

Artículo de reflexión no derivado de investigación

Estabilidad laboral reforzada en Colombia: claves legales que se deben conocer

Augmented protection against dismissal: key legal insights to know

Autor:

Diego Guevara ^{1*}

Recibido: 04-09-2025

Aceptado: 06-11-2025

Publicado: 22-12-2025

Palabras clave:

Estabilidad laboral reforzada, pérdida de capacidad laboral, jurisprudencia constitucional, derecho a la no discriminación, ajustes razonables en el trabajo.

Key words:

Augmented protection against dismissal², work capacity assessment, constitutional case law, right to non-discrimination, reasonable accommodation at work.

Forma de citar este artículo:

Guevara, D. Estabilidad laboral reforzada en Colombia: claves legales que se deben conocer. Salud, Trab. Sosten. (Cons. Colomb. Segur.) 2025. 2(2): 90-103. <http://doi.org/10.63434/30286999.351>

Resumen

El presente análisis se centra en el marco constitucional y legal colombiano que regula la estabilidad laboral reforzada en trabajadores que presentan discapacidad o condiciones de salud que impactan el desempeño de sus funciones laborales. En Colombia, esta protección no depende únicamente de certificaciones formales, sino de la realidad material de vulnerabilidad frente a la posible pérdida del empleo. La Corte Constitucional, mediante las sentencias C-531/00, C-744/12 y SU-049/17, amplió esta garantía al exigir autorización administrativa previa para la terminación del vínculo laboral, al establecer sanciones cuando esta no se cumpla y al extender la protección no solo a contratos laborales directos, sino también a los de prestación de servicios cuando las condiciones de salud generan dependencia, preservación del vínculo laboral o afectación funcional real. La Ley 2466 de 2025 incorpora, además, obligaciones empresariales concretas de inclusión, cuotas de vinculación, reportes y ajustes razonables, alineadas con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD, por sus siglas en inglés). Este desarrollo normativo muestra una tensión constante entre asegurar la estabilidad laboral reforzada y las necesidades de sostenibilidad del sistema, operatividad administrativa y dinámica empresarial.

Para fortalecer su aplicación efectiva, resulta necesario mejorar la articulación institucional, los procesos de seguimiento y los mecanismos prácticos de gestión interna que garanticen el cumplimiento real, eviten retrocesos en la protección alcanzada y promuevan culturas laborales más inclusivas en el país.

^{1*} Ingeniero industrial. Especialista Administración y Gerencia de la Calidad. Magister en Calidad y Gestión Integral. Cofounder KenKō Asesorías. Correo: kenkoasesorias@gmail.com. Autor de correspondencia.

² El término estabilidad laboral reforzada se traduce en este texto como Augmented Protection Against Dismissal (Protección Aumentada contra el Despido). Se opta por esta traducción funcional en lugar de la literal (Reinforced Labor Stability) por dos razones: (i) describe con mayor precisión la naturaleza de la garantía, que es un incremento (aumento) de la protección ordinaria contra el despido; y (ii) evita confusiones con el concepto de estabilidad laboral simple (seguridad en el empleo), alineándose mejor con el espíritu de la jurisprudencia constitucional colombiana que aquí se analiza.

Abstract

The analysis focuses on the Colombian constitutional and legal framework that regulates Augmented Protection Against Dismissal for workers with disabilities or health conditions that impact the performance of their job duties. In Colombia, this protection is not conditioned solely on formal disability certification, but rather on the material condition of vulnerability and the risk of losing employment. Through Decisions: C-531/00, C-744/12, and SU-049/17, the Constitutional Court expanded this guarantee by requiring prior administrative authorization for termination, establishing sanctions when such authorization is not obtained, and extending the protection not only to standard employment contracts but also to service contracts when health conditions generate health-related functional dependency, necessitate preservation of the employment relationship, or cause a substantial detriment. Law 2466 of 2025 further introduces specific employer obligations related to inclusion, hiring quotas, reporting duties, and reasonable accommodation, aligned with the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD). This regulatory development reflects a permanent tension between safeguarding Augmented Protection Against Dismissal and the operational, systemic, and corporate governance requirements present in the country. Strengthening effective implementation requires improving institutional coordination, monitoring processes, and internal management mechanisms that ensure real compliance, prevent deterioration of the level of protection already achieved, and promote more inclusive workplace environments in Colombia.

Introducción

La estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental que busca proteger a los trabajadores de despidos arbitrarios, asegurando su continuidad en el empleo. En Colombia, este derecho cobra especial relevancia para aquellos individuos que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta por salud (1,2). Este concepto, consolidado por la Corte Constitucional (SU-087/22) (2) y aplicado en fallos recientes (T-094/23) (3), se refiere a la protección de trabajadores que experimentan una limitación funcional significativa que dificulta sus labores, independientemente de que posean una calificación formal de pérdida de capacidad laboral. Esta protección se basa en la no discriminación (1) y se activa por la afectación material de la salud y el conocimiento de esta por parte del empleador.

