	T	2010	Concede. Ordena reintegro, adecuación y traslado si es posible. Accionante debe acudir a ordinaria.	PV
417	T	2010	Niega. Envía a ordinaria. No se calificó pérdida de capacidad. Hubo un debido proceso.	PV
996	T	2010	Concede. Ordena reintegro, adecuación y tratamiento.	PV
2	T	2011	Concede. Ordena reintegro y adecuación o indemnización e indemnizar. Ordena esperar pensión.	PV
132	T	2011	Concede. Ordena reintegro, adecuación y traslado si es posible. Accionante debe acudir a ordinaria.	PV
613	T	2011	Concede. Ordena reintegro. Ordena pago de SS. Ordena indemnización. Acumula X misma empresa.	PV
684	A-T	2011	Concede pero hay daño consumado. Ordena acción afirmativa en contratación pública. Advierte.	PB
111	T	2012	Concede con daño consumado. Niega por enfermedad menor. Niega por no debilidad. Concede por debilidad. Agrupa por cuatro figuras contractuales distintas (nace la OCUPACIONAL reforzada).	PV
313	T	2012	Concede transitorio. Ordena a MinTrabajo evaluar solicitud. Ordena reintegro provisional y adaptar.	PV

372	T	2012	Concede. Ordena reintegro y adecuación.	PB
744	C	2012	Declara inexecutable por exceso en las funciones de competencia. Protege la acción afirmativa.	
217	T	2014	Concede. Ordena reintegro y adecuación. Aun sin calificar.	PV
928	T	2014	Concede TODO. Ordena valoración, reintegro, adecuación y opción de pensión.	PB
98	T	2015	Concede. Ordena reintegros con adecuaciones incluyendo un taxista. Agrupa por temeridad en una.	PV
310	T	2015	Concede. Ordena continuar contratos ODS. Continúa OCUPACIONAL reforzada.	PV
405	T	2015	Concede. Ordena reintegros y adecuaciones. Agrupa por tratarse de TEMPORALES.	PV
461	T	2015	Concede. Ordena reintegros y adecuaciones menos en uno pues el empleador si cumplió lo de Ley. Agrupa por requisitos.	PV
765	T	2015	Concede menos tres. Ordena reintegros y adecuaciones. Niega por falta de pruebas.	PV
			Agrupa por unidad de materia.	
29	T	2016	Concede TODO. Ordena valoración, reintegro, adecuación y opción de discapacidad.	PV

320	T	2016	Concede. Ordena reintegro, adecuación y capacitación. No hay calificación.	PV
353	T	2016	Niega. No se acredita vulnerabilidad.	PV
521	T	2016	Niega y concede. Niega por falta de pruebas. Concede reintegro, adecuaciones e indemnización.	PV
632	T	2016	Concede TODO. Ordena pagar aportes atrasados. Ordena mantener afiliación hasta pensión. 15%.	PV
723	T	2016	Concede TODO. Ordena reintegro a pesar de liquidación. YA ERA DISCAPACITADA. 62%.	PB
49	SU	2017	Concede TODO. Ordena reintegro e indemnizar honorarios igual que el trabajador. Adopta nombre OCUPACIONAL REFORZADA.	PV
151	T	2017	Concede una y niega dos. Niega por no tener graves las condiciones. Concede por la gravedad y situación familiar. 37.5%.	PV
317	T	2017	Concede. Ordena reintegro sin adecuación, indemniza. NO ADECUACIÓN.	PV
440	T	2017	Concede dos. Ordena reintegro, valoración, capacitación y revaloración de soldados. 928/14 y 437/09.	PB

442	T	2017	Concede. Ordena reintegro con ajustes. Ordena a beneficiarios solidaridad. Ordena al contratista no encubrir más.	PV
502	T	2017	Concede TODO. Ordena reintegro, indemniza, ordena volver a afiliar, aunque pensionado y ordena calificar.	PV
520	T	2017	Niega TODO. Era médico rural y no fue desvinculada por su enfermedad.	PB
597	T	2017	Concede provisional. Ordena reintegro en nuevo puesto adecuado y lucro cesante. No indemniza. 440/17.	PB
664	T	2017	Niega TODO. Empleador no tenía conocimiento y el trabajador empeoró después de terminar.	PV
40	SU	2018	Concede PARCIAL. Es revisión de la T 723/16. Ordena el reintegro, niega lo demás.	PB
1,360	SL	2018	NO CASA. Mantiene el reintegro con ajustes. Hace análisis de figura legal. 39%.	PV
56,095	SL	2018	NO CASA. Niega reintegro. La pérdida era muy baja. Solo se otorga fuero a moderada, severa y profunda.	PV
014	T	2019	Niega por tratarse de un cargo de período fijo.	PB.
041	T	2019	Concede TODO. Ordena reintegro, adecuación, capacitación, pagar aportes y conformar comité de rehabilitación.	PV

