COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia SU/061/23

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de unificación
Referencia	SU/061/23
Expediente	T-8.847.563
Fecha	2023-03-09
Sala	Sala de
Magistrado ponente	Diana Fajardo Rivera
Partes	Orlando de Jesús Sáenz contra la Sala de Descongestión Nº 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Contra Providencias Judiciales
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador En Situacion De Debilidad Manifiesta
- Presuncion De Despido Discriminatorio Y Proteccion A La Estabilidad Laboral Reforzada Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en

Texto completo

SU061-23 ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES EN PROCESO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD- Desconocimiento del precedente constitucional, defecto sustantivo y violación directa de la Constitución (...) la sentencia de casación incurrió en desconocimiento del precedente, específicamente de las sentencias de unificación SU-049 de 2017 y SU-380 de 2021, al interpretar equivocadamente el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en contravía de lo dispuesto por la Constitución Política, y negarse a reconocer el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, aduciendo que no se demostró que el trabajador contaba con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda...

pese a existir un precedente constitucional pacífico y uniforme que reconoce el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, la Sala de Casación Laboral, tanto permanente, como sus Salas de Descongestión, se han apartado del mismo de manera constante, reiterada e injustificada.

ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Reiteración de jurisprudencia sobre procedencia excepcional PRECEDENTE CONSTITUCIONAL- Carácter vinculante/ RATIO DECIDENDI EN TUTELA- Carácter vinculante/ SENTENCIAS DE UNIFICACION- Carácter vinculante por razón del principio de legalidad DESCONOCIMIENTO DEL PRECEDENTE CONSTITUCIONAL COMO CAUSAL ESPECIFICA DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES DEFECTO

SUSTANTIVO COMO CAUSAL ESPECIFICA DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Reiteración de jurisprudencia VIOLACION DIRECTA DE LA CONSTITUCION COMO CAUSAL DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Fundamento constitucional, legal y jurisprudencial DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Reglas jurisprudenciales (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades;

(ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA- Despido requiere autorización del Ministerio de Trabajo PRESUNCION DE DESPIDO DISCRIMINATORIO Y PROTECCION A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- No se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda sino también quienes experimentan una afectación de salud DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Vulneración por desconocimiento del precedente constitucional sobre la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Procedencia por violación directa de la Constitución al aplicar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de manera opuesta a la interpretación constitucional (…), la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha desconocido el precedente constitucional en vigor, y no ha cumplido la carga de transparencia y de suficiencia requerida para apartarse, pese a que la jurisprudencia constitucional es vinculante, pues está dando alcance a derechos fundamentales y al contenido de la Constitución.

EXHORTO- Corte Suprema de Justicia REPÚBLICA DE COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL Sala Plena SENTENCIA SU-061 DE 2023 Referencia : Expediente T-8.847.563 Acción de tutela instaurada por Orlando de Jesús Sáenz contra la Sala de Descongestión Nº 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Magistrada ponente : Diana Fajardo Rivera Bogotá D. C., nueve (09) de marzo de dos mil veintitrés (2023). La Sala Plena de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales, y previo cumplimiento de los requisitos, y trámites legales y reglamentarios, profiere la siguiente:

SENTENCIA En el proceso de revisión de los fallos dictados, en primera instancia, por la Sala de Decisión de Tutelas Nº 1 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, el 14 de diciembre de 2021; y en segunda instancia, por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia , dentro de la acción de tutela promovida por Orlando de Jesús Sáenz contra la Sala de Descongestión Laboral No. 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el 4 de mayo de 2022.

[1] I. ANTECEDENTES Orlando de Jesús Sáenz, a través de apoderado judicial, solicitó la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, a la estabilidad en el empleo, a la igualdad, al principio de favorabilidad, al debido proceso, al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas y al respeto por el precedente constitucional que considera vulnerados por la sentencia dictada por la Sala de Descongestión Nº 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

A. Hechos [2] 1. Orlando de Jesús Sáenz fue vinculado a la Cooperativa de Trabajo Asociado -en adelante COLABORAMOS CTA- para que, en desarrollo de su acuerdo cooperativo, prestara servicios, como Auxiliar de Bodega, desde el 5 de julio de 2005, en la empresa C.I UNIFORMES INDUSTRIALES ROPA Y CALZADO QUIN LOP S.A. - en adelante "C.I. UNIROCA S.A." 2.

En desarrollo de sus actividades de descarga de mercancía, el 23 de noviembre de 2005, sufrió accidente de trabajo, al caer por las escaleras, lo que le originó una lesión en una de sus rodillas que le afectó su movilidad.

[3] Desde esa fecha y hasta el 19 de agosto de 2006 estuvo incapacitado [4] y se inició el trámite para la calificación de la pérdida de su capacidad laboral.

3. Al retornar a la empresa C.I. UNIROCA S.A. fue reasignado en el cargo de empacador de mercancía [5] y, prestando su servicio padeció un nuevo percance al desprenderse una parte de un casillero que cayó sobre sus piernas [6] , lo que lo mantuvo incapacitado entre el 28 de agosto hasta el 6 de septiembre de 2006.