El marco jurídico colombiano, fundamentado en la Constitución Política de 1991 (4) y desarrollado a través de leyes y sentencias judiciales, ha establecido mecanismos para garantizar la integración social (1) y la protección de estos grupos vulnerables (1,4).

El presente análisis se centra en el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en

condición de debilidad manifiesta, a partir de un recorrido jurisprudencial y normativo que ha marcado su evolución en el ordenamiento colombiano. La Sentencia C-531/00 (5) consolidó la exigencia de obtener autorización previa al Ministerio del Trabajo para el despido de trabajadores con discapacidad. La Sentencia SU-049/17 (6) amplió el alcance de esta protección, al desvincularla de una calificación formal (como la calificación de Pérdida de Capacidad Laboral -PCL) y reconocerla en contratos de prestación de servicios. La Sentencia C-744/12 (7) reafirmó la vigencia de esta protección al impedir la eliminación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (1), mediante el fallo.

Finalmente, se suman desarrollos normativos recientes como la Ley 2466 de 2025 (que no será objeto de un análisis detallado en el presente artículo) (8), la cual introduce nuevas obligaciones en materia de inclusión laboral, formalizando la implementación de ajustes razonables (9) y la presencia de entornos laborales accesibles y equitativos (10), reforzando el debate sobre la relación entre protección de derechos y flexibilidad empresarial³, persistiendo tensiones entre la protección de los trabajadores vulnerables y las exigencias de competitividad empresarial.

³ Término que hace referencia a la capacidad adaptativa que demandan las organizaciones para responder eficientemente a las necesidades de competitividad en los mercados y a una óptima gestión interna.

Marco constitucional y legal

La Constitución Política de Colombia de 1991 (4) establece en su artículo 1 el respeto a la dignidad humana como fundamento del Estado y es en desarrollo de este principio que el artículo 13 ordena proteger a quienes estén en debilidad manifiesta por su condición económica, física o mental, sancionando los abusos contra ellos. Este principio sustenta la protección laboral de personas con discapacidad o con afectaciones de salud.

Además, el artículo 25 (4) reconoce el trabajo como un derecho fundamental con condiciones dignas y justas. El 47 dispone políticas de integración social para personas con discapacidad. El 48 garantiza la seguridad social como derecho irrenunciable y servicio público basado en universalidad, solidaridad y eficiencia y el 53 incorpora la estabilidad laboral como principio esencial.

A nivel legal, la Ley 361 de 1997 (1) (art. 26) es fundamental, al proteger el empleo de personas con discapacidad, exigiendo autorización previa para el despido e indemnización en caso de incumplimiento. Esta norma se articula con la CRPD (11) aprobada mediante la Ley 1346 de 2009 (9), que integra el bloque de constitucionalidad y es reconocida por la Corte en la Sentencia C-744/12 (7) como un estándar vinculante para la protección reforzada. En conjunto, estas disposiciones han sido interpretadas y desarrolladas por la jurisprudencia constitucional, en las sentencias C-531/00 (5), SU-049/17 (6) y C-744/12 (7), al ampliar esta garantía a todos los trabajadores en debilidad manifiesta por salud, sin PCL, consolidando su carácter constitucional.

Análisis jurisprudencial

El análisis se estructura jerárquicamente, con la Sentencia SU-049/17 (6) como norma rectora de la estabilidad laboral reforzada, trascendiendo el requisito formal de PCL. Las sentencias C-531/00 (5) y C-744/12 (7) actúan como precedentes que fijan el control constitucional procedimental mediante autorización ministerial solicitada en la regla de la Sentencia de Unificación (SU).

Sentencia SU-049/17

Esta sentencia de la Magistrada Ponente (M.P.) Dra. María Victoria Calle Correa (2 de febrero de 2017) amplía la protección de la estabilidad laboral reforzada a personas con discapacidad, incluyendo aquellas con contratos de prestación de servicios.

En este caso, la Corte ordenó la renovación del contrato de un trabajador que había sido despedido sin autorización mientras se encontraba en incapacidad por un accidente laboral. La sentencia estableció que la estabilidad laboral reforzada aplica a personas con problemas de salud que impiden o dificultan gravemente su trabajo, sin necesidad de una calificación específica de PCL (moderada, severa o profunda)⁴.

Además, fundamentó su decisión en los artículos 1 (dignidad humana), 13 (igualdad y debilidad manifiesta), 25 (derecho al trabajo), 47 (integración social de personas con limitación⁵), 48 (seguridad social), 53 (estabilidad en el empleo) y 93 (bloque de constitucionalidad) de la Constitución (4), así como en la CRPD (11), ratificada con la Ley 1346 de 2009 (9).

⁴ Aclaración de contexto: la referencia a los niveles de pérdida de capacidad laboral (moderada, severa o profunda) se enmarca en el cuestionamiento al régimen anterior de la Ley 361 de 1997 (1), que circunscribía la protección a un dictamen formal. Dichos niveles estaban definidos en el Decreto 2463 de 2001, norma actualmente derogada.