114	T	2019	Niega por no haber legitimación debido a que no es procedente la agencia oficiosa.	PV
200	C	2019	Declara exequibilidad condicionada al requisito legal de permiso del Ministerio de Trabajo.	
464	T	2019	Concede reintegro siempre que haya vacantes en provisionalidad. Niega las demás pretensiones.	PB
478	T	2019	Concede amparo. Oficia a Defensoría del Pueblo.	PB
500	T	2019	Concede y niega. Fija reglas para la inmediatez de la acción de tutela.	PV y PB
099	T	2020	Concede reintegro al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional.	PB
277	T	2020	Concede reintegro en establecimiento comercial con distinto empleador y	PV
			condena solidariamente a los dos empleadores.	
346	T	2020	Concede solamente pagos a seguridad social mientras califican.	PV

PV: **Ámbito privado.**

PB: **Ámbito público.**

SPD: **Servicios Públicos Domiciliarios.**

2. PERÍODOS DE DESARROLLO JURISPRUDENCIAL DE LA DISCAPACIDAD.

Del análisis de la línea jurisprudencial podemos percibir que existen tres lapsos claramente diferenciados entre sí, y que dan cuenta de distintos momentos de producción jurisprudencial, así como de cambios de posición de la Corte Constitucional con relación a los problemas jurídicos que supone la aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada para personas con discapacidad.

2.1. Primer período (1992–2003):

El primer momento lo podemos denominar como de configuración del fuero de estabilidad laboral reforzada, hay que tener en cuenta que del año 1992 al año 1997 no existía en el ordenamiento jurídico colombiano norma positiva que unifica las disposiciones en materia de protección de personas en debilidad manifiesta en el mundo del trabajo y, por el contrario. La promulgación de la Ley 361 de 1997 en parte obedece a que desde 1992 es evidente esta necesidad debido a la cantidad de sentencias en materia laboral y administrativa laboral que se generan y en cuyas pretensiones encontramos particularmente la de que la administración ordene o suspenda traslados que pueden redundar en una desmejora de la situación de salud del trabajador o su familia, así como la fijación de los límites de los conceptos ‘invalidez’, ‘discapacidad’, ‘enfermedad’ y ‘debilidad manifiesta’.

Durante este periodo encontramos sentencias muy cortas y que tienden a proteger al trabajador desde una óptica garantista y es común también la aplicación de pruebas de racionalidad para la toma final de la decisión, mencion especial merecen las sentencias T 593 de 1992, T 483 de 1993, T 514 de 1996, T 516 de 1997 y T 208 de 1998 las que se otorgan traslados a ciudades principales o cabeceras municipales, principalmente para profesores aquejados por dolencias de salud y que deben desplazarse a procedimientos médicos de manera constante. En estas sentencias encontramos el ánimo de balancear las posiciones del demandante con la de la administración, en muchos casos entidades educativas que tienen necesidades de prestación de servicio en lugares apartados.

Otra observación importante que se puede hacer sobre este periodo es que en su mayoría se trata de decisiones que afectan la órbita de lo laboral en el Estado, siendo realmente pocas las que ordenan acciones a entidades privadas. Por otra parte, la mayoría de estas sentencias se limitan a ordenar el reintegro del trabajador y a negar u ordenar el traslado sin que se note una preocupación por las adecuaciones al puesto de trabajo que son en muchas ocasiones indispensables para que el trabajador continúe desempeñando sus funciones.

Por último, un rasgo característico de este periodo es que los trámites de tutela son cortos y se exigen pruebas como el examen de calificación de la pérdida de capacidad laboral, razón por la cual muchos accionantes vieron sus pretensiones rechazadas debido a que no lograban probar la condición como se requería. Se trata de un periodo en donde la figura todavía se encontraba en definición y la Corte Constitucional tomaba decisiones basada en las cláusulas generales de protección de la Constitución, sin prestar mayor atención a aspectos técnicos o médicos de la discapacidad y mucho menos a la amplitud que debe tener el aspecto probatorio del proceso de tutela, teniendo en cuenta las circunstancias específicas de los casos y de los peticionarios.

2.2 Segundo período (2003 – 2012):

Si bien desde el año 2001 se encuentra que la Corte Constitucional venía ordenando ajustes obligatorios en los puestos de trabajo, es a partir del 2003 que se hacen mucho más comunes

este tipo de sentencias, atendiendo a las nuevas normas en materia pensional y de riesgos profesionales (Ley 776 de 2002 y Ley 797 de 2003).

El progreso en la jurisprudencia es evidente a partir del año 2003 cuando se empiezan a expedirse Sentencias como la T 519 de 2003 o la T 632 de 2004, en las cuales se ordena que el reintegro para los trabajadores se realice atendiendo a criterios de salud y que no pongan en riesgo su integridad.