4. El 8 de septiembre de 2006, fue notificado por la Jefe de la División de Prestaciones Económicas de SURATEP sobre el trámite de calificación realizado por medicina laboral que fijó su pérdida de capacidad en un porcentaje del 9.55, al presentar una incapacidad permanente parcial [7] y, el 19 de octubre siguiente, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia la modificó para fijarla en un 9.95%, con origen profesional y con fecha de estructuración del 23 de noviembre de 2005.

[8] 5. Entre tanto, Orlando de Jesús Sáenz fue requerido por la Cooperativa de Trabajo Asociado, para que explicara las razones por las cuales su productividad disminuyó [9] y fue citado a descargos el 13 de septiembre de 2006.

[10] 6. Asegura el accionante que, luego de rendir descargos, el 25 de octubre de 2006 tuvo un nuevo percance en sus actividades por lo que estuvo incapacitado [11] y volvió el 28 de octubre siguiente;

sin embargo, la empresa C.I. UNIROCA S.A. le informó que laboraría allí solo hasta el 31 de octubre. 7. El 8 de noviembre de 2006 recibió una comunicación de la Cooperativa de Trabajo Asociado en la que se le informaba la terminación en la prestación de sus servicios fundado en que "la fuente de trabajo ha dejado de existir." [12] B.

Proceso ordinario laboral La demanda 8. Con fundamento en los hechos descritos, el 21 de noviembre de 2008, a través de apoderado, Orlando de Jesús Sáenz demandó a COLABORAMOS -COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO - COLABORAMOS CTA- y a C.I. UNIFORMES INDUSTRIALES ROPA Y CALZADO QUIN LOP S.A. "C.I. UNIROCA S.A." para que se declarara la existencia de una relación laboral, entre el 5 de julio de 2005 y el 8 de noviembre de 2006, la cual terminó de manera unilateral e injusta. Así mismo solicitó su reintegro, junto al pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir desde que terminó la relación y hasta su efectiva reinstalación, junto con la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

[13] 9. Agregó que prestó sus servicios bajo continuada dependencia y subordinación en favor de CI UNIFORMES INDUSTRIALES, ROPA Y CALZADO QUIN LOP S.A. -C.I. UNIROCA S.A.- en actividades propias de su objeto social, por lo que la Cooperativa fue una simple intermediaria. Que pese a que ambas entidades, para el momento de su retiro, tenían pleno conocimiento sobre sus padecimientos de salud y la calificación de la pérdida de capacidad laboral, procedieron a su desvinculación sin haber tramitado, ni obtenido, autorización por el Ministerio del Trabajo.

La sentencia laboral de primera instancia 10. El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín luego de admitir [14] y surtir el trámite procesal, [15] el 30 de noviembre de 2012, dictó sentencia [16] en la que declaró la existencia de una relación laboral entre Orlando de Jesús Sáenz y la empresa C.I. UNIROCA S.A. y, condenó solidariamente a COLABORAMOS CTA. Dispuso el pago de una indemnización por despido sin justa causa. Las absolvió de lo demás.

11. Fundamentó su decisión a partir de los distintos medios de prueba recaudados, tanto documentales como testimoniales de los que concluyó que C.I. UNIROCA S.A. era quien ejercía poder subordinante, proporcionaba los medios y herramientas de trabajo, coordinaba la contratación de personal que hacía la cooperativa, y dirigía los procesos disciplinarios que esta llevaba a cabo. Así mismo que como la referida cooperativa no anunció su calidad de intermediaria, debía responder solidariamente por las condenas.

12. Al analizar la terminación de la relación laboral, estimó que, de acuerdo con el precedente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, para aplicar el fuero previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 debían concurrir tres elementos:

i) que el trabajador se encontrara calificado con una limitación superior al 25% de pérdida de la capacidad laboral; ii) que el empleador conociera dicho estado; y iii) que la terminación se originara por la "limitación física" y sin previa autorización del Ministerio. A partir de ellos evidenció que el demandante tenía una calificación del 9.95% y por ende no estaba protegido con el fuero. En todo caso consideró que la relación se terminó de manera unilateral e injusta [17] y por ello condenó a la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

13. La sentencia de primera instancia fue apelada por Orlando de Jesús Sáenz, [18] la Cooperativa de Trabajo Asociado COLABOREMOS CTA [19] y C.I. UNIROCA S.A.

[20] La sentencia laboral de segunda instancia 14. La Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, al resolver la apelación de las partes el 5 de mayo de 2016 [21] revocó parcialmente la sentencia de primera instancia. Ordenó el reintegro de Orlando de Jesús Sáenz al cargo que ocupaba al momento de su despido, o a otro de igual o similar categoría junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, sin solución de continuidad, así como a la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y como consideró que la indemnización por despido injusto era incompatible con el reintegro, la revocó. Condenó al pago solidario a la CTA COLABORAMOS.