La sentencia resulta relevante porque extiende la protección laboral a las relaciones celebradas bajo la modalidad de prestación de servicios cuando la realidad fáctica muestra condiciones de debilidad manifiesta o subordinación (si se prueba que existe, el vínculo se considera legalmente un contrato en realidad), ampliando así el alcance de la estabilidad laboral reforzada.

En efecto, (i) la jurisprudencia pasa de una lectura estrictamente ligada a la categoría reglamentaria de *discapacitado*⁶ a una interpretación con fundamento constitucional que protege a las personas en situación de debilidad manifiesta; (ii) consolida la terminología y el alcance de la denominada estabilidad ocupacional reforzada, aplicable a modalidades contractuales diversas cuando concurre la situación de vulnerabilidad y (iii) produce efectos probatorios relevantes: la falta de autorización administrativa y la terminación del vínculo en tales circunstancias generan una presunción jurídica favorable al trabajador, de modo que el empleador debe acreditar la existencia de justa causa y/o la tramitación procedimental correspondiente para desvirtuar la presunción.

Sentencia C-531/00

Con la ponencia del M.P. Dr. Álvaro Tafur Galvis (10 de mayo de 2000), la alta Corte Constitucional, se centra en la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (1). En esta sentencia se declaró constitucional el inciso 1° del artículo, que prohíbe el despido de personas con discapacidad sin autorización de la oficina de trabajo, y el inciso 2°, que establece una indemnización de 180

días de salario en caso de despido sin autorización.

Se argumentó que estas disposiciones son constitucionales porque protegen la dignidad y la igualdad de las personas en situación de discapacidad, alineándose con los artículos 1 (dignidad humana), 2 (fines esenciales del Estado), 13 (igualdad y debilidad manifiesta), 47 (integración social), 53 (estabilidad en el empleo), 54 (ubicación laboral de personas minusválidas⁷) y 93 (bloque de constitucionalidad) de la Constitución (4). Además, la sentencia había establecido que el despido sin autorización es nulo e ineficaz, y que la indemnización es una sanción adicional, no una alternativa a la reincorporación (art. 16)(12).

La C-531/00 (5) consolida la idea de que la protección no es meramente administrativa, sino con rango constitucional: la exigencia de autorización previa no puede ser eludida sin generar presunción de desvinculación injusta y consecuencias jurídicas.

Sentencia C-744/12

La Corte Constitucional, en su sentencia con el M.P. Dr. Nilson Pinilla Pinilla (26 de septiembre de 2012), declara no constitucional el artículo 137 del Decreto-Ley 19 de 2012 (13) por extralimitación del presidente, en el permiso especial dado por el Congreso para simplificar trámites administrativos (14) y por vulnerar la protección reforzada de las personas con discapacidad. Como consecuencia, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (1) recobra vigencia en los términos interpretados por la Corte (autorización previa, sanciones por incumplimiento) y el fallo reafirma

⁶ Término utilizado en la sentencia materia de análisis.

⁷ Expresión utilizada en la norma mencionada.

principios constitucionales (no regresividad, acciones afirmativas, bloque de constitucionalidad con instrumentos internacionales (9) que delimitan la actuación del Ejecutivo y definen las obligaciones del Estado y de los empleadores frente a esta población.

Ley 2466 de 2025

La Ley 2466 de 2025 (8) introduce una reforma laboral integral, modificando el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990 y otras normas. Entre sus disposiciones clave relacionadas con la estabilidad laboral reforzada y la protección de personas en debilidad manifiesta, se destacan:

- **Inclusión laboral para personas con discapacidad (art. 15, numeral 17 y párrafos 2 y 3) (8):** las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deben contratar dos trabajadores con discapacidad por cada 100 empleados. Para empresas con más de 501 trabajadores, un trabajador adicional por cada 100. Esta cuota es optativa durante el primer año de vigencia (hasta el 25 de junio de 2026), permitiendo a los empleadores implementar ajustes razonables para eliminar barreras físicas, comunicativas y actitudinales. A partir del segundo año, el cumplimiento es obligatorio.
- **Reporte obligatorio de contratos:** los empleadores deben reportar los contratos suscritos de personas con discapacidad certificada (15) dentro de los 15 días siguientes, a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo. Este ministerio mantendrá un registro actualizado y reservado, facilitando la fiscalización del cumplimiento.

- **Sanciones:** “el no cumplimiento del número de contrataciones definido con base en el total de trabajadores, o la omisión en su reporte, genera sanciones administrativas por parte de las autoridades, conforme a la Ley 1610 de 2013 (16) y normas complementarias”.
- **Otras protecciones:** la ley establece el contrato a término indefinido como regla general (art. 5) (8), fortaleciendo la estabilidad laboral en general. Incluye ajustes razonables para personas con discapacidad (art. 15, numeral 13) (8), horarios flexibles para cuidadores de personas con discapacidad (artículos 46 y 47) (8), y protección especial para mujeres rurales, víctimas de violencia y otros grupos vulnerables (artículos 15, 32, 65) (8). Además, promueve programas como la ‘Ruta de Empleabilidad’ con enfoque de inclusión de personas con discapacidad (art. 66) (8).