Por otra parte, y en materia probatoria, se empieza a ver la necesidad de ampliar el tipo de pruebas que son aceptadas en procesos de tutela, de manera que mediante la Sentencia T 198 de 2006 se marca un hito, en esta providencia se establece que los estándares probatorios deben ser ampliados atendiendo a las circunstancias económicas y sociales de las personas que acuden a la acción de tutela buscando el respeto de su fuero de estabilidad laboral reforzado. En esta Sentencia se deja suficientemente claro que el examen de calificación de la pérdida de capacidad laboral no es la única prueba válida para acreditar la invalidez, la disminución funcional o la discapacidad y se establece una diferencia clara entre los conceptos de invalidez y discapacidad (conceptos hoy en día revaluados por la ciencia jurídica).

Un tercer rasgo distintivo de este periodo es el hecho de que se ponen algunos límites al ejercicio de la acción de tutela. Por ejemplo, en la Sentencia T 934 de 2005 se establece claramente que queda desvirtuada la presunción de que el despido fue causado por discriminación cuando el empleador logra demostrar exitosamente que no tenía conocimiento de los problemas de salud del trabajador. No obstante, en la Sentencia T 1219 de 2005 se protege a un trabajador que había ocultado información durante el proceso de selección de personal y se ordena su reintegro a la empresa sin indemnización. Lo anterior es un claro ejemplo de lo que Diego López Medina denomina la oscilación pendular de la jurisprudencia en su libro *El Derecho de los Jueces*.

Durante este periodo surge la Sentencia T 437 de 2009 que es la primera en la línea en la cual se ordenan acciones tendientes a restablecer los derechos de un miembro de la Fuerza Pública (soldado profesional) que tenía una pérdida de capacidad laboral del nueve por ciento (9%). Otro aporte importante que se encuentra en este lapso es el hecho de que se dejan de lado las definiciones ‘leve’, ‘moderada’, ‘severa’ o ‘profunda’ para graduar la discapacidad, abandonando poco a poco un modelo médico para adoptar uno más social en la comprensión de los fenómenos de la discapacidad. Extrañamente no es esta la posición de la Corte Suprema de Justicia que hasta el presente sigue usando esas definiciones, seguramente guiada por una interpretación de estirpe más legalista y exegetica.

Por último, encontramos en este segundo periodo una preocupación constante por balancear los derechos de trabajadores, empleadores y de las entidades del Sistema General de Seguridad Social. En reiteradas sentencias se fija posición sobre el reintegro de los trabajadores que fueron despedidos por causa de su condición de su discapacidad, se ordena la adecuación y se busca el pago de los salarios dejados de percibir y se devuelva por parte del trabajador lo recibido a título de indemnización, si la hubo.

2.3. Tercer período (2012–2019):

En este periodo y debido a la persistencia en las omisiones legislativas para trámites incluso tan básicos como la promulgación de un Estatuto del Trabajo (tarea pendiente desde 1991), la Corte Constitucional pasa de unas posiciones y de unas decisiones insulares a una posición cada vez más unificada en materia de fuero de estabilidad laboral reforzada para personas con discapacidad. Lo anterior empezando porque como resultado de la redefinición del concepto, este deja de llamarse así. La expedición de las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013 que ratifican y reglamentan la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad trae la necesidad de un cambio en las posiciones jurisprudenciales, hecho del cual da cuenta este nuevo periodo.

Como primera medida debemos mencionar la búsqueda de la igualdad formal y material entre los distintos tipos de trabajadores que existen. Sabido que en Colombia existen diversas formas de contratar personal y que es común que las relaciones laborales se disfracen de contratos de prestación de servicios y visto que la mayoría de las empresas incurren en prácticas sistemáticas de elusión y evasión de sus acreencias laborales y de seguridad social así como en prácticas de discriminación contra trabajadores en situación de debilidad manifiesta, la Corte Constitucional agrupa cuatro casos de personas que buscan el reconocimiento del fuero de estabilidad reforzada en la Sentencia T 111 de 2012 y crea subreglas que tienden a favorecer la igualdad, al menos formal, entre las personas que desarrollan funciones bajo las cuatro modalidades incluidas en la sentencia (contrato laboral a término indefinido, contrato laboral a término fijo, contrato laboral de obra o labor y contrato civil de prestación de servicios). Más adelante, con la Sentencia 310 de 2015 se ordena a una empresa continuar con la contratación de un trabajador que había sido desprotegido en razón de su condición de discapacidad, a pesar de que su contrato era de prestación de servicios. Por último y con la Sentencia SU 049 de 2017 la igualdad adquiere el carácter material que tanto se requería y la figura pasa a denominarse '*estabilidad ocupacional reforzada*' para indicar que se pretende proteger de la discriminación no solamente a aquellas personas que desarrollan su actividad productiva en el marco de una relación laboral sino a todas. Precisamente la última sentencia (T 041 de 2019) de las rastreadas en la línea pertenece a esta temática y constituye un buen ejemplo de la ampliación de la figura jurídica a los contratistas pues ordena a la empresa renovar el contrato del trabajador afectado.

