

Versión 3- **XXXIV CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL DE COLOMBIA.** Panel implicaciones prácticas del fuero de salud. Congreso de abogados laboristas. Barranquilla mayo de 2016. Ponente:CLAUDIA ANGELICA MARTINEZ CASTILLO.

[https://youtu.be/RyE7pahdXOU?list=PL\\_fRz6hO5D\\_I0Oa42dFJqBNvCOHdGEnGS](https://youtu.be/RyE7pahdXOU?list=PL_fRz6hO5D_I0Oa42dFJqBNvCOHdGEnGS)

El lema de mi ponencia será: **“LA DISCAPACIDAD NO ES INCAPACIDAD”**

Introducción.

Agradecemos la gentil invitación del gobernador del Colegio de Abogados del Trabajo, doctor Víctor Julio Díaz Daza, para participar en el panel implicaciones prácticas del fuero de salud, y por permitirnos expresar nuestras inquietudes, desde la perspectiva del funcionario judicial, en un tema que, dada su recurrencia, ha cobrado gran importancia en nuestro país y, en cuyo desarrollo la jurisprudencia ha tenido enorme incidencia. Sin lugar a dudas, la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad, provoca controversias en la medida en que, si bien se integra al ordenamiento como un límite al poder discrecional del empleador, no constituye una garantía de absoluta estabilidad para aquellas personas en situación de discapacidad.

Para efectos de esta ponencia, iniciaremos exponiendo los antecedentes del fuero por salud en la legislación nacional e internacional y en la jurisprudencia constitucional, posteriormente intentaremos dar respuesta a preguntas que frecuentemente nos hacemos los jueces, los empresarios y trabajadores en las situaciones concretas que ameritan la aplicación de los preceptos de la Ley 361 de 1997, las que resolveremos a partir de lo expuesto por la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ultimando nuestra ponencia con la exposición de unas ideas finales a manera de conclusión.

- I. El origen (propósito) de la ley 361 de 1997. Antecedentes del fuero por salud en la legislación nacional e internacional y en la jurisprudencia constitucional.

Varias normas de derecho internacional, denominadas por la doctrina "*soft law*"<sup>1</sup>, inspiraron la expedición de la ley 361 de 1997, fueron: la Declaración de los Derechos Humanos, proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, Unesco 1981, la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y en la recomendación 168 de la OIT de 1983, cuya importancia radica en que constituyen el parámetro de principios sobre la materia.

No obstante, disposiciones internacionales pertenecientes al "*hard law*"<sup>2</sup>, también sirvieron de precedente, a la Ley 361 de 1997, es así como la legislación se vio claramente inspirada por el contenido del Convenio de OIT 159<sup>3</sup> sobre la readaptación

---

<sup>1</sup> En el sentido que dada su calidad de actos no homogéneos en cuanto a origen y naturaleza, sin eficacia obligatoria en sí mismas, necesitadas de un desarrollo normativo, carencia que no impide su aplicación, dada la influencia y capacidad de persuasión que ejercen en los estados, las instituciones comunitarias y los individuos, toda vez que por tratarse de principios, declaraciones, reglas de conducta, cumplen su labor orientadora.

<sup>2</sup> En contraposición al "*soft law*", el "*derecho duro*", se caracteriza por su eficacia vinculante. En Colombia, según el inciso 4º del artículo 53 de la constitución, los convenios internacionales ratificados hacen parte de la legislación interna e integran el bloque de constitucionalidad, a veces del artículo 93 del mismo estatuto.

<sup>3</sup> En su artículo 1º el convenio entiende 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.

profesional y el empleo (personas inválidas), de 1983 aprobado en nuestro país por la Ley 82 de 1988 reglamentada por el decreto 2177 de 1989 que, en sus artículos 16 y 17 establece la obligación de todo patrono público o privado de reincorporar a los trabajadores inválidos en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni suponga un riesgo para la integridad personal del trabajador.

Por otra parte, de las ponencias del Congreso, durante los debates que se dieron para la expedición de la ley 361 de 1997, se extrae que, los motivos que inspiraron al legislador para promover esa disposición se concretaron en la preocupación de incorporar a sectores de la población que, por razón de sus especiales circunstancias, no contaban con la posibilidad de formar parte del mercado laboral, o que requerían de una estabilidad relativa en el empleo, cuando quiera que en la prestación del servicio sobreviniera un estado incapacitante:

“las disposiciones de esta ley ... muy convenientes para llevar a cabo el cambio social que ha dispuesto el Gobierno actual y para afianzar la conciencia social que finalmente el pueblo colombiano está asumiendo. No es posible pensar en un salto social si no pensamos en que la sociedad de hoy no está dando cabida a las personas con limitaciones, no está permitiendo que la estructura social sea el entorno en que ellos se desarrollen tal como tienen derecho por el simple hecho de ser parte innegable de ella”<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Ponencia para segundo debate al proyecto de Ley 163 de 1995 Cámara – Gaceta del Congreso Año V N° 121

Así, la Ley 361 de 1997, tiene el carácter de ser una “**acción afirmativa**”<sup>5</sup>, en otras palabras, como una diferenciación para lograr la igualdad real de cierto grupo de personas en estado de debilidad manifiesta, que persigue la completa realización personal y la total integración social de las personas en situación de discapacidad<sup>6</sup>, con la cual se busca dejar claro que cualquier discriminación a este tipo de personas pertenece al pasado, en tanto procura aminorar el efecto nocivo de las prácticas sociales que las han ubicado en situaciones desfavorables.