[22] 15. Consideró el juez de segunda instancia, al igual que el juez de primer grado, que entre C.I. UNIROCA S.A. y el demandante existió una verdadera relación laboral [23] y que la Cooperativa fungió como una simple intermediaria. No obstante, modificó la decisión y dispuso el reintegro basado en que la jurisprudencia constitucional, desde la Sentencia C-531 de 2000 [24] , señaló que carece de efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de sus padecimientos de salud, sin que exista autorización del Ministerio de Trabajo.

16. Destacó que en el expediente estaba demostrado que Orlando de Jesús Sáenz se accidentó en ejercicio de sus labores y que ello le originó una afectación a su cuerpo, por razón de la cual debieron realizarle una menisectomía por artroscopia de rodilla izquierda y se le otorgaron sucesivas incapacidades a lo largo de más de 8 meses, [25] que pese a su reincorporación mantenía dolor crónico e incapacitante y, no obstante haberlo comunicado, su jefe directa le increpaba por no recuperarse, es decir que la empresa y la Cooperativa tenían pleno conocimiento de sus padecimientos de salud y pese a ello procedieron al despido.

17. El apoderado de la sociedad demandada C.I. UNIROCA S.A. interpuso recurso extraordinario de casación [26] que fue concedido el 23 de junio de 2016 por el referido Tribunal, al considerar que le asistía interés jurídico para recurrir.

[27] C. El Recurso Extraordinario de Casación [28] 18. En la sustentación de la demanda, [29] C.I. UNIROCA S.A. pidió casar totalmente la sentencia del Tribunal y confirmar la dictada por el Juzgado.

Para ello formuló dos cargos. En ambos admitió la existencia de la relación laboral, el accidente de trabajo y la calificación de la Junta Regional de Antioquia, solo cuestionó que se hubiese aplicado la figura prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

19. Así, en el primer cargo refirió que el Tribunal se equivocó al acudir al citado artículo 26, pues el fuero de salud solo operaba para trabajadores que estuvieran calificados con pérdidas moderadas, severas o profundas, y no ante cualquier afectación a la salud o incapacidad médica, de acuerdo con lo señalado por el artículo 5 de la Ley 361 de 1997 y el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, así como por el precedente pacífico de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

[30] 20. En el segundo cargo reprochó la interpretación que el juez de segunda instancia hizo sobre el fuero de salud. Destacó que, de acuerdo al alcance dado por la Sala de Casación Laboral, dicho fuero solo opera ante la comprobación de tres escenarios:

i) la existencia de una limitación moderada, severa o profunda; ii) el conocimiento del empleador sobre dicho estado de salud; y iii) la terminación de la relación laboral por "razón de la limitación física" y sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, por lo que no le era extensible a trabajadores con pérdidas leves.

La sentencia de casación dictada por la Sala de Descongestión Nº 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia [31] 21. El 19 de mayo de 2021 la Sala de Descongestión Nº 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia casó la sentencia del Tribunal [32] y, en sede de instancia, confirmó la dictada por el Juzgado, esto es en la que se declaraba la existencia de la relación laboral, se consideraba a la Cooperativa como una simple intermediaria y se disponía la indemnización por despido sin justa causa.

22. Estudió los cargos conjuntamente y determinó que, de acuerdo al precedente pacífico de la Sala de Casación Laboral (permanente), el simple quebrantamiento de salud de un trabajador, o contar con incapacidad médica no originaban la protección foral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 como lo consideró el Tribunal.

23. Destacó que, de acuerdo con distintas decisiones, entre ellas las CSJ SL572-2021 y CSJ SL711-2021 los destinatarios de la garantía de estabilidad laboral reforzada son los trabajadores con una pérdida de capacidad laboral superior al 15% independientemente de su origen. Que esto implicaba que se analizara si, al momento de la terminación, el trabajador estaba ya calificado y cuál era el impacto en su salud, pues este era el presupuesto para establecer una relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido.

24. En ese sentido destacó que para acreditar la afectación de una patología era necesario evaluarla técnicamente para, desde el punto de vista médico y ocupacional, comprender el impacto real en la salud del trabajador y que, si bien la exigencia de un carnet que "identifique al trabajador como discapacitado, no es un requisito sine qua non para acreditar la condición de discapacidad (…) si resulta necesario que se demuestre la limitación que padece." [33] 25.

Destacó que al encontrarse demostrado que la Junta Regional de Calificación de Invalidez calificó la pérdida de capacidad laboral en un 9,95% y, que esta era inferior al porcentaje requerido para acceder a la garantía de estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de acuerdo con el precedente de la Sala Permanente y el alcance dado a dichas disposiciones, no era posible la protección foral y por tanto no era admisible declarar la ineficacia del despido e imponer el reintegro.

[34] D. La acción de tutela contra la sentencia dictada por la Sala de Descongestión Nº 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia 26.