Otra de las grandes preocupaciones de la Corte Constitucional en este periodo es la de lidiar con el fenómeno de la intermediación laboral como fuente de vulneración de derechos laborales. Un antecedente reciente es la Ley 1233 de 2008 y su Decreto reglamentario 3353 de 2008 que prohíben la práctica que hasta ese año era frecuente de que las cooperativas de trabajo asociado fungieron como intermediarias laborales y sirvieran para que las empresas eludieron sus obligaciones laborales mediante la sencilla maniobra de constituir y liquidar cooperativas tan pronto surgiera algún conflicto laboral. Es por lo anterior y en vista de que la figura que reemplaza a las cooperativas de trabajo asociado (las empresas de servicios temporales) resulta igualmente problemática, que la Corte Constitucional establece en Sentencia T 405 de 2015 el principio de que las empresas beneficiarias del servicio serán

estrictamente solidarias en el pago de las acreencias laborales que se causen a trabajadores en misión en sus labores y previene a los organismos de control y vigilancia para prestar atención a estas empresas que no son más que herramientas para tercerizar las labores y así evadir el pago de acreencias laborales. Puntualmente la Sentencia 442 de 2017 ordena directamente al contratista no volver a oficiar como intermediario laboral por constatarse que sus prácticas son perjudiciales para el trabajador.

Sin embargo, la Corte Constitucional también puntualiza en algunas sentencias que la protección no es absoluta y que algunas modalidades de contrato, por ser *sui generis* no están cubiertas por esta figura, como el caso del servicio de salud obligatorio que en Sentencia 520 de 2017 se define como un contrato único en su especie y no cubierto por las garantías del fuero estudiado. Otro ejemplo de limitaciones al fuero lo encontramos en Sentencia T 664 de 2017 en donde se niega el reintegro de un trabajador de cuya condición no tenía conocimiento el empleador al momento de desvincularlo de la actividad y cuyo estado de salud empeoró después de la misma. De igual manera en Sentencia T 151 de 2017 se observa como la situación familiar del trabajador se puede constituir en un factor decisivo a la hora de definir si se ordena el reintegro o no, en esta sentencia se niegan dos amparos y se acepta uno, en donde la única diferencia son prácticamente las situaciones familiares y socioeconómicas de los trabajadores.

Finalmente, en cuanto al sector público encontramos la Sentencia T 684A de 2011 por medio de la cual se evidencia la situación de los contratistas y proponentes del Estado que, hallándose en situación de discapacidad, se ven discriminados para el otorgamiento de los contratos o licitaciones. El auto advierte a las entidades públicas de establecer acciones afirmativas para sus procesos de contratación so pena de incurrir en actos sancionables a la luz de la nueva normatividad. De igual manera encontramos la Sentencia 723 de 2016, revisada mediante incidente por Sentencia SU 040 de 2018²⁵, que ordena el reintegro para una trabajadora que, habiendo sido contratada con discapacidad, es desvinculada debido a un cambio de administración y a la liquidación de la entidad pública para la cual trabajaba.

Posteriormente, en el año 2019, se da lugar a una sentencia en la cual se resuelve la solicitud de amparo de derecho a la estabilidad laboral reforzada de la secretaria de un concejo municipal que pretendía seguir desempeñando funciones aun cuando su período había terminado, alegando que se le había desvinculado con motivo de sus condiciones físicas. La Corte Constitucional en este caso negó el amparo basada en el hecho de que la desvinculación no fue por lo alegado por la accionante sino por la terminación del período para el cual fue elegida.

También en el año 2019, una defensora de familia vinculada al ICBF demanda su derecho a la estabilidad laboral reforzada por cuanto fue desvinculada de su cargo en provisionalidad por provisión del cargo a un funcionario de carrera mientras ella se halla en incapacidad médica. La Corte Constitucional en este caso decide ordenar el reintegro de la funcionaria siempre que existan vacantes en provisionalidad para el cargo del que fue desvinculada pues no se puede desconocer el nombramiento en propiedad mientras que frente a los aportes a seguridad social y demás pretensiones la Corte niega lo solicitado.