En este sentido, la consecuencia lógica al implementar una acción afirmativa será transformar las inequidades sociales raizadas en la costumbre general de la discriminación, no otro entendimiento puede otorgarse a la acción afirmativa que es “*un derecho a prestación para “**exigir algo**” y un derecho a protección para que se “**cumpla algo**” ya dispuesto.*”<sup>7</sup>

Conviene destacar que, la implementación de toda acción afirmativa conlleva costos y cargas que, ordinariamente se diseminan en toda la sociedad como conjunto, pero cuando la acción afirmativa es del tipo “**discriminación positiva**”, las cargas concretas pueden recaer de manera exclusiva sobre personas determinadas<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Nacida en la doctrina Norteamericana para prohibir la discriminación en el empleo, la acción afirmativa fue definida por la Comisión Norteamericana de Derechos Civiles en 1977 como “*cualquier medida, más allá de la simple terminación de una practica discriminatoria, adoptada para corregir o compensar por una discriminación presente o pasada o para impedir que la discriminación se produzca en el futuro.*” [http://www.derecho.uba.ar/revistagioja/articulos/R000E01A005\\_0009\\_p-d-constitucional1.pdf](http://www.derecho.uba.ar/revistagioja/articulos/R000E01A005_0009_p-d-constitucional1.pdf). Consultado el 29/04/2016

<sup>6</sup> Denominación que forzosamente debe ser utilizada a partir de la sentencia C-458/15, pero que ya había sido empleada por la Corte Constitucional en sentencias anteriores como en la T-1313 de 2013, T- 1038 de 2007.

<sup>7</sup> Siguiendo la teoría sostenida por Robert Alexy, de la existencia de un sistema jurídico de posiciones, expuesta en “LA ACCIÓN AFIRMATIVA COMO DESARROLLO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD”, FABIO HERNANDO GALÁN SÁNCHEZ, JUAN DE DIOS LUNA CIJANES <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere1/Tesis21.pdf>. Consultado el 29/04/2016.

<sup>8</sup> Ver sentencia C-593 de 2010, por la cual se revisó la Ley 1346 de julio 31 de 2009, “Por medio de la cual se aprueba la ‘Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad’ adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006”. M. P. Dr. Nilson Pinilla Pinilla.

Así lo había entendido la Corte Constitucional en su jurisprudencia, previa a la expedición de la Ley 361 de 1997, tanto en sede de constitucionalidad<sup>9</sup>, como por vía de tutela, esa corporación, ya se había pronunciado respecto a los derechos a la igualdad y diferenciación positiva justificada de las personas con limitaciones físicas<sup>10</sup>, el derecho a la seguridad social de una persona en situación de discapacidad<sup>11</sup>, y los derechos de estabilidad laboral de las personas en situación de discapacidad despedidas injustamente<sup>12</sup>; en este último caso, la Corte se preguntó por el problema de *“los efectos de las normas de protección a las personas inválidas sobre la facultad de remover libremente a los empleados de la administración, cuando dicha potestad se ejerce respecto de quien ha sido víctima de una deficiencia física o mental debidamente reconocida con anterioridad a su desvinculación”* y destacó que la legislación no consagra derechos absolutos o a perpetuidad, sino protección efectiva; justificó la existencia de un trato desigual- mas favorable- para estas personas, fundamentado en los principios del Estado social de derecho, de igualdad y de dignidad humana, desde allí infirió la inversión de la carga de la prueba cuando se acredite la calidad de disminuido y concluyó señalando que la medida solo será legítima en tanto respete los principios de buena fe, proporcionalidad y oportunidad de la medida.

Bajo estos paradigmas se expidió la ley 361 de 1997, como un derecho a exigir la garantía de los derechos **fundamentales, económicos**, sociales y culturales de las personas en situación de discapacidad consagrados en el contenido programático de la constitución de 1991, como el derecho a la igualdad (art 13), protección a las personas en situación de discapacidad (**art 47**), **garantía a los minusválidos de un trabajo acorde a sus condiciones de salud (art 54)** y, **el derecho a la educación de personas con limitaciones físicas o mentales (art 68)**, cuyo desarrollo corresponde, en el Estado Social de Derecho, al legislador.

---

<sup>9</sup> Sentencia C-176 de 1993, M.P. Alejandro Martínez Caballero

<sup>10</sup> Sentencia T-288 de 1995, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz,

<sup>11</sup> Sentencia T-378 de 1997, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz

<sup>12</sup> Sentencia T-427 de 1992, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz

Es de nuestro interés en esta oportunidad, examinar las connotaciones del fuero por salud previsto en el artículo 26<sup>13</sup> de la ley 361 de 1997, contenido en el capítulo cuarto “**DE LA INTEGRACIÓN LABORAL**”, su relación con la jurisprudencia laboral y constitucional.

En ese escenario normativo, surgen claramente tres ámbitos de garantías para las personas discapacitadas o en situación de discapacidad,

- 1.) La relativa a la integración laboral a la persona discapacitada
- 2.) La rehabilitación de la persona discapacitada no invalida
- 3.) La prohibición de despedir o dar por terminado, por razón de su discapacidad, el contrato de una persona en situación de discapacidad, sin autorización del Ministerio del Trabajo y sus consecuencias.

Este último ámbito será justamente, el que abordaremos en la presente ponencia, en razón a las innumerables controversias que ha suscitado en la práctica el ejercicio de dicha normativa.