Orlando de Jesús Sáenz, a través de apoderado, [35] presentó acción de tutela contra la decisión de la Sala de Descongestión Nº 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, a la estabilidad en el empleo, a la igualdad, al principio de favorabilidad, al debido proceso, al mínimo vital, a la igualdad, a la vida en condiciones dignas y justas y a la aplicación del precedente jurisprudencial.

27. Destacó que la tutela es procedente pues aspira a salvaguardar garantías superiores desconocidas por el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral que incurrió en defecto sustantivo, desconocimiento de precedente y violación directa de la Constitución.

28. Sobre el defecto sustantivo refirió que la Sala de Descongestión Nº 3 otorgó un entendimiento equivocado al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que la condujo a inaplicar los artículos 1, 13, 25, 47, 53, 54, 93 y 95 de la Constitución Política en los que se fundamenta la estabilidad laboral reforzada. Así se supeditó la protección foral a que se acreditara una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, cuando, como lo señaló la Corte Constitucional, en Sentencia SU-049 de 2017, [36] lo que interesa es demostrar que la situación de salud impide o dificulta sustancialmente trabajar en condiciones regulares y por ello se extiende incluso a las personas en situación de debilidad manifiesta que, aun cuando con serios quebrantos de salud, no se encuentran calificadas.

29. Adujo que la interpretación de la Sala de Descongestión Nº 3 contraría los postulados constitucionales, al limitar la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a unas exigencias de calificación que no consultan con el objeto de la disposición cual es impedir el trato de las personas, como mercancía, a través de un mecanismo que las proteja contra la discriminación.

30. También sostuvo que la decisión incurre en desconocimiento del precedente constitucional específicamente de las sentencias C-531 de 2000, [37] C-824 de 2011, [38] C-200 de 2019 [39] y SU-049 de 2017, [40] de las que transcribe en extenso varios apartados y destaca que en ellas esta corporación fijó las reglas de estabilidad ocupacional reforzada por razones de salud. Así de acuerdo con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 carece de efecto el despido de una persona que padezca de alguna afectación de salud que le impida el desarrollo normal de actividades y que las expresiones “severas y profundas” no supeditan la garantía a la calificación, ni menos a que esta debiera tener un determinado porcentaje.

31. Así mismo se remitió a las reglas fijadas en la Sentencia C-200 de 2019 [41] según las cuales i) la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental;

ii) se protege a todos los trabajadores afectados en su salud que dificulte su desempleo laboral, sin necesidad de calificación; iii) el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada se extiende a todo tipo de vinculaciones, más allá de las laborales;

iv) la presunción del despido discriminatorio opera si se despidió a un trabajador enfermo o con dificultades de salud sin autorización de la Oficina de Trabajo;

v) la justa causa de despido cuando un trabajador dura más de 180 días con incapacidad opera bajo la condición de que se solicita la referida autorización al Inspector; y vi) el despido de un trabajador en tales circunstancias y sin autorización conduce al reintegro y sus consecuencias legales. Además, copió parte de la Sentencia SU-049 de 2017 [42] en la que se siguió similar argumentación. Esgrime que en este caso existió un flagrante desconocimiento del precedente dictado tanto en control abstracto, como en control concreto, que le era de obligatorio cumplimiento a dicha Sala de Descongestión la cual adoptó una decisión en contrario, sin siquiera hacer referencia a ellos.

32. Por último, sostuvo que la sentencia que impugna también incurrió en violación directa de la Constitución al desconocer lo señalado en los artículos 1, 13, 25, 47, 48, 53, 54, 93 y 95 constitucionales que incorporan el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada y por ende pidió dejar sin efecto la sentencia dictada por la Sala de Descongestión Nº3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de 19 de mayo de 2021 y, en su lugar, dejar en firme lo definido por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en su decisión de 5 de mayo de 2016.

E. Admisión y respuestas 33. El 3 de diciembre de 2021, la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia admitió la acción; vinculó a las partes e intervinientes dentro del proceso ordinario laboral, [43] a quienes dispuso el envío del escrito de tutela.

[44] 34. La única respuesta recibida correspondió a la del Juzgado Noveno Laboral del Circuito que, el 9 de diciembre de 2021 manifestó que "no haré ningún pronunciamiento sobre los hechos y pretensiones de la mencionada solicitud de amparo" [45] y adjuntó un enlace para acceder al expediente de manera virtual.

F. Decisiones objeto de revisión Sentencia de tutela de primera instancia 35. El 14 de diciembre de 2021, la Sala de Decisión de Tutelas Nº 1 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia negó el amparo solicitado.

[46] Como fundamento esgrimió que no se cumplía con el requisito de inmediatez, pues pese a que la sentencia se dictó el 19 de mayo de 2021, la tutela se interpuso hasta el 30 de noviembre de 2021, esto es fuera del término razonable de 6 meses por ellos previsto.

