

Tax & Legal news

Sentencia 1937-19-JP/25 de la Corte Constitucional sobre la Protección Laboral Reforzada para Personas con Discapacidad, Trabajadores Sustitutos y Personas que tienen a su Cargo a Personas con Discapacidad. -

La Corte Constitucional ha desarrollado estándares generales de protección laboral reforzada para personas con discapacidad, trabajadores sustitutos de personas con discapacidad, y para quienes tienen a su cargo el cuidado de personas con discapacidad y/o enfermedades catastróficas sobre casos seleccionados y derivados de acciones de protección presentadas por desvinculación laboral.

La Corte Constitucional tiene como fin principal que la autoridad judicial garantice posibles vulneraciones a derechos constitucionales, seguridad jurídica, igualdad y no discriminación, sin limitarse a desechar la acción de protección bajo el argumento de improcedente por corresponder a otra vía judicial. Entre los puntos clave se destacan:



- Los jueces no deberán negar una acción de protección sin motivación y cuando ésta evidencie la vulneración a la dignidad y derechos de sus titulares.
- La protección laboral reforzada aplica tanto en contratos del sector público como privado, en diversas modalidades contractuales.
- No es suficiente que finalice un plazo contractual para terminar un contrato de una persona con discapacidad; debe demostrarse que la necesidad laboral concluyó.
- El cuidado de una persona que padezca de una enfermedad catastrófica, que no puede velar por sí misma, se encuentra amparada por la protección laboral reforzada.
- Para que opere la protección laboral reforzada, el empleador deberá conocer sobre la condición del titular de forma previa por cualquier medio posible sin que sea necesaria una notificación formal del servidor/trabajador a su empleador.

Con esta sentencia, la Corte reafirma su compromiso en defender la dignidad y derechos laborales de las personas con discapacidad y quienes les cuidan o sustituyen, estableciendo obligaciones claras para los jueces y empleadores. Se fortalece así una protección legal esencial para estos grupos en el ámbito laboral velando además por que los motivos de la desvinculación laboral no se circunscriban a su situación de salud, o vulnerabilidad.

crterios eventualmente podrían no ser compartidos por las autoridades correspondientes. El presente documento ha sido preparado y es de propiedad intelectual de PwC Asesores Empresariales Cía. Ltda., para su reproducción o copia, total o parcial, deberá citarse a PwC Asesores Empresariales Cía. Ltda. como fuente. Particularmente, los comentarios aquí expuestos no son oponibles frente a terceros ni pueden ser utilizados como elemento de prueba ante cualquier reclamación. © 2026 PwC. Todos los derechos reservados. PwC se refiere a PwC Asesores Empresariales Cía. Ltda., firma miembro de la red PwC, cada firma miembro es una entidad legal separada e independiente.