A nuestro modo de ver, gran parte de las implicaciones y problemáticas que se presentan entre empleadores y empleados en la aplicación del despido o de la terminación del contrato de trabajo de aquellas personas en situación de discapacidad, tienen su génesis en la falta de claridad de los conceptos discapacitado y persona en

---

***<sup>13</sup>NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la <discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha <discapacidad> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona <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.***

***No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su <discapacidad>, 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.***

situación de discapacidad y, en el medio probatorio, que confiera certeza acerca de quién es discapacitado o persona en situación de discapacidad.

Brevemente, antes de pasar al aspecto central de esta ponencia, debemos destacar los intentos contenidos tanto en normas jurídicas de “soft law” como de “hard law”, que unas veces con acierto y otras no, han buscado precisar el contenido y alcance de la noción de discapacidad, sin que las fronteras entre todas ellas resulten ser, tan deseablemente precisas como se quisiera.

Es mas, la propia ley 361 de 1997 , por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas ~~con limitación~~ <en situación de discapacidad>, se abstuvo de definirla, por lo que cobra importancia determinar ¿quienes son los sujetos destinatarios del fuero por salud?, en el entendido que la estabilidad en el empleo, es decir, el derecho a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, alcanza relevancia cuando la parte trabajadora está conformada por un trabajador discapacitado.

Las normas jurídicas que al principio de nuestra intervención denominamos con “soft law”, dada su labor orientadora, constituyen un elemento importante en la tarea de comprender y fomentar el conocimiento de la discapacidad, que permita establecer sin ambages quiénes son personas discapacitadas o en situación de discapacidad.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Es por ello que, en el Documento final de la reunión de alto nivel de la Asamblea General sobre la realización de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y otros objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente para las personas con discapacidad: el camino a seguir: una agenda para el desarrollo que tenga en cuenta a las personas con discapacidad para 2015 y después de ese año, para la realización de los Objetivos de Desarrollo del Milenio para las personas con discapacidad para 2015 y después de ese año, se propuso: **“j) Reforzar y apoyar, en coordinación con las instituciones académicas y otros interesados pertinentes, las labores de investigación para fomentar el conocimiento y la comprensión de la discapacidad y el desarrollo, y asignar recursos suficientes y de manera eficiente con ese fin”**.<http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/68/L.1>

El Consejo Económico y Social de la ONU., en su informe sobre“Los derechos humanos y la incapacidad”, preparado por el relator especial Leandro Despouy, julio 12 de 1991, página 25, se dijo acerca del tema:

*“Por la expresión discapacitados la ONU entiende aquellas personas que padezcan de una alteración funcional, permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional, laboral y para el disfrute efectivo de sus derechos humanos”.*<sup>15</sup>

Reconociendo la importancia de los principios y directrices contenidos en las convenciones, declaraciones e informes a que nos referimos al inicio de este documento, Colombia incorporó a su ordenamiento, varios de ellos.

Así, el contenido de la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999)<sup>16</sup>, la cual entró en vigor para Colombia el 12 de marzo de 2004; el texto de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 2006<sup>17</sup>, esta última, reconoce que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de

---

<sup>15</sup> Tomado de Universitas Jurídicas , número 95, página 170.

<sup>16</sup> Aprobada mediante la Ley 762 del 31 de julio de 2002, publicada en el Diario Oficial número 44.889 del 5 de agosto de 2002, declarada exequible por la Corte Constitucional en Sentencia C-401 del 20 de mayo de 2003 y promulgada por el decreto 3973 de Noviembre 08 de 2005, "Para los efectos de la presente Convención, se entiende por: 1. Discapacidad El término "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.

<sup>17</sup> Aprobada por la ley 1346 del 31 de julio de 2009, publicada en el Diario Oficial 47427 de julio 3, declarada exequible por la Corte Constitucional en la sentencia C-293 de 2010



condiciones con las demás, que si bien no contiene definición de discapacidad, claramente invoca en sus propósitos, que serán destinatarios de sus disposiciones:

*"Todas aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás".*

Recientemente, se expidió la ley estatutaria 1618 de 2013<sup>18</sup>, con el propósito de garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, entre ellas, formas de incentivar el empleo a las personas en situación de discapacidad y se adopta la siguiente definición de persona en situación de discapacidad:

## “TÍTULO II. DEFINICIONES Y PRINCIPIOS.

**ARTÍCULO 2o. DEFINICIONES.** Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

1. **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”

Interesa destacar que, Colombia al introducir en el ordenamiento la acepción general contenida en la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, la adaptó para superar las controversias que se venían dando sobre el concepto, vemos como se refiere a personas con situación de discapacidad, de otra parte refiere a las deficiencias no solo a largo plazo sino a mediano plazo, y entre las barreras a que se enfrentan estas personas incluyó expresamente las actitudinales.

---

<sup>18</sup> Declarada exequible por sentencia [C-765-12](#) de 3 de octubre de 2012, Magistrado Ponente Dr. Nilson Pinilla Pinilla

Vale destacar que en nuestro país se establece la posibilidad de calificar la pérdida de la capacidad laboral solo a aquellos trabajadores que hayan estado incapacitados por más de 120 días, a quienes se expida concepto no favorable de rehabilitación, por lo tanto, para efecto de los beneficios previstos en la ley 361 de 1997, entre otros la estabilidad laboral reforzada prevista en su artículo 27, deviene inviable aplicar el Manual Único para la Calificación de la Perdida de la capacidad laboral y ocupacional, decreto 1507 de 2014, que derogó el Decreto 917 de 1999, por estar expresamente prohibido en el artículo 2º de dicho manual<sup>19</sup>.