36. Aseguró que aun si se considerase superada dicha falencia, en tanto el accionante afirmó que la decisión se le notificó hasta el 16 de junio de 2021, lo cierto es que la misma no era constitutiva de ningún defecto, dado que esos mismos reparos habían sido resueltos desfavorablemente en el trámite de casación y allí se le explicaron las razones por las que no le era aplicable la estabilidad laboral reforzada en el asunto bajo examen.

37. Así mismo destacó que la sentencia de casación acogió el precedente pacífico y vinculante de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (permanente) y que si bien la Corte Constitucional tiene "una postura diferente" como se admitió en la Sentencia C-200 de 2019, no era posible determinar cuál es preponderante [47] y por tanto ante la disparidad de criterios no se configuraba un defecto que conllevara a dejar sin efectos una decisión judicial.

38. El apoderado del accionante impugnó. [48] En relación con el incumplimiento del requisito de la inmediatez refirió que, dentro del trámite, estaba acreditado que la sentencia fue notificada por edicto el 16 de junio de 2021 y su ejecutoria fue el 21 de junio siguiente, lo que descartaba que se hubiese hecho fuera del término de los 6 meses. Señaló que la providencia omitió estudiar la configuración de los defectos alegados y desconoció la prevalencia del precedente constitucional.

Sentencia de tutela de segunda instancia 39. La Sala de Casación Civil, en Sentencia de 4 de mayo de 2022, confirmó la determinación impugnada.

[49] Encontró razonable la tesis expuesta en la Sentencia CSJ SL2200-2021 dictada por la Sala de Descongestión Nº 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la que se acogió el precedente de la Sala Permanente sobre estabilidad laboral reforzada, pues pese a encontrar divergencias con lo señalado por la Corte Constitucional, el juzgador acogió la tesis del órgano de cierre en materia laboral.

G. Trámite de selección y actuaciones en sede de revisión 40. El 30 de agosto de 2022 , la Sala de Selección de Tutelas Número 8 [50] escogió, para ser revisado, el expediente de la referencia, el cual fue sorteado y repartido al despacho de la magistrada Diana Fajardo Rivera.

[51] 41. En sesión de 23 de noviembre de 2022, la Sala Plena de la Corte Constitucional asumió el conocimiento del proceso de la referencia, con fundamento en lo señalado en el artículo 61 de su Reglamento Interno. En consecuencia, mediante Auto de 24 de noviembre de 2022 se actualizaron los términos procesales, de conformidad con lo establecido en el artículo 59 del referido Reglamento.

[52] 42. El 13 de diciembre de 2022 la Magistrada sustanciadora solicitó al Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín remitir al Despacho copia digital de la totalidad del expediente ordinario y dispuso que, una vez recibido, se

pusiera a disposición de las partes y vinculados. El 12 de enero de 2023 el referido Juzgado remitió el referido expediente.

[53] II. CONSIDERACIONES a. Competencia 43. La Sala Plena de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos proferidos dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en el inciso 3 del artículo 86 y el numeral 9 del artículo 241 de la Constitución, en concordancia con los artículos 33 a 34 del Decreto 2591 de 1991 y 61 de Reglamento Interno de la Corporación.

b. Planteamiento del problema jurídico y metodología de la decisión 44. De acuerdo con los antecedentes previamente expuestos corresponde a esta Corte resolver si: ¿La Sala de Descongestión Nº 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, incurrió en desconocimiento del precedente y, como consecuencia de ello en defecto sustantivo y violación directa de la Constitución, al casar parcialmente la sentencia del Tribunal y negar el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada por considerar que, de acuerdo con la Ley 361 de 1997, esta solo aplica frente a trabajadores que acrediten una pérdida de capacidad laboral superior al 15%? 45.

Para resolver, la Sala Plena reiterará, brevemente, la jurisprudencia constitucional sobre (i) la acción de tutela contra providencia judicial, haciendo énfasis, como se señaló, en las causales de desconocimiento de precedente, defecto sustantivo y violación directa de la Constitución; ii) el alcance y contenido de la estabilidad laboral reforzada por razón de salud [54] y luego iii) resolverá el caso bajo examen.

c. La acción de tutela contra providencias judiciales. Reiteración de jurisprudencia [55] 46. De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución Política la acción de tutela procede por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública. Esta categoría también cobija a los jueces, en cuanto les corresponde la función de administrar justicia y sus resoluciones son obligatorias tanto para los particulares como para el Estado.

[56] 47. La jurisprudencia de esta Corporación ha señalado que, cuando la acción de tutela se dirige contra las decisiones judiciales, tiene carácter excepcional.

[57] Esto se debe a que el recurso de amparo contra tales determinaciones implica una tensión entre los derechos fundamentales de la persona y los principios de seguridad jurídica (cosa juzgada) y autonomía judicial [58] y; por otro lado, la acción de tutela podría implicar que el riesgo de extender el poder del juez de tutela hasta el extremo de resolver sobre la cuestión litigiosa que se debate en el proceso.