Esta ley complementa las sentencias analizadas al operacionalizar la protección constitucional, aunque plantea desafíos como la justificación ante el Ministerio del Trabajo en sectores donde la contratación sea imposible (párrafo 2° del art. 15) (8).

Comparación de las sentencias

La lectura conjunta de las sentencias C-531/00 (5) y SU-049/17 (6) evidencia la ampliación de los criterios de protección sobre la estabilidad laboral reforzada. Mientras la primera valida la constitucionalidad de la Ley 361 de 1997 (1) y exige autorización previa para despidos de personas con discapacidad, la segunda extiende la protección a una circunstancia de debilidad manifiesta, sin requerir PCL. A continuación, se presenta una tabla comparativa con los principales aspectos:

Tabla 1. Principales aspectos de las sentencias C-531/00 y SU-049/17

Aspecto	Sentencia C-531/00 (5)	Sentencia SU-049/17 (6)
Fecha	10 de mayo de 2000	2 de febrero de 2017
Magistrado/a Ponente	Dr. Álvaro Tafur Galvis	Dra. María Victoria Calle Correa
Tema principal	Constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (1) (despido de personas con discapacidad).	Unificación sobre alcance de la estabilidad reforzada; aplicación a prestación de servicios y sin requisito de calificación de PCL.
Decisión	Exequible ⁸ , con interpretación: despidos nulos sin autorización e indemnización como sanción.	Otorgó tutela, ordenó renovación de contrato y pago de indemnizaciones.
Alcance	Aplica a los contratos laborales y refuerza la protección contra los despidos, con fundamento constitucional.	Extiende el alcance de la estabilidad laboral reforzada a los contratos de prestación de servicios y a situaciones transitorias de debilidad manifiesta, unificando la jurisprudencia.
Base constitucional (4)	Artículos 1, 2, 13, 47, 53, 54 y 93.	Artículos 1, 13, 25, 47, 48 y 93.

Fuente: elaboración propia

Fundamento de las sentencias como base de análisis

Las sentencias C-531/00 (5), SU-049/17 (6) y C-744/12 (7) constituyen la base jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada en Colombia. En conjunto, definen su alcance, los remedios (es decir, las medidas de reparación y sanción ordenadas por el juez) y las garantías procesales para personas en debilidad manifiesta.

C-531/00 – Validación constitucional del régimen especial

La Corte declaró exequibles los incisos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (1), reconociendo que la prohibición del despido sin autorización y la sanción indemnizatoria responden a principios constitucionales (dignidad humana, fines esen-

ciales del Estado, igualdad y debilidad manifiesta, integración social de *personas con limitación*, estabilidad en el empleo, ubicación laboral de personas *minusválidas*⁹ y bloque de constitucionalidad) (4). Así mismo, producen efectos jurídicos concretos: la ausencia de autorización administrativa torna ineficaz el despido y habilita sanciones y remedios en favor del trabajador. En suma, la C-531/00 (5) sienta la base constitucional que legitima el régimen de protección.

SU-049/17 – Ampliación funcional¹⁰ y extensión a modalidades contractuales

La Sala Plena, consolidando su jurisprudencia (6), amplió la protección al afirmar que la estabilidad ocupacional reforzada no queda supeditada a una calificación de PCL reglamentaria: protege

⁹ Expresión utilizada en la norma.

¹⁰ Describe las dos grandes extensiones que la Corte Constitucional aplicó a la estabilidad laboral reforzada: función o alcance de la protección.

a quien sufra una afectación de salud que impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores. Dicha dificultad se establece valorando la afectación real de las funciones y el conocimiento de la condición por el empleador. Además, la Corte reconoció que, cuando la realidad fáctica lo evidencia, la protección puede aplicarse a contratos de prestación de servicios, garantizando la etiqueta contractual y orientándose por la situación de vulnerabilidad real.

C-744/12 – Reafirmación, límites al Ejecutivo e integración del derecho internacional

La C-744/12 (7) declaró inexecutable el artículo 137 del Decreto-Ley 19 de 2012 (13) por exceso de facultades del Ejecutivo (14) y por afectar el núcleo de la protección constitucional, con la consecuencia práctica de restituir la vigencia del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (1). La sentencia enfatiza: (a) la autorización previa no es un solo trámite sino una garantía material vinculada al debido proceso y el amparo de los sujetos de especial protección constitucional (denominados en el fallo como grupos de personas tradicionalmente segregados); (b) existe un deber de no regresividad (que impide disminuir las protecciones sociales consolidadas)(17) y (c) la Corte incorpora expresamente estándares internacionales, entre ellos la CRPD (11), ratificada mediante la Ley 1346 de 2009 (9), como elementos del bloque de constitucionalidad que refuerzan la obligación estatal de medidas afirmativas.