Corolario de lo hasta aquí expuesto encontramos que, nuestro país, siguiendo la doctrina internacional sobre el tema de la discapacidad, en respeto a las cláusulas generales del Estado Social de Derecho y, con el fin de lograr su real eficacia, promulgó la ley 361 de 1997, de cuyo artículo 26 se extrae el propósito de garantizar la igualdad en el acceso, la rehabilitación y la conservación del empleo de las personas en situación de discapacidad, que como toda acción afirmativa, supone unas cargas que no deben ser excesivas, en este caso, en virtud del principio de solidaridad, se impuso a los empleadores públicos y privados, la carga- no absoluta- de respetar la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad. En ese escenario, se han suscitado innumerables controversias, resueltas por la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con puntos de encuentro y desencuentro, pero sin una doctrina unívoca que oriente la actividad de empleadores y jueces, ni la garantía de los trabajadores.

---

<sup>19</sup> **ARTÍCULO 2o. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

(...)

El presente Manual no se aplica en los casos de: certificación de discapacidad o limitación, (...) en los casos de solicitudes dirigidas por empleadores o personas que requieran el certificado, con el fin de obtener los beneficios establecidos en las Leyes 361 de 1997 y 1429 de 2010 y demás beneficios que señalen las normas para las personas con discapacidad. Estas certificaciones serán expedidas por las Entidades Promotoras de Salud del Régimen Contributivo o Subsidiado a la cual se encuentre afiliado el interesado, de conformidad con la reglamentación que expida el Ministerio de Salud y Protección Social.

II. ¿Qué ha dicho la jurisprudencia acerca de la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en situación de discapacidad, también denominada fuero por salud?

En el apartado anterior vimos los antecedentes, el contenido y efectos del artículo 26 de la ley 361 de 1997, en este, abordaremos la exposición de las posturas jurisprudenciales vertidas por las cortes Constitucional y Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, dada la importancia que ello tiene como precedentes para la solución de los casos concretos.

Inicialmente examinaremos de manera general los presupuestos exigidos por una y otra corporación para que opere el amparo del fuero por salud, posteriormente abordaremos el tema probatorio cuyo alcance deviene determinante en la estructuración o no del amparo, continuaremos con el problema relativo a cuando es necesario solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para despedir o retirar a un trabajador(a) , para lo cual debemos plantear las diferentes corrientes referentes a quien se puede considerar como trabajador(a) en situación de discapacidad.

## 2. Presupuestos de la garantía del fuero por salud.

### 2.1. La Sala Laboral de la Corte Suprema.

Esa corporación, ha sostenido de manera invariable, desde la sentencia del veinticinco (25) de marzo de dos mil nueve (2009), M.P. Dra. ISAURA VARGAS DIAZ, proferida en el proceso con radicación No.35.606<sup>20</sup> , en la que reiteró lo expuesto en la sentencia

---

<sup>20</sup> Allí la corte resolvió el recurso de casación de la señora ALBA REGINA RODRÍGUEZ MOZO contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior de Santa Marta, en el proceso instaurado contra la COMUNIDAD HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN- COLEGIO DE LA PRESENTACIÓN. La demandante buscaba la declaración de persona con limitación, por cuanto el 2 de noviembre de 2001” le fue diagnosticado: “carcinoma ductal infiltrante esta IIA, realizándole una cuadrantectomía + vaciamento

de 15 de julio de 2008, radicación 32532<sup>21</sup> según la cual, para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dada su naturaleza especial, alejada del sistema de seguridad social, es necesario que se acredite la minusvalía, solo en el sentido indicado por la propia ley, en sus artículos 1º, es decir, para quienes las padecen en los grados de “severas y profundas” o en su artículo 5º: “*moderadas, severas y profundas*”,<sup>22</sup> “**siendo el amparo menor o inexistente para las personas con limitaciones de menor intensidad que no se les dificulta su inserción en el sistema competitivo laboral**”<sup>23</sup>, y, para determinar los extremos en que se encuentra la limitación moderada, severa y profunda, estimó pertinente acudir al contenido del Decreto 2463 de 2001<sup>24</sup> artículo 7º<sup>25</sup>, dado que su aplicación - artículo 1º- comprendía a las personas con derecho a las prestaciones y beneficios contemplados en la ley 361 de 1997, en esta providencia evocó el contenido de la sentencia de 7 de febrero de 2006, radicada con el número 25130<sup>26</sup>

---

axilar”, presentando incapacidades, siendo calificada con pérdida de su capacidad laboral del 55.60%, dictamen notificado a la actora el 28 de junio de 2005, es decir, después, de la terminación de su contrato de trabajo por duración de la obra o labor, acaecida el 30/11/2004, sin previa autorización del Ministerio del trabajo, por cuanto no estuvo supeditada a su discapacidad. Coincidió la corte con el tribunal en que no podía haber ocurrido un despido discriminatorio porque el empleador para la fecha de la terminación del contrato, desconocía la calidad de discapacitada de la trabajadora, en razón a que no se había notificado el dictamen calificándole una P.C.L. superior al 50%.

<sup>21</sup> M. P. ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN, se resolvió el recurso de casación interpuesto por la compañía DRUMMOND LTDA. contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, el 27 de septiembre de 2006, en el proceso ordinario laboral promovido en su contra por el señor ALEJANDRO ENRÍQUE YANES RIVAS, a quien se le terminó el contrato de trabajo por el empleador quien conociendo la calificación de una P.C.L. de 7,41% dijo que no tenía la calidad de minusválido, posición acogida por la corte.