[59] 48. Es por ello que se ha profundizado sobre el carácter de excepcionalidad lo que significa que la acción de tutela procederá, siempre y cuando se esté ante decisiones ilegítimas que afectan los derechos fundamentales [60] o, en otras palabras, cuando se considere que una actuación del juzgador es abiertamente contraria al orden jurídico o al precedente judicial aplicable y, además, vulnera derechos fundamentales como el debido proceso y el acceso a la administración de justicia [61] -graves falencias -. Esta Corporación ha sostenido que, para determinar si una acción de tutela contra providencia judicial procede, deben revisarse dos tipos de requisitos: a) genéricos y; b) específicos.

49. Los genéricos son a) la relevancia constitucional, [62] b) la subsidiariedad, [63] c) la inmediatez, [64] d) el carácter decisivo de la irregularidad procesal, [65] e) la identificación razonable de los hechos vulneradores [66] y, f) la ausencia de acción contra una sentencia de tutela.

[67] 50. Las causales específicas de procedibilidad aluden a la concurrencia de defectos en el fallo que, por su gravedad, hacen la decisión incompatible con los preceptos constitucionales.

. Estos defectos, según la jurisprudencia constitucional, no tienen un límite entre sí, pues resulta evidente que la aplicación de una norma inconstitucional o el desconocimiento del precedente puede implicar, a su vez, un defecto sustantivo. Es decir, pueden estar articulados y concretarse frente a una misma decisión.

[68] 51. Los requisitos específicos son: [69] a) defecto orgánico, b) defecto procedimental absoluto, c) defecto fáctico, d) defecto material o sustantivo, e) error inducido, f) decisión sin motivación, h) desconocimiento de precedente y, i) violación directa de la Constitución. En este asunto la Sala, se referirá, al desconocimiento de precedente, al defecto sustantivo y a la violación directa de la constitución.

Desconocimiento de precedente 52. La Corte Constitucional ha definido como precedente la sentencia o conjunto de sentencias, anteriores al caso objeto de estudio que, por su pertinencia y semejanza en los problemas jurídicos resueltos, debe necesariamente considerarse por las autoridades al momento de emitir un fallo.

[70] 53. Para determinar cuándo una sentencia -o varias sentencias- constituyen precedente aplicable, la Corte Constitucional ha establecido los siguientes criterios [71] a) que en la ratio decidendi [72] de la decisión anterior se encuentre una regla jurisprudencial aplicable al caso a resolver; b) que la ratio decidendi resuelva un problema jurídico semejante al propuesto en el nuevo caso y; c) que los hechos del caso sean equiparables a los resueltos anteriormente.

54. El precedente judicial, así entendido, cumple unos fines específicos: a) concreta el principio de igualdad en la aplicación de las leyes; b) constituye una exigencia del principio de confianza legítima, que prohíbe al Estado sorprender a los ciudadanos con actuaciones imprevisibles; c) garantiza el carácter normativo de la Constitución y la efectividad de los derechos fundamentales, así como la unidad y coherencia del ordenamiento jurídico; d) asegura la coherencia y seguridad jurídica; e) protege las libertades ciudadanas y f) materializa en la actividad judicial el cumplimiento de condiciones mínimas de racionalidad y universalidad.

[73] 55. Como el precedente es vinculante, esta causal se configura cuando el juzgador i) aplique disposiciones legales declaradas inexequibles; ii) desconozca el contenido del condicionamiento previsto en la parte resolutiva de una sentencia; iii) o cuando en casos concretos defina, en contravía a lo señalado en la ratio decidendi de sentencias que expide la Corte fijando el alcance de un derecho fundamental.

[74] 56. Apartarse del precedente podría ser válido en determinados escenarios, por ejemplo, cuando pese a que existan semejanzas entre el caso anterior, y el actual, se presenten también amplias diferencias entre uno y otro; o cuando cambios en el sistema jurídico de la sociedad, o en la propia concepción de principios constitucionales evidencian razones fuertes, relevantes y decisivas para modificarlo;

[75] así mismo por advertir una falta de claridad sobre el precedente aplicable, ya sea porque la jurisprudencia es contradictoria o imprecisa, o se contraponga, por error, a los valores, principios y derechos del ordenamiento jurídico.

[76] 57. En todo caso apartarse del precedente requiere de exigentes cargas argumentativas a saber: i) la de transparencia que implica que el juez reconozca, expresamente de cuál precedente se va a separar, pues no es posible simplemente ignorarlo, de manera que no basta con solo identificar las decisiones que son relevantes para la solución del caso, es necesario además que se refiera a ellas de forma detallada y precisa para fijar su contenido y su relevancia jurídica en el caso bajo examen. La otra carga que corresponde es ii) la argumentación por virtud de la cual se debe explicar por qué acoger una nueva orientación normativa no sacrifica desproporcionadamente los fines atrás enunciados y, particularmente no lesiona injustificadamente los principios de confianza legítima, seguridad jurídica e igualdad. No puede tratarse de una simple discrepancia de criterio que busque una corrección jurídica, ni tampoco puede fundarse únicamente en la invocación de la autonomía judicial.