Síntesis integradora

- **Fundamento constitucional (C-531/00)** (5). Establece que el régimen especial de la Ley 361 de 1997 (1) tiene anclaje constitucional: la protección frente al despido por

razón de limitación¹¹ responde a valores superiores (fines esenciales del Estado, igualdad y debilidad manifiesta, integración social de personas con limitación, estabilidad en el empleo, ubicación laboral de personas minusválidas y bloque de constitucionalidad)(4).

- **Expansión material y fáctica (SU-049/17)** (6). Traslada el foco desde la formalidad de la calificación de pérdida de capacidad laboral hacia la realidad de la debilidad manifiesta y abre la protección para casos en que la modalidad contractual sea de prestación de servicios, pero la circunstancia revele dependencia o vulnerabilidad.
- **Garantía y control institucional (C-744/12)** [7]. Protege la estructura normativa de esa garantía frente a actos del Ejecutivo que pretendan debilitarla y legitima la incorporación de estándares internacionales como parámetros de interpretación. Asimismo, reafirma la necesidad de la autorización previa como salvaguarda procesal y material.

Efectos prácticos para el análisis jurídico

- **Normativa y constitucionalización:** el régimen previsto en la Ley 361 de 1997 (1) no solo subsiste; su interpretación se constitucionaliza y se complejiza con criterios fácticos (debilidad manifiesta) y con obligaciones internacionales (CRPD (11), ratificada mediante la Ley 1346 de 2009)(9).
- **Alcance subjetivo ampliado:** la protección cubre no solo a quien cuenta con calificación de PCL, sino a quien, por condición de

¹¹Nota de contexto: el término limitación se emplea por referencia al título de la Ley 361 de 1997(1)(mecanismos de integración social de las personas con limitación), norma objeto de control constitucional en la Sentencia C-531/00 (5).

salud u otra circunstancia relevante, se encuentre en situación de debilidad manifiesta capaz de vulnerar su estabilidad laboral.

- **Efectos procesales y probatorios:** la ausencia de autorización previa y la terminación del vínculo en contexto de debilidad pueden generar que el despido se considere inmediatamente injusto a favor del trabajador: corresponde al empleador/contratante acreditar la existencia de justa causa y la tramitación procedimental cuando pretenda justificar la desvinculación. La presunción se puede cambiar si la empresa presenta pruebas sólidas, pero funciona como una defensa muy efectiva para el trabajador.
- **Control institucional y límites al poder ejecutivo:** la C-744/12 (7) limitó al ejecutivo: el presidente no puede reducir protecciones sociales consolidadas para los grupos vulnerables mediante decretos (14, 15). El principio de no regresividad (17) exige que tales decisiones sean aprobadas por el Congreso y revisadas por la Corte Constitucional.

Leídas en conjunto, las sentencias C-531/00 (5), SU-049/17 (6) y C-744/12 (7) constituyen una

doctrina articulada: (i) establecen el fundamento constitucional y la sanción del despido sin autorización; (ii) extienden la protección más allá de los parámetros reglamentarios hacia la debilidad manifiesta y modalidades contractuales diversas; y (iii) garantizan la permanencia de esa protección frente a actos del Ejecutivo que intenten debilitarla integrando, además, estándares internacionales en la interpretación constitucional. Estas tres piezas son, por tanto, el soporte imprescindible del análisis.

Impacto de las sentencias y la Ley 2466 de 2025

Las sentencias C-531/00 (5), SU-049/17 (6) y la Ley 2466 de 2025 (8) son pilares del marco jurídico sobre estabilidad laboral reforzada, al consolidar la protección de trabajadores en debilidad manifiesta y fortalecer la seguridad laboral jurídica. A ellas se suma la C-744/12 (7), que salvaguarda la vigencia del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (1) frente a intentos de limitar estas garantías.

A partir de estas fuentes se desarrolla un análisis práctico del impacto en seis dimensiones esenciales con el fin de facilitar la comprensión de cómo estas decisiones¹² y disposiciones legales transforman el equilibrio entre protección constitucional y gestión laboral.

Tabla 2. Análisis de impacto

Dimensión	Impacto
Jurídica	Consolidan la estabilidad laboral reforzada como derecho constitucional directo (no solo reglamentario) y amplían su aplicación a contratos diversos. Además, la C-744/12 (7) reafirma que cualquier intento del Ejecutivo por reducir estas garantías (p. ej. usando permisos especiales del Congreso para simplificar trámites) debe ser revisado con lupa por la Corte y no puede eliminar protecciones especiales solo para hacer la administración más eficiente (15); por tanto, restituye y enfatiza la exigencia de autorización previa y las sanciones previstas por la Ley 361 de 1997 (1), fortaleciendo la

¹² Las seis dimensiones analizadas (jurídica, económica, social, política, normativa e internacional) constituyen una propuesta metodológica original desarrollada para el presente análisis.