<sup>22</sup> sentencia de 15 de julio de 2008, radicación 32532

<sup>23</sup> sentencia de 7 de febrero de 2006, radicación 25130

<sup>24</sup> "Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez".

<sup>25</sup> **ARTICULO 7º-Grado de severidad de la limitación.** En los términos del artículo 5º de la Ley 361 de 1997, las entidades promotoras de salud y administradoras del régimen subsidiado, deberán clasificar el grado de severidad de la limitación, así: Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%.

<sup>26</sup> M.P. GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA, la corte resolvió el recurso de casación que interpuso la parte demandante RUBÉN DARÍO VANEGAS AGUDELO contra la sentencia del Tribunal de Medellín, dictada el 21 de julio de 2004 en el proceso ordinario laboral que promovió contra la COMPAÑÍA COLOMBIANA DE TEJIDOS S.A., Coltejer, por haber sido despedido por haber permanecido por más de ciento ochenta días incapacitado por "Anemia Aplástica", causal que se encuentra legalmente prevista por el

Señaló así, la Sala laboral de la Corte Suprema, los siguientes presupuestos para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

- (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 laboral, 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”, hoy Ministerio del Trabajo.

Particular atención conviene dar a lo expuesto en la sentencia de 7 de febrero de 2006, radicada con el número 25130<sup>27</sup>, en razón a que en ella se genera una variación en cuanto a la fuente normativa invocada por la Sala Laboral de la C.S.J., para los conceptos de “la minusvalía” o “la discapacidad”<sup>28</sup>, entendida como “...una deficiencia física, mental o sensorial...”, a partir de la definición contenida en el artículo 1º de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada por la Ley 762 de 2002, cuando antes

---

numeral 15 del aparte a) del art. 7º del Decreto 2351 y que según la conclusión a que llegó el tribunal no conducía a deducir de ella que tuviera una limitación física.

<sup>27</sup> M.P. GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA, la corte resolvió el recurso de casación que interpuso la parte demandante RUBÉN DARÍO VANEGAS AGUDELO contra la sentencia del Tribunal de Medellín, dictada el 21 de julio de 2004 en el proceso ordinario laboral que promovió contra la COMPAÑÍA COLOMBIANA DE TEJIDOS S.A., Coltejer, por haber sido despedido por haber permanecido por más de ciento ochenta días incapacitado por “Anemia Aplástica”, causal que se encuentra legalmente prevista por el numeral 15 del aparte a) del art. 7º del Decreto 2351 y que según la conclusión a que llegó el tribunal no conducía a deducir de ella que tuviera una limitación física.

<sup>28</sup> Los cuales la corte equipara

había dicho que su definición debía encontrarse en el contenido de la propia Ley 361 de 1997, contrario a lo que la misma corporación expusiera mas adelante en la sentencia proferida en el proceso con radicación 32532. De la definición en mención hizo derivar la necesidad del juez de valerse de un dictamen pericial, *“porque para su aprehensión es preciso contar con especiales conocimientos científicos de los que, por regla general, carece ese funcionario”*, precisó que la discapacidad es un hecho que debe ser establecido científicamente, de allí *“la necesidad de acudir a un diagnóstico médico”*, la cual dedujo del artículo 5º de la Ley 361 de 1997.

2.2. La Corte Constitucional en sede de revisión de tutelas y de demandas de constitucionalidad.

Son muchos los pronunciamientos de la Corte Constitucional, tanto en sede de tutela como de constitucionalidad, en que se ha referido a la estabilidad laboral reforzada regulada por el artículo 26 de la ley 361 de 1997. A pesar de ello, intentaremos extraer las doctrinas más relevantes sobre el particular.

A partir de la Ley 361 de 1997, y de su interpretación armónica con la sentencia C-531 de 2000, que estudió su constitucionalidad, queda clara la configuración de una limitación a la facultad legal de que goza el empleador para despedir a sus trabajadores, en lo que la jurisprudencia de esta corporación ha denominado como una “protección laboral negativa”, o también llamada estabilidad laboral reforzada, que no alcanza a ser reparada eficazmente solo con el pago de una indemnización, por lo que el despido en estas condiciones será estimado como ineficaz, en la doctrina de esta corporación; así, *“cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa*

*del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas*<sup>29</sup>

Para la Corte Constitucional, tal como se expuso en las sentencias T-651 de 2012<sup>30</sup>, la estabilidad opera indistintamente de la modalidad de contrato de trabajo que hayan celebrado las partes, posición reiterativa de lo planteado en la sentencia T-449 de 2008 en cuanto a la necesidad de acudir al Ministerio del Trabajo a efectos de conceder eficacia a la terminación del contrato de trabajo, sin que sean suficientes los efectos del vencimiento del plazo<sup>31</sup>, llegando inclusive a indicar que en los casos de renuncia del trabajador también puede operar la estabilidad laboral reforzada, siempre y cuando la misma carezca de la espontaneidad o de oportunidad de retractación<sup>32</sup>, a señalar que, si se demuestra que la renuncia es espontánea, no procede la protección.