En cuanto a las exhortaciones a entidades públicas de control y de defensa de los derechos humanos, encontramos interesante que en sentencia T 478 de 2019, la Corte Constitucional solicita a la Defensoría del Pueblo que vigile el cumplimiento de un fallo que otorgó el reintegro con pleno pago de prestaciones e indemnizaciones a un funcionario de la empresa Aguas de Bogotá que había sido desvinculado sin el mínimo de los requisitos legales. Por otra parte, la sentencia enumera así las condiciones para que una acción de tutela reclamando el derecho a la estabilidad laboral proceda: i) que el accionante padezca condiciones físicas o mentales que le dificultan la inserción en el mercado laboral, ii) que el empleador conozca las afecciones de salud del trabajador al momento de desvincularlo y iii) que no se cuente con permiso del Ministerio de Trabajo para la terminación del contrato.

Vemos en este periodo la mayor actividad de todos los veintisiete años analizados y una tendencia a la creación no solamente de subreglas sino a la prescripción de acciones generales para la no repetición de las conductas que derivan en discriminación de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo. Es importante señalar que el escenario de la creación de una sala de seguimiento de fuero de estabilidad ocupacional reforzada, de manera análoga a como se crearon para el derecho a la salud o para el fenómeno del desplazamiento forzado, no está lejos de materializarse.

En cuanto a las madres comunitarias que han motivado algunas sentencias tanto de la Corte Constitucional como del Consejo de Estado en lo relativo a la naturaleza de su vinculación y del servicio que prestan, también la Corte Constitucional ha tenido algo para decir frente a su derecho a la estabilidad laboral reforzada y en una reciente sentencia se ha reconocido el derecho a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada de una madre comunitaria. No obstante, lo anterior, en dicha providencia se reconoce que no es posible que se le otorgue el reintegro laboral a la accionante por cuanto sus condiciones de salud no le permiten desempeñarse en ninguna labor relacionada con la actividad de madre comunitaria. Lo que si se ordena es que la accionante continúe vinculada al SGSS hasta que finalice el trámite administrativo de calificación de pérdida de capacidad laboral.

4. CONCLUSIONES:

Del análisis de la línea jurisprudencial podemos dar cuenta de múltiples cambios cualitativos, oscilaciones, progresos y regresiones en la posición de la Corte Constitucional frente al fuero y no podemos hablar de una línea totalmente consolidada y mucho menos de una posición final, si podemos describir algunas subreglas creadas por parte de la Corte Constitucional que llaman la atención:

Observamos desde Sentencia T 198 de 2006 un abandono de la tarifa probatoria y de la necesidad de presentar un dictamen de calificación de la pérdida de capacidad laboral para acceder al fuero. Esto corresponde a un cambio de posición de la Corte Constitucional, dentro del cual se aparta en numerosas ocasiones de la posición de la Corte Suprema de Justicia, según la cual la única manera de probar la condición de discapacidad es el dictamen de pérdida de capacidad laboral. Lo anterior en vista de que el proceso de certificación de esta pérdida es un proceso administrativo largo y engorroso para el trabajador que muchas veces se encuentra en una situación de debilidad manifiesta y esta exigencia puede significar en la práctica una

barrera para el acceso efectivo a la justicia, más cuando se trata de un proceso de tutela que debe caracterizarse por la inmediatez de la protección del derecho vulnerado.

En sentencias T 19 y T 1031 ambas de 2006 también se ponen de presente la necesidad de que el fenómeno de la discapacidad sea ajeno a las taxativas clasificaciones legales (leve, moderada, severa, profunda), al menos en lo que respecta al reconocimiento del fuero de estabilidad reforzada por vía de acción de tutela. Extraña entonces la reciente posición de la Corte Suprema de Justicia en Sentencias de Casación Laboral, 1360 y 56095, ambas de 2018 que insisten en la necesidad de aplicar una interpretación exegética de las definiciones de discapacidad que parecen haber quedado en un manual del siglo pasado. Una vez más, se observa una disparidad de criterios entre las altas cortes, fruto de dos interpretaciones distintas del concepto de discapacidad, en las cuales podemos ver reflejados los dos enfoques distintos sobre la discapacidad que actualmente tienen aplicación en el ordenamiento jurídico colombiano: el enfoque de rehabilitación y el enfoque social.

Otro de los cambios en la interpretación de la Corte Constitucional de la protección al trabajador en situación de discapacidad es el de hacer valer de una manera más amplia el principio de solidaridad entre empresa contratista y empresa beneficiaria de la obra, consagrado en el Artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, debido a la necesidad de restablecer los derechos de trabajadores que han sido afectados por las prácticas elusivas de las empresas intermediarias, interpretación que a partir de Sentencia T 405 de 2015 se hace más estricta. Lo anterior constituye un avance en la garantía real de protección del trabajador en situación de discapacidad y su inserción al mundo laboral pues muchas empresas se excusaban de su obligación legal hacia el trabajador con maniobras legales como la utilización de proveedoras temporales de servicios de personal o las tan cuestionadas cooperativas de trabajo asociado.