Dimensión	Impacto
<p>Jurídica</p>	<p>seguridad jurídica del trabajador frente a desvinculaciones sin autorización. En el plano probatorio, la SU-049/17(6) desarrolla la presunción favorable al trabajador (efecto probatorio relevante) y la C-744/12(7) refuerza la materialidad de la autorización previa como garantía procesal y sustantiva.</p>
<p>Económica</p>	<p>Las sentencias y la Ley 2466 de 2025 (8) impulsan inversiones iniciales en ajustes razonables e infraestructura inclusiva¹³, lo que podría incrementar costos de implementación a corto plazo. No obstante, varios autores sugieren que la aplicación del principio de beneficencia en la gestión organizacional supera la visión utilitarista de costos, generando un retorno social y sostenibilidad a largo plazo (18). Sin embargo, la sentencia al C-744/12(7), al restablecer la vigencia del artículo 26 de la Ley 361 de 1997(1), garantiza la seguridad jurídica necesaria para que los empleadores planifiquen dichas inversiones con reglas claras. A mediano y largo plazo, la formalización de la vinculación laboral de personas con discapacidad, a través de los reportes y programas previstos en la Ley 2466 del 2025(8), puede fortalecer la retención del talento humano y reducir rotación, al fomentar la lealtad de los trabajadores que perciben un compromiso real con su bienestar. Este enfoque también genera economías asociadas a una fuerza laboral diversa, ya que un equipo inclusivo aporta perspectivas diversas que potencian la innovación y mejoran la conexión con mercados más amplios.</p>
<p>Social</p>	<p>Las sentencias promueven la integración de personas con discapacidad y enfermedades crónicas al mercado laboral: la SU-049/17(6) extiende esa protección a situaciones transitorias de debilidad y la C-744/12(7) protege ese avance frente a retrocesos regulatorios. La Ley 2466 de 2025(8) busca reducir estigmas y crear canales de vinculaciones sostenibles, logrando que la inclusión laboral no solo cumpla una función legal, sino que diversifica los equipos y mejora la reputación corporativa, exigiendo un liderazgo transformador que convierta la inclusión en una práctica cotidiana (19).</p>
<p>Política</p>	<p>La conjunción de fallos y normas fortalece la función del Estado como garante de derechos sociales: SU-049/17(6) y C-531/00(5) fijan parámetros de protección y C-744/12(7) delimita los márgenes de actuación del Ejecutivo, señalando qué cambios sustantivos en garantías sociales deben pasar por el legislador y el control constitucional. Así, el poder público queda llamado no solo a promulgar políticas de inclusión, sino también a garantizar su estabilidad frente a decisiones administrativas. La Ley 2466 de 2025(8) opera como instrumento de implementación y fiscalización de esas políticas.</p>

¹³Infraestructura inclusiva: conforme a los principios de la Ley 1618 de 2013(10) y el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025(8), este concepto hace referencia a la obligación del empleador de garantizar que el entorno laboral, las tareas, la comunicación y los procesos sean accesibles, inclusivos y ajustados a las necesidades del trabajador. Se materializa mediante los ajustes razonables y la eliminación de barreras físicas, comunicacionales, actitudinales y tecnológicas, en desarrollo de la integración social que promueve la Ley 361 de 1997(1).

Dimensión	Impacto
<p>Normativa</p>	<p>Las sentencias obligan a actualizar reglamentos y políticas internas para armonizarlos con el bloque de constitucionalidad. La C-744/12 (7), al invalidar la norma que pretendía suprimir la autorización previa para desvincular a una persona que se encuentre bajo la figura de estabilidad laboral reforzada (14), marca la pauta de que las reformas que impliquen retrocesos requieren justificación exhaustiva y procedimiento legislativo. La Ley 2466 de 2025 (8) sirve para operacionalizar obligaciones empresariales, pero su eficacia depende de la implementación coherente con los estándares constitucionales de la Corte.</p>
<p>Internacional</p>	<p>La jurisprudencia hace explícita la conexión con estándares internacionales: SU-049/17 (6) y C-744/12 (7) utilizan instrumentos internacionales en la interpretación del derecho interno; en particular, C-744/12 (7) invoca la CRPD (11) (ratificada con la Ley 1346 de 2009) (9) como parte del bloque de constitucionalidad que exige medidas afirmativas y no regresividad. La Ley 2466 de 2025 (8), en tanto política pública normativa, aproxima el diseño institucional colombiano a las obligaciones internacionales de no discriminación y promoción del empleo inclusivo.</p>

Fuente: elaboración propia

Conclusión

La estabilidad laboral reforzada en Colombia representa un marco normativo sólido y evolutivo, sustentado en la Constitución (4), la Ley 361 de 1997 (1), la jurisprudencia Constitucional (5, 7) y la Ley 2466 de 2025 (8), en armonía con la CRPD (11). Esto es posible ampliando la protección a diversas formas de contratación, invirtiendo la carga probatoria en favor del trabajador y promoviendo políticas de vinculación laboral y ajustes razonables. No obstante, su plena efectividad exige definir con mayor precisión el concepto de debilidad manifiesta (2,3), que facilite su interpretación uniforme por parte de empleadores, trabajadores, autoridades laborales y otros actores del ámbito de la protección social.