En la sentencia T-198 de 2006<sup>33</sup>, la corte se refiere al problema de la definición de discapacidad y a que el mismo no ha sido un tema pacífico en el desarrollo de los mecanismos de protección a esta población, debido a los vacíos dejados por la Ley 361 de 1997 al no contener una definición del término, sin lugar a dudas, el aporte más importante está dado al haber admitido que aunque del artículo 5 de la Ley 361 de 1997 se deduce que *“para ser sujeto de la Ley 361 de 1997 se requiere estar calificado como discapacitado, en el ámbito laboral, la Corte Constitucional ha ampliado el margen de protección”* a los trabajadores en estado de debilidad manifiesta<sup>34</sup>

---

<sup>29</sup> C-531 de 2000

<sup>30</sup> M.P. Jorge Palacio, 23/8/2012, 9 casos de personas que consideraban violados sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, a consecuencia de la terminación de sus vínculos jurídicos (contratos de trabajo, acuerdos cooperativos, servicios temporales), sin tener en cuenta que se hallaban en estado de indefensión y sin autorización de la oficina del trabajo.

<sup>31</sup> Sobre el tema se pueden consultar las sentencias T-1083 de 2007, T-996 de 2010, T-889 de 2005, T-307 de 2008, T-575 de 2010, T-772 de 2010 y T-860 de 2010

<sup>32</sup> Ver sentencias T-381 de 2006, T-457 de 2010, T-381 de 2006.

<sup>33</sup> M.P. Dr. Marco G. Monroy Cabra, 16 /03/ 2006, se analizó allí el caso de un trabajador que dos años antes de ser despedido tuvo un accidente de trabajo y varias reubicaciones, conocidas por el empleador, no se le había calificado P.C.L.

<sup>34</sup> Desde la sentencia T-518 de 2008 (mayo 22), M. P. Manuel José Cepeda Espinosa y posteriormente en la sentencia T-1041 de 2001, M. P. Rodrigo Escobar Gil, la corte definió como personas en situación de debilidad manifiesta, aquellos cuya situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las

Conviene destacar que en la sentencia T-554 de 2008<sup>35</sup>, la Corte Constitucional fijó tres claras sub reglas que deben examinarse para comprobar si se está frente a un despido discriminatorio respecto de una persona en condición de debilidad manifiesta, ellas son:

“(i) Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta;

(ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y

(iii) Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social [o la autoridad de trabajo correspondiente].”

Lo anterior da cuenta de la necesidad de examinar cada caso concreto para verificar si se produjo o no exceso en el ejercicio del poder discrecional del empleador a fin de determinar si una persona ha sido objeto de un despido por razón de su discapacidad, y es procedente su reintegro

### **2.3. ¿Cuándo el trabajador se considera en situación de discapacidad?**

Las más recientes sentencias de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con ponencia del magistrado Dr. Rigoberto Echeverry Bueno SL13657-2015 Radicación n.º 56315, siete (07) de octubre de dos mil quince (2015) y SL14134-2015, Radicación n.º 53083, catorce (14) de octubre de 2015, acerca de la protección a la estabilidad laboral consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 reiteran lo expuesto en las

---

condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados. La Corte reiteró la posición sostenida, mediante las providencias T-519 de 2003, T-256 de 2003, T-351 de 2003, T-632 de 2004, T-1183 de 2004 y la T-283 de 2005.

<sup>35</sup> Magistrado Ponente: Dr. Nilson Pinilla P, 29/05/2008.



sentencias con radicación 35606 ya explicado en el punto 2.1.; y en la 41867<sup>36</sup> donde el órgano de cierre de la jurisdicción laboral recordó su doctrina respecto a que *“ha sido criterio de esta Corporación que la relación laboral puede ser terminada con justa causa aun cuando el trabajador se encuentre en incapacidad temporal”*, y a que *“las incapacidades, por sí solas, no acreditan que la persona se encuentre en la limitación física para efectos de ser cobijada por la protección a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997”*, ya vertida en sentencia del 25 de marzo de 2005, radicación 35.606<sup>37</sup>, trayendo a colación lo expuesto en decisiones anteriores, según las cuales: *“de no haberse fijado, por el legislador, este tope inicial, se llegaría al extremo de reconocer la estabilidad reforzada de manera general y no como excepción, dado que bastaría la pérdida de la capacidad en un 1% para tener derecho al reintegro por haber sido despedido, sin la autorización del ministerio del ramo respectivo. **De esta manera, desaparecería la facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, lo que no es el objetivo de la norma en comento”***

Entre tanto, la Corte Constitucional en sentencia T-018 de 2013, en contraposición a las doctrinas de su homónima, evocando el contenido de la sentencia C-824 de 2011, advirtió que no solo las personas con limitaciones severas y profundas son destinatarias de la protección de la estabilidad laboral reforzada, ni tampoco, los beneficios de la ley 361 de 1997 se restringen exclusivamente a ellas. A su vez, reconoció la existencia de diferentes vocablos empleados en las normas constitucionales y legales para referirse a este tipo de personas, por los que les concedió el entendimiento según el cual *“se trata de la protección de derechos de las*

---

<sup>36</sup> M.P. Dr. Carlos E. Molina, Se resolvía el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **CLUB COLOMBIA** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, calendada 16 de junio de 2009, en el proceso adelantado en su contra por **JULIO CÉSAR GUTIÉRREZ**.

<sup>37</sup> Precedente contenido providencias del 16 y 24 de marzo de 2010, radicaciones 36115 y 37235 y 28 de agosto de 2012, radicación 39207, y en la sentencia 32532 de 2008.

*personas con algún tipo de limitación o discapacidad, y por tanto, a la garantía en condiciones de igualdad de los derechos de todas las personas que padezcan cualquier tipo o grado de limitación o de discapacidad”<sup>38</sup>.*

Para la Corte Constitucional, la lectura que debe hacerse del art. 7º, Ley 361 de 1997, declarado exequible en la sentencia C-824 de 2011<sup>39</sup>, es *”que la clasificación del grado de severidad de una limitación (...) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad”*, en contraposición con la tesis de la SL CSJ.