[77] 58. Ahora bien, la Corte también ha considerado que el precedente de la Corte Suprema de Justicia, que de acuerdo con el artículo 235 de la Constitución Política actúa como Tribunal de Casación y por ende unifica la jurisprudencia en materia ordinaria, tiene especial fuerza, de allí que si otro órgano judicial o juez de inferior jerarquía pretende controvertir lo que aquella decida debe profundizar la carga argumentativa.

[78] 59. Sin embargo, ha enfatizado que esos órganos de cierre en cada una de las jurisdicciones deben respetar la interpretación vinculante que realice la Corte Constitucional, la cual por expreso mandato de los artículos 3, 4 y 241 superiores, da alcance a los derechos fundamentales y al propio texto constitucional.

[79] Si tales autoridades deciden abandonarlos, como se ha explicado en este acápite, requieren, con especial cuidado, satisfacer una carga argumentativa exigente y rigurosa, que no exprese simples desacuerdos y que, en todo caso evidencie por qué esa modificación concreta de mejor manera el contenido de los derechos y garantías a la luz de la Constitución Política.

Defecto sustantivo 60. Este defecto procede cuando la autoridad judicial omite pronunciarse en relación con normas que resultan aplicables al caso a decidir.

[80] La jurisprudencia constitucional ha desarrollado este enunciado y ha sostenido que, si bien los jueces tienen la competencia de interpretar y aplicar las normas jurídicas en virtud de la autonomía judicial [81] , esta competencia no es absoluta [82] y encuentra como límite el deber que tiene toda autoridad judicial de no desbordar el marco de acción que la Constitución y la Ley le reconocen.

[83] 61. Los supuestos que conducen a la configuración de un defecto sustantivo se dan cuando el juez: [84] a) aplica una disposición en el caso, que perdió vigencia por cualquiera de la razones previstas por la normativa, por ejemplo, su inexequibilidad; b) aplica un precepto manifiestamente inaplicable al caso, por ejemplo porque el supuesto de hecho del que se ocupa no tiene conexidad material con los presupuestos del caso; c) a pesar del amplio margen hermenéutico que la Constitución le reconoce a las autoridades judiciales, realiza una interpretación contraevidente o claramente irrazonable o desproporcionada; d) se aparta del precedente judicial -horizontal o vertical- sin justificación suficiente; e) omite motivar su decisión o la motiva de manera insuficiente, o; f) se abstiene de aplicar la excepción de inconstitucionalidad ante una violación manifiesta de la Constitución, siempre que su declaración haya sido solicitada por alguna de las partes en el proceso.

Violación directa de la Constitución 62. El artículo 4 inciso 1 de la Constitución Política de Colombia contiene dos enunciados normativos. El primero de ellos establece que la Constitución es norma de normas. Esto significa, de acuerdo a la jurisprudencia pacífica de esta Corporación, la Constitución es fuente del Derecho aplicable por parte de las personas y los servidores públicos.

[85] 63. El deber de aplicar directamente la Constitución se predica tanto de todo particular -artículo 4 inciso 2 de la Constitución -, como de todo servidor público. El segundo enunciado consagra que, en caso de existir una contradicción entre la Constitución y la ley o cualquier otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales.

64. La violación directa de la Constitución se configura, entonces, cuando, en términos generales, el juez desconoce su deber de aplicar la disposición constitucional en caso de existir conflicto entre ésta y otra disposición infraconstitucional.

[86] El desconocimiento, a su vez, se concreta en dos grandes escenarios. 65. En términos generales, se configura este defecto, cuando el juez desconoce o inaplica una norma fundamental al caso objeto de estudio o, en otras palabras, cuando:

[87] a) no tuvo en cuenta un derecho fundamental de aplicación inmediata; b) vulneró derechos fundamentales al no tener en cuenta el principio de interpretación conforme a la Constitución, o;

c) en la solución del caso dejó de interpretar y aplicar una disposición legal de conformidad con el precedente constitucional. El segundo grupo hace referencia a cuando el juez, conociendo la manifiesta contrariedad entre la disposición normativa y la Constitución, no emplea la excepción de inconstitucionalidad.

[88] d. Alcance y contenido de la estabilidad laboral reforzada. Reiteración jurisprudencial [89] 66. El trabajo, en todas sus modalidades, está protegido constitucionalmente y se reconoce su carácter de derecho fundamental. Su centralidad en la sociedad es indiscutible, pues permite la redistribución de la riqueza. Las personas pueden alcanzar, a través de él, acceso a otros derechos, algunos de ellos también fundamentales.

67. Desde distintas dimensiones, se ha considerado que el trabajo debe estar dotado de una serie de principios para tener la condición de ser digno y justo. Uno de ellos es la estabilidad en el empleo [90] , a partir de allí se han abordado diferentes problemáticas, unas relativas a fijar su alcance en relaciones entre particulares, o entre servidores públicos, y otras en las que se ha analizado qué sucede cuando el retiro de un empleo se produce por causas discriminatorias.