Asimismo, se debe optimizar la gestión administrativa de empleadores y autoridades. La

simplificación de reportes, autorizaciones, auditorías, entre otros, mediante herramientas digitales, procesos simplificados y la orientación profesional adecuada, contribuiría a reducir costos y retrasos, fortaleciendo una aplicación coherente, eficiente y sostenible de estas garantías constitucionales.

Recomendaciones

Para avanzar en la implementación efectiva de estas normas, se proponen recomendaciones dirigidas a algunos actores clave.

- **Para empleadores:** implementar políticas de diversidad e inclusión, adoptando ajustes razonables (adaptaciones en el puesto de trabajo, horarios flexibles, accesibilidad física o tecnológica, entre otros) y procedimientos para los reportes al Ministerio del Trabajo, aprovechando

el período transitorio de la Ley 2466 de 2025 (8).

Se recomienda seguir las guías de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (20) para la implementación de estrategias de contratación inclusiva, evaluación de competencias sin sesgos discriminatorios, oportunidades de formación continua y creación de redes internas de apoyo para trabajadores con discapacidad, lo que no solo cumple con lo definido en el art. 15 de la Ley 2466 de 2025 (8), sino que también mejora la productividad, reduce la rotación laboral a nivel general en la empresa y aumenta el sentido de pertenencia de todos los colaboradores.

Además, alinearse con la CRPD (11) para prohibir la discriminación en todas las fases del empleo (selección, contratación, promoción y terminación) promueve entornos inclusivos que reconocen la diversidad, garantizan derechos fundamentales e, incluso, evitan litigios. El informe del BID Sembrar inclusión (21) recomienda a las empresas adoptar métricas de impacto social para evaluar el valor compartido de la inclusión. Esto permite visibilizar cómo el fomento del compromiso y la lealtad del trabajador (el beneficio social) genera, a su vez, un retorno positivo en la sostenibilidad y productividad de la empresa (el beneficio económico).

- **Para el Estado:** se sugiere adoptar las recomendaciones de la OIT (20) para generar condiciones favorables a la inclusión, como campañas nacionales de sensibilización contra estigmas asociados a la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad y programas de control que

incluyan auditorías periódicas a empleadores, con énfasis en mujeres y otros grupos vulnerables. Asimismo, implementar las observaciones generales de la CRPD en su Observación General No. 8 (11), para eliminar el empleo segregado, priorizando incentivos fiscales para empresas inclusivas y coordinando con entidades como el Ministerio del Trabajo para alinear políticas con tratados internacionales.

Asimismo, el Banco Mundial (BM) en su informe Rompiendo Barreras (22), recomienda mejorar el reconocimiento de las necesidades de las personas con discapacidad a través de su participación y el robustecimiento de datos estadísticos, digitalizar procesos administrativos para reducir la carga burocrática, priorizando plataformas en línea que faciliten la implementación y seguimiento de políticas inclusivas. Dicha digitalización optimizaría también la fiscalización y agilizaría el procesamiento de las autorizaciones. Del mismo modo, es necesario fortalecer la capacidad de las oficinas de trabajo mediante mayor inversión en recursos humanos y tecnológicos para procesar las solicitudes, asegurando el cumplimiento de la Ley 2466 de 2025 (8).

- **Para las personas (trabajadores en situación de debilidad manifiesta):** conocer, ejercer y reivindicar activamente sus derechos laborales. Esto incluye participar en programas de empleabilidad, como la Ruta de Empleabilidad (art. 66, Ley 2466 de 2025) (8), exigir entornos de trabajo decente e igualdad de oportunidades, conforme a los estándares de la OIT (20) y la CRPD (11). Si bien, el Estado,

el sector empresarial y la sociedad en general avanzan en la garantía de derechos, las personas deben conocer que si estos u otros actores fallan en sus obligaciones preventivas pueden utilizar mecanismos legales, como la acción de tutela (para reclamar reintegro o indemnizaciones) y participar en espacios de representación como la Cumbre Mundial sobre Discapacidad (GDS) (11) u Organizaciones de Personas con Discapacidad (OPDs, por sus siglas en inglés Organizations of Persons with Disabilities)¹⁴, todo bajo el principio de *nada sobre*

*nosotros sin nosotros*¹⁵, asegurando que las medidas para este sector poblacional sean construidas con su liderazgo y experiencia.

Declaración de conflicto de intereses

El autor declara no tener conflictos de intereses.

Fuente de financiación

Este estudio no recibió ninguna fuente de financiación para su realización.

¹⁴El término 'Organizaciones de Personas con Discapacidad' (OPD) se refiere a la definición establecida por la CDPD en su Observación General N° 7. Se distinguen por ser organizaciones lideradas, dirigidas y gobernadas por personas con discapacidad, diferenciándose de las organizaciones para personas con discapacidad (que son prestadoras de servicios).