Siguiendo sus propios precedentes, la Corte Constitucional ordenó el reintegro de un trabajador por haber sido despedido sin justa causa mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta, aun cuando no padecía en estricto sentido de una discapacidad, toda vez que *“la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo”<sup>40</sup>.*

Vale enfatizar que ,en algunos casos, se ha protegido el derecho a la estabilidad laboral reforzada inclusive de trabajadores respecto de los cuales se acreditó su renuncia forzada, plasmada en una conciliación celebrada ante el Ministerio del Trabajo, ante un Inspector que fue luego sancionado disciplinariamente por haber autorizado la conciliación cuando era ostensible la violación de los derechos del actor, en otro caso, declaró la carencia actual de objeto, dado que la ex trabajadora, con posterioridad a la interposición de la acción constitucional, celebró acuerdo de

---

<sup>38</sup> Ver sentencia C- Sentencia C-478 de 2003, M.P. Clara Inés Vargas Hernández

<sup>39</sup> Magistrado Ponente: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

<sup>40</sup> Sentencia T-784 de 2009, M P. Dra. María V Calle Correa, 30/10/2009

conciliación válido con su ex empleadora quedando satisfechas sus pretensiones prestacionales y salariales, al paso que protegió a otra empleada que había sido despedida mientras se encontraba incapacitada, situación que hace presumir una relación de causalidad, y ordenó el reintegro al no haberse solicitado la autorización previa al ministerio del trabajo.<sup>41</sup>

## 2.4. ¿Cómo se prueba la situación de discapacidad?

La solución a este interrogante, comprende varios aspectos que es necesario desligar.

### 2.4.1. Medios probatorios idóneos

El criterio de la Sala Laboral de la Corte Suprema sostenido desde la decisión vertida en el proceso con radicación 25130 de 2006, es que para *“la determinación del estado de limitación, el juez debe valerse del dictamen pericial, porque para su aprehensión es preciso contar con especiales conocimientos científicos de los que, por regla general, carece ese funcionario, en razón además a que la discapacidad corresponde a una condición real de la persona, acreditable por este medio de prueba”*, aseveración que, consideró encuentra sustento normativo en el contenido del artículo 5o de la ley 361 de 1997. reiterado en la sentencia con radicación n° 39207<sup>42</sup>.

No obstante en las sentencias con radicación 39207 y en el radicado 41845<sup>43</sup> la SL CSJ explicó que el carné al que refiere el artículo 5° de la ley 361 ha de entenderse como un medio más de prueba del estado y grado de discapacidad de su titular, para efectos de que pueda gozar de los mecanismos de integración social reconocidos en la Ley 361,

---

<sup>41</sup> sentencia T-405 de 2015,

<sup>42</sup> Del veintiocho (28) de agosto de dos mil doce (2012) con ponencia del magistrado Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

<sup>43</sup> Del dieciocho (18) de septiembre de dos mil doce (2012), M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve

pues se basa en un “...*diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente*”; de ninguna manera puede dársele carácter constitutivo de dicho estado, ni el carné, ni la inscripción en la E.P.S. son requisitos para que sea válida o para que nazca a la vida jurídica el amparo a la estabilidad laboral reforzada.

Por su parte la constitucionalidad<sup>44</sup> destacó que el carnet a que se refiere la ley "*jamás puede entenderse como un dispositivo mediador indispensable entre el titular de los derechos y la eficacia concreta de estos*" y que "*la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores*"<sup>45</sup>, ha insistido también en que "*la protección también cobija a aquellos que, desde antes de ser contratados, ya eran personas en situación de discapacidad*"<sup>46</sup>.

#### 2.4. 2. Presunción de despido discriminatorio.

En este punto, en sus sentencias iniciales<sup>47</sup> la Corte suprema de justicia señaló que el artículo 26 de la ley 361 de 1997 no contiene una presunción de despido discriminatorio, sin embargo, en la providencia del 13 de mayo de 2013<sup>48</sup>, la corte dio un leve giro cuando señaló que "*el artículo 26 de la ley 361/97 consagra un fuero especial de discapacidad que estima la Sala se presenta cuando se supera el margen de severa.*"

---

<sup>44</sup> En la sentencia C-606 de 2012, al revisar la constitucionalidad del artículo 5 de la ley 361 de 1997.

<sup>45</sup> Al respecto se pueden consultar las Sentencias T-198 de 2006 a T-351 de 2003, y T-1038 de 2007, T-313 de 2013

<sup>46</sup> T-518 de 2008

<sup>47</sup> Radicación No 36.115 16/03/2010, Rad. No. 35794, del 10/08//2010 M.P. Gustavo Gnecco Mendoza, radicación No.37.812, del 14/11/2012, M.P. LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS,

<sup>48</sup> Con ponencia de la Dra. ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN, Rad. No. 41380

En contravía con la tesis de su homónima, la Corte Constitucional asevera que *“respecto de las personas en situación de discapacidad, existe una presunción de despido discriminatorio,”*<sup>49</sup> para reforzar la protección de la estabilidad laboral reforzada *“opera en su favor una presunción de despido sin justa causa, la cual revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables que prueben la necesidad de la ruptura de la relación laboral, es decir el empleador debe acreditar la ausencia de conexidad entre la condición del sujeto y la terminación del contrato de trabajo”*, estimó esa corporación que *“exigir la prueba de despido discriminatorio hace nugatorio el amparo de los derechos que se pretende garantizar, puesto que el objeto del medio de convicción es un aspecto interno del empleador difícil de demostrar”*<sup>50</sup>.