Por otra parte, en el ámbito estatal y en el entendido de que el Estado tiene una mayor responsabilidad en el reconocimiento y respeto de los derechos de las personas en debilidad manifiesta, las sentencias T 684A de 2011 y SU 040 de 2018 constituyen documentos de consulta que dan cuenta de los avances o retrocesos en materia de garantías de los derechos laborales y contractuales de personas en situación de discapacidad cuya capacidad productiva se encuentra o podría encontrarse al servicio de la administración pública. Encontramos en este apartado el hecho de que las prescripciones en materia de acciones afirmativas dan cuenta de lo ratificado por Colombia en la Ley 1346 de 2009 pues se consagran los deberes de las entidades, tanto públicas como privadas, de brindar a los trabajadores opciones de reinserción al mundo laboral que incluyen los ajustes razonables al puesto de trabajo y la conformación de equipos multidisciplinarios conformados por las EPS, ARL y entidad empleadora para lograr, no solamente el mejor proceso de rehabilitación, sino también el regreso del trabajador en condiciones dignas al mundo productivo.

La Corte también hace énfasis en la importancia de que las empresas cuenten con el permiso del Ministerio del Trabajo si desean terminar el contrato laboral con un trabajador en condición de discapacidad. Encontramos que el cumplimiento de este requisito es estrictamente exigido por la Corte Constitucional para que prosperen las pretensiones de las empresas. Si bien es cierto que la gran mayoría de los casos evidencian mala fe, descuido u omisión por parte de

los empleadores también es verídico que hay casos en donde el abuso del derecho por parte del trabajador es evidente pues la empresa no tenía conocimiento de la situación o bien se hizo todo lo posible para reintegrar a este trabajador a la actividad productiva. Particularmente después de la Sentencia T 313 de 2012 se observa que el requisito de solicitud de permiso de despido ante Ministerio de Trabajo se hace obligatorio en todos los casos. Por otra parte, en sentencia del año 2019, una ciudadana demandó la norma sustantiva laboral que permite a los empleadores terminar el contrato laboral cuando las condiciones de salud del trabajador impidan la prestación del servicio, a lo cual la Corte resolvió que la norma es exequible pero siempre y cuando se entienda que el requisito establecido por la Ley 361 de 1997 es de obligatorio cumplimiento.

En la mayoría de los casos la Corte Constitucional toma la decisión de proteger al trabajador, pero de manera provisional bien mientras este acude a la jurisdicción ordinaria en sus especialidades laboral o contencioso administrativo o bien mientras esté obtiene calificación de su pérdida de capacidad laboral. En reciente sentencia T 500 de 2019 se agrupan tres expedientes de tutela en los cuales, bajo circunstancias similares, se resuelven tres casos de reintegro por estabilidad laboral reforzada de maneras distintas. El factor diferencial en la resolución de los tres casos fue que uno de los accionantes no acudió de manera inmediata a la acción de tutela, quedando inactivo durante un período que la Corte encontró injustificado. De esta manera, se ratifica el carácter inmediato, residual y subsidiario de la tutela pues este mecanismo no pretende suplir los procesos ordinarios que tienen lugar ante la jurisdicción.

Una de las más recientes sentencias sobre el asunto de la estabilidad laboral reforzada resuelve un caso que nunca antes había llegado a esta instancia y es la de una trabajadora de un restaurante en la ciudad de Medellín que fue desvinculada de la actividad laboral por no presentar incapacidades médicas mientras que el establecimiento de comercio fue vendido, su matrícula mercantil cancelada y los implementos fueron comprados por una nueva comerciante. La Corte Constitucional observó que se presentaba la figura de sustitución patronal y, por tanto, condenó a los dos propietarios del establecimiento de comercio (al que vendió y a la que compró) a pagar las indemnizaciones y prestaciones de manera solidaria, así como conminó a la nueva propietaria a que acudiera a la jurisdicción ordinaria para solicitar el reintegro de lo pagado por culpa de quien le vendiera el establecimiento.

Uno de los avances más importantes en materia de protección a este fuero lo constituyen las sentencias T 111 de 2012 y T310 de 2015 por medio de las cuales se crea la figura de protección ocupacional reforzada, posición que es ratificada y estandarizada en SU 049 de 2017. De esta manera, la posición de la Corte Constitucional se pone al día con la protección que debe haber hacia el contratista por prestación de servicios en un país en el que esta modalidad de contratación se usa muchas veces para eludir obligaciones laborales o prestacionales por parte de las entidades empleadoras, configurándose lo que conocemos como un 'contrato realidad'.

De todo lo anterior, podemos enunciar lo siguiente, a manera de conclusión de este análisis:

- a. La evolución de la protección del trabajador en situación de discapacidad por parte de la jurisprudencia no ha sido pacífica, se ha caracterizado por constantes

desencuentros entre las altas cortes (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral y Corte Constitucional) y cambios de posición dentro de la Corte Constitucional.