68. En la regulación del trabajo, desde sus orígenes, se establecieron dispositivos de protección contra la discriminación. Por ejemplo, en los primeros Convenios de la OIT sobre maternidad, [91] asociación sindical y negociación colectiva [92] que preceden a la regulación autónoma laboral que existe actualmente, se consideró necesario que, dadas las especiales circunstancias en las que podía encontrarse una persona en relación con su empleador – entre ellas las mujeres ante el embarazo o la lactancia o cualquier trabajador o trabajadora que decidiera conformar y dirigir un sindicato- era necesario contar con mecanismos previos al despido, que permitieran que una autoridad, bien judicial o administrativa, pudiera definir si el despido era viable o si no se autorizaba al fundarse en un criterio odioso e injustificado de discriminación.

69. No contar con dicha autorización, en los eventos previstos para ello, no es una simple infracción a una formalidad que sea posible ponderar, sino una verdadera afectación al principio de no discriminación y al de estabilidad laboral que, en esos eventos es reforzada.

[93] Esta ha sido la posición invariable de esta Corte Constitucional, que además la ha justificado a partir de los contenidos de la Constitución Política y del bloque de constitucionalidad.

[94] . 70. La Ley 361 de 1997 introdujo en su artículo 26, similar dispositivo, esta vez por razones de salud. Así determinó que la terminación de una relación laboral de una persona que tuviera afectaciones en su salud, debía contar con la autorización de la oficina de Trabajo, esto es quien debe evaluar si el retiro se encuentra o no justificado por razones objetivas.

[95] 71. Pese a tal previsión legal esta corporación ha señalado que la estabilidad laboral por razones de salud no deriva exclusivamente de aquella sino que encuentra su amparo, como se explicó al inicio de este apartado, en otros derechos y principios fundamentales como la estabilidad en el empleo (Art. 53, CP); el derecho de las personas que se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta a ser protegidas en aras de hacer efectiva la igualdad real (Arts.

13 y 93, CP), el trabajo, en todas sus modalidades y en condiciones dignas y justas que esta también ligado a contar con un mínimo vital para satisfacer las propias necesidades humanas (Arts. 25 y 53, CP), en el deber del Estado de adelantar políticas de integración social de las personas con capacidades diversas (Art. 47, CP) y en uno transversal a todas las relaciones sociales, el de la solidaridad (Arts. 1, 48 y 95, CP).

72. A partir de ese contenido constitucional y del alcance fijado, esta Corporación ha unificado las siguientes reglas jurisprudenciales [96] que se utilizarán para resolver el presente asunto.

[97] 73. Sobre la titularidad de este derecho la jurisprudencia constitucional [98] ha sostenido que son titulares de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud las personas que han padecido una disminución física, psíquica o sensorial en vigencia de una relación de trabajo. Dentro de este grupo de sujetos se encuentran no solo los trabajadores que han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada, sino también aquellos que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

74. En punto al contenido que se protege [99] la Corte ha considerado que el fuero de salud está compuesto principalmente por cuatro garantías:

(i) la prohibición general de despido discriminatorio, [100] (ii) el derecho a permanecer en el empleo, [101] (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador [102] y (iv) la presunción de despido discriminatorio.

[103] 75. Ahora bien, en la sentencia SU-049 de 2017 [104] , la Corte unificó su jurisprudencia en lo relativo a la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Las salas de Revisión de la Corte Constitucional han aplicado las reglas allí dispuestas tanto para casos de estabilidad ocupacional como para estabilidad laboral reforzada. En la Sentencia SU 087 de 2022 [105] se advierten cuatro conclusiones:

[106] i) La norma se aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a los beneficios que traía la Ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con “ limitación ” o “ limitadas ”;

[107] ii) Se extiende a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “ sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación ”;

[108] iii) Para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil, pero no necesario, contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral;

[109] y iv) “ No es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria.

” [110] 76. De forma que, para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral.

77. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

[111] A continuación, se desarrolla cada uno de ellos. i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades .

Sobre este supuesto la Corte ha establecido, no un listado taxativo, pero sí ha identificado algunas reglas sobre la materia que se condensan así:

[112] Supuesto Eventos que permiten acreditarlo Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral (a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.

[113] (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. [114] (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.

[115] (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.

[116] Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral (a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.

[117] . (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.

[118] (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL. [119] Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral (a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.

[120] (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.

[121] ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido . Dado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada constituye un medio de protección frente a la discriminación, es necesario que el despido sea en razón a la discapacidad del trabajador para que opere esta garantía. Por lo mismo, se hace necesario que el empleador conozca la situación de salud del trabajador al momento de la terminación del vínculo. Este conocimiento se acredita en los siguientes casos:

1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria. 2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.

3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.

4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.

5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.

6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.

7) Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador [122] .

En oposición no