## 2.5. Cuándo debe solicitarse la autorización del ministerio del trabajo.

Conforme a la doctrina vertida por la Corte Constitucional en la sentencia C-531/2000, en los casos de terminación del contrato de trabajo o de despido del trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta, es necesaria la intervención de la oficina del Trabajo *“para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador.”*

Por el contrario, la Sala Laboral de la Corte Suprema, desde la sentencia proferida en el proceso con Radicación No.35.606<sup>51</sup>, ha sostenido invariablemente que, la mencionada autorización debe solicitarse solo en los casos en que el contrato de trabajo termina *“por razón de la limitación del trabajador”*, toda vez que *“el objetivo de la norma no fue hacer desaparecer la facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente”*<sup>52</sup>, en este orden de ideas *“si la causa alegada para*

---

<sup>49</sup> Tesis expuesta entre otras, en la Sentencia T-225 de 2012

<sup>50</sup> Sobre el punto es posible consultar las sentencias T-1083/2007, T-864 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao Pérez

<sup>51</sup> Magistrada Ponente: ISaura Vargas Díaz, veinticinco (25) de marzo de dos mil nueve (2009),

<sup>52</sup> Sentencia de 15 de julio de 2008, con radicación 32532.

*la terminación del contrato de trabajo es legítima, no hay lugar a la autorización previa”*<sup>53</sup>, así esa corporación en el proceso con Radicación 38993 de 2010, estimó que, si bien el trabajador había sido calificado con una PCL superior a la moderada, no era procedente la protección derivada del fuero de salud en razón a que la terminación unilateral del contrato de trabajo había obedecido a la justa causa prevista en el numeral 15 del literal a) del decreto 2351/65. De lo cual resulta válido inferir que, si el contrato termina por una justa causa o se despide al trabajador sin justa causa con el pago de la indemnización respectiva, no es menester solicitar autorización del Ministerio del Trabajo.

## 2.6. Conocimiento del empleador de la situación de discapacidad del trabajador.

Viene a ser el punto de coincidencia entre las dos cortes, pues ambas lo exigen como presupuesto indispensable para que opere la garantía del reintegro originado en la estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de discapacidad, que el empleador conozca, la condición del trabajador y, a pesar de ella, proceda al despido o, a la terminación del contrato de trabajo, sin que medie la autorización del ministerio del trabajo, así se expuso claramente por la corte suprema<sup>54</sup>, e insistió en que el empleador debe conocer al momento de la terminación del contrato de trabajo o del despido, acerca de la limitación del trabajador y no en forma ulterior o con posterioridad al rompimiento del vínculo.

## III. Ideas finales a manera de conclusión.

---

<sup>53</sup> M.P. CAMILO TARQUINO GALLEGO, Radicación No.38992, tres (3) de noviembre de dos mil diez (2010)

<sup>54</sup> Radicación N° 37514, M.P. Dr. Luis Javier Osorio López, 27/01/2010, y en la radicación 35606 tantas veces citada en este documento.

3.1. La primera conclusión a la que llegamos es que al haberse expedido la Ley 361 de 1997 como una acción afirmativa en favor de las personas en situación de discapacidad, se genera una relación triádica que permite que los trabajadores en esta condición, se conviertan en agentes con derecho a exigir del destinatario de la acción afirmativa, esto es, de los empleadores - públicos o privados- un “algo”, un objeto determinado, el empleo, ya sea para su acceso, permanencia o conservación.

agente-trabajador

objeto- empleo      destinatario-empleador

3.2. Uno de los efectos que se evidencian es el desplazamiento de competencias de la jurisdicción laboral a la jurisdicción constitucional para resolver las controversias de esta tipo que se susciten entre trabajadores y empleadores. Mientras la Sala Laboral de la Corte Suprema se ha pronunciado alrededor de 15 oportunidades sobre este tema, las sentencias de la Corte Constitucional superan las 500.

3.2 Luego de la derogatoria expresa que el artículo 61<sup>55</sup> del Decreto 1352 del 26 de junio de 2013 hiciera del artículo 7 del decreto 2463 de 2001, de la inclusión del empleador como persona interesada en el proceso de calificación<sup>56</sup> y de la prohibición

---

<sup>55</sup> **ARTÍCULO 61. DEROGATORIAS.** El presente decreto deroga las disposiciones que le sean contrarias, especialmente el Decreto número 2463 de 2001 a excepción de los incisos 1o y 2o de su artículo 5o e inciso 2o y párrafos 2o y 4o de su artículo 6o.

<sup>56</sup>**ARTÍCULO 2o. PERSONAS INTERESADAS.** Para efectos del presente decreto, se entenderá como personas interesadas en el dictamen y de obligatoria notificación o comunicación como mínimo las siguientes:

1. La persona objeto de dictamen o sus beneficiarios en caso de muerte.
2. La Entidad Promotora de Salud.
3. La Administradora de Riegos Laborales.

prevista en el artículo 2 del Decreto 1507 de agosto 12 de 2014 de aplicar el Manual para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional en los casos de solicitudes dirigidas por empleadores o personas que requieran el certificado, con el fin de obtener los beneficios establecidos en la Ley 361 de 1997, es posible que se produzca un cambio en la jurisprudencia laboral.

- 
4. La Administradora del Fondo de Pensiones o Administradora de Régimen de Prima Media.
  5. El Empleador.
  6. La Compañía de Seguro que asuma el riesgo de invalidez, sobrevivencia y muerte.