- b. Esta evolución ha sido gradual: las primeras sentencias no dan cuenta de una protección integral al trabajador, se limitan a ordenar o negar reintegros sin atender a otros factores mientras que las sentencias recientes son mucho más completas y atienden a cada uno de los factores asociados a la discapacidad y sus implicaciones.
- c. La protección ha sido creciente: atendiendo a los principios universales del derecho laboral, la protección ha evolucionado, buscando la manera de incluir distintas formas de trabajo (contratos de prestación de servicios, contratos a través de empresas temporales, etc.).
- d. La figura ha ido creciendo de manera progresiva: se busca que todos los estamentos implicados en los procesos tendientes a ella (EPS, ARL, empresa, Rama Judicial, trabajador) cumplan con las obligaciones derivadas de la Constitución, la Ley y los tratados internacionales. Resalta la acogida que ha tenido la visión social de la discapacidad en la Corte y el número de sentencias recientes que ordenan que se conformen comités interdisciplinarios que brinden al trabajador las mejores opciones de inserción en el mundo laboral.
- e. La Corte Constitucional ha sido reiterativa en el hecho de que todas las entidades empleadoras que busquen desvincular del trabajo a un empleado en condición de discapacidad deben acudir al Ministerio del Trabajo para solicitar la autorización para la terminación del contrato. Es un requisito administrativo que no puede ser soslayado bajo ninguna circunstancia y que redundaría en la protección efectiva de los derechos del trabajador.
- f. Se observa que, para el trabajador, se han eliminado barreras de acceso a esta protección por vía de tutela como la exigencia de una única prueba para certificar la discapacidad (dictamen de pérdida de capacidad laboral), lo anterior en aras de lograr la guarda efectiva del derecho cuando este se encuentra amenazado.
- g. De igual manera, el acceso a esta protección por vía de tutela implica una corresponsabilidad para el trabajador, la protección no es absoluta y no opera en todos los casos. Se debe atender a los criterios de residualidad, inmediatez y subsidiariedad que rigen la acción de tutela. Muchos trabajadores han perdido la oportunidad de que se reconozca su derecho a la estabilidad laboral reforzada por esta vía por no acudir a la acción de tutela de inmediato y otros no cumplen con el plazo indicado para acceder a la jurisdicción ordinaria.

- h. Del análisis de las sentencias se puede establecer que la Corte Constitucional ha buscado, y ha logrado hasta cierto punto, la unificación de criterios frente a la aplicación de la figura y la protección efectiva del derecho al trabajo de las personas en situación de discapacidad.
- i. Sin embargo, en nuestra opinión, la omisión por parte del Legislativo de la prescripción constitucional de expedir un Estatuto del Trabajo que contenga todas estas disposiciones y las circunstancias fácticas de precariedad e inestabilidad del trabajo, incluso para las personas sin discapacidad, hacen que exista un estado de cosas inconstitucional en la materia, derivado de la congestión en los despachos judiciales laborales (procesos ordinarios con duración de cinco o más años), en los despachos administrativos (demora en los procedimientos a cargo del Ministerio del Trabajo) y las implementación de maniobras de todo tipo que se han hecho comunes entre los empresarios para eludir sus obligaciones prestacionales.

REFERENCIAS

Código Civil, Ley 084 de 1873, modificado por Ley 057 de 1887.

Ley 06 de 1945.

Constitución Política de Colombia, 1991.

Ley 100 de 1993.

Ley 361 de 1997.

Decreto 1282 de 1994.

Decreto 1295 de 1994.

Ley 797 de 2003.

Ley 982 de 2005.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Organización de las Naciones Unidas, 2006.

Ley 1306 de 2009.

Ley 1346 de 2009.

Decreto 1507 de 2014.

Ley 1996 de 2019

Resolución MINSALUD 113 de 2020).

Sentencia, T 593 (Corte Constitucional 09 de diciembre de 1992).

Sentencia, T 483 (Corte Constitucional 1993 de octubre de 1993).

Sentencia, T 447 (Corte Constitucional 13 de octubre de 1994).

Sentencia, T 181 (Corte Constitucional 30 de abril de 1996).

Sentencia, SU 256 (Corte Constitucional 30 de mayo de 1996).

Sentencia, T 514 (Corte Constitucional 09 de octubre de 1996).

Sentencia, T 516 (Corte Constitucional 14 de octubre de 1997).

Sentencia, T 208 (Corte Constitucional 14 de mayo de 1998).

Sentencia, T 346 (Corte Constitucional 30 de marzo de 2001).

Sentencia, T 1040 (Corte Constitucional 27 de septiembre de 2001).