¹⁵El lema "nada sobre nosotros sin nosotros", adoptado por el movimiento global por los derechos de las personas con discapacidad, originado en la lucha contra el enfoque tutelar y la transición al "enfoque social", significa el rechazo a políticas diseñadas para ellos por expertos externos e implica la exigencia de su participación activa y vinculante (a través de sus organizaciones - OPDs) en el diseño y seguimiento de todas las decisiones que les afecten, reivindicando así su autodeterminación.

Referencias bibliográficas

1. Congreso de la República, Colombia. Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Bogotá: Diario Oficial N.º 42.978; 1997 Feb 11.
2. Corte Constitucional, Colombia. Sentencia SU-087 de 2022 (Mar 9). M.P. José Fernando Reyes Cuartas.
3. Corte Constitucional, Colombia. Sentencia T-094 de 2022 (Mar 14). M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.
4. Asamblea Nacional Constituyente, Colombia. Constitución Política de 1991. Bogotá: Gaceta Constitucional No. 114; 1991 Jul 4.
5. Corte Constitucional, Colombia. Sentencia C-531 de 2000 (May 10). M.P. Álvaro Tafur Galvis
6. Corte Constitucional, Colombia. Sentencia SU-049 de 2017 (Feb 2). M.P. María Victoria Calle Correa.
7. Corte Constitucional, Colombia. Sentencia C-744 de 2012 (Sep 26). M.P. Nilson Pinilla Pinilla.
8. Congreso de la República, Colombia. Ley 2466 de 2025. Por medio de la cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Bogotá: Diario Oficial N.º 53.160; 2025 Jun 25.
9. Congreso de la República, Colombia. Ley 1346 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. Bogotá: Diario Oficial N.º 47.427; 2009 Jul 31.
10. Congreso de la República, Colombia. Ley 1618 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Bogotá: Diario Oficial N.º 48.717; 2013 Feb 27.
11. Organización de las Naciones Unidas. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad [Internet]. Nueva York: ONU; 2006 [citado 2025 Nov Disponible en: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
12. República de Colombia. Decreto 2351 de 1965 (Sep 4) por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá: Diario Oficial N.º 31.754; 1965 Sep 17.
13. República de Colombia. Decreto Ley 19 de 2012 (Ene 10). Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. Artículo 137. Bogotá: Diario Oficial N.º 48.308; 2012 Ene 10. [Declarado Inexequible por Sentencia C-744/12].
14. Congreso de la República, Colombia. Ley 1474 de 2011 (Jul 12). Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública. Bogotá: Diario Oficial N.º 48.128; 2011 Jul 12.
15. Ministerio de Salud y Protección Social, Colombia. Resolución 1197 de 2024 (Jul 5). Por la cual se dictan disposiciones en relación con el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad y se deroga la Resolución 1239 de 2022. Bogotá; 2024 Jul 6.
16. Congreso de la República, Colombia. Ley 1610 de 2013 (Ene 11). Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. Bogotá: Diario Oficial N.º 48.673; 2013 Ene 11.

17. Congreso de la República, Colombia. Ley 74 de 1968 (Dic 13). Por la cual se aprueban los Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y de Derechos Civiles y Políticos. Bogotá: Diario Oficial N° 32.682; 1968 Dic 30.
18. Yepes BA, Giraldo LCM, Durán PDE, Leyva YMP, Acero MA. La estabilidad laboral reforzada en Colombia: una mirada multidisciplinaria desde el principio de la beneficencia. Rev Colomb Bioet. 2024;19(2):1-18. <https://doi.org/10.18270/rcb.v19i2.4287>.
19. Zúñiga M. La inclusión laboral de las personas con discapacidad. El Tiempo [Internet]. 2025 Nov 07 [citado 2025]. Disponible en: <https://www.eltiempo.com/opinion/columnistas/la-inclusion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-3506983>
20. Congreso de la República, Colombia. Ley 82 de 1988 (Dic 16). Por la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Bogotá: Diario Oficial N° 38.621; 1988 Dic 16.
21. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Sembrar inclusión: qué sabemos y qué falta por saber sobre políticas de discapacidad [Internet]. Washington D.C.: BID; 2024. [citado 2025 Nov]. Disponible en: <https://flagships.iadb.org/es/MicroReport/sembrar-inclusion-que-sabemos-y-que-falta-por-saber-sobre-pol%C3%ADticas-de-discapacidad>
22. Banco Mundial. Rompiendo Barreras: inclusión de la discapacidad en América Latina y el Caribe [Internet]. Washington D.C.: Banco Mundial; 2021. [citado 2025 Nov]. Disponible en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099140012012142009/pdf/P1753830860ccc05c0a4400a141537f3421.pdf>
23. Global Disability Summit. GDS 2025. [Internet]. [citado 2025]. Disponible en: <https://www.globaldisabilitysummit.org/>