Sentencia, T 256 (Corte Constitucional 25 de marzo de 2003).

Sentencia, T 351 (Corte Constitucional 5 de mayo de 2003).

Sentencia, T 519 (Corte Constitucional 26 de junio de 2003).

Sentencia, T 632 (Corte Constitucional 1 de julio de 2004).

Sentencia, T 909 (Corte Constitucional 20 de septiembre de 2004).

Sentencia, T 1183 (Corte Constitucional 24 de noviembre de 2004).

Sentencia, T 283 (Corte Constitucional 18 de marzo de 2005).

Sentencia, T 1219 (Corte Constitucional 24 de noviembre de 2005).

Sentencia, T 198 (Corte Constitucional 16 de marzo de 2006).

Sentencia, T 513 (Corte Constitucional 06 de julio de 2006).

Sentencia, T 1031 (Corte Constitucional 04 de diciembre de 2006).

Sentencia, C 932 (Corte Constitucional 08 de noviembre de 2007).

Sentencia, T 307 (Corte Constitucional 03 de abril de 2008).

Sentencia, T 437 (Corte Constitucional 02 de julio de 2009).

Sentencia, T 784 (Corte Constitucional 30 de octubre de 2009).

Sentencia, T 065 (Corte Constitucional 04 de febrero de 2010).

Sentencia, T 417 (Corte Constitucional 25 de mayo de 2010).

Sentencia, T 996 (Corte Constitucional 2010 de diciembre de 2010).

Sentencia, T 02 (Corte Constitucional 2011 de enero de 2011).

Sentencia, T 132 (Corte Constitucional 03 de marzo de 2011).

Sentencia, T 613 (Corte Constitucional 16 de agosto de 2011).

Sentencia, T 684A (Corte Constitucional 14 de septiembre de 2011).

Sentencia, T 111 (Corte Constitucional 20 de febrero de 2012).

Sentencia, T 313 (Corte Constitucional 30 de abril de 2012).

Sentencia, T 372 (Corte Constitucional 16 de mayo de 2012).

Sentencia, C 744 (Corte Constitucional 26 de septiembre de 2012).

Sentencia, T 217 (Corte Constitucional 01 de abril de 2014).

Sentencia, T 928 (Corte Constitucional 02 de diciembre de 2014).

Sentencia, T 098 (Corte Constitucional 10 de marzo de 2015).

Sentencia, T 310 (Corte Constitucional 22 de mayo de 2015).

Sentencia, T 405 (Corte Constitucional 30 de junio de 2015).

Sentencia, T 461 (Corte Constitucional 22 de julio de 2015).

Sentencia, T 765 (Corte Constitucional 16 de diciembre de 2015).

Sentencia, T 029 (Corte Constitucional 05 de febrero de 2016).

Sentencia, T 320 (Corte Constitucional 21 de junio de 2016).

Sentencia, T 353 (Corte Constitucional 06 de julio de 2016).

Sentencia, T 521 (Corte Constitucional 21 de septiembre de 2016).

Sentencia, T 632 (Corte Constitucional 15 de noviembre de 2016).

Sentencia, T 723 (Corte Constitucional 16 de diciembre de 2016).

Sentencia, SU 049 (Corte Constitucional 02 de febrero de 2017).

Sentencia, T 151 (Corte Constitucional 08 de marzo de 2017).

Sentencia, T 317 (Corte Constitucional 12 de mayo de 2017).

Sentencia, T 440 (Corte Constitucional 13 de julio de 2017).

Sentencia, T 442 (Corte Constitucional 13 de julio de 2017).

Sentencia, T 502 (Corte Constitucional 04 de agosto de 2017).

Sentencia, T 520 (Corte Constitucional 10 de agosto de 2017).

Sentencia, T 597 (Corte Constitucional 26 de septiembre de 2017).

Sentencia, T 664 (Corte Constitucional 30 de octubre de 2017).

Sentencia, SU 040 (Corte Constitucional 10 de mayo de 2018).

Sentencia, T 014 (Corte Constitucional 22 de enero de 2019).

Sentencia, T 144 (Corte Constitucional 29 de marzo de 2019).

Sentencia, C 200 (Corte Constitucional 15 de mayo de 2019).

Sentencia T 464 (Corte Constitucional 08 de octubre de 2019).

Sentencia T 478 (Corte Constitucional 15 de octubre de 2019).

Sentencia T 500 (Corte Constitucional 22 de octubre de 2019).

Sentencia T 099 (Corte Constitucional 09 de marzo de 2020).

Sentencia T 277 (Corte Constitucional 31 de julio de 2020).

Sentencia T 346 (Corte Constitucional 21 de agosto de 2020).

Sentencia, SL 1360 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral 11 de abril de 2018).

Sentencia, SL 56095 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral 14 de noviembre de 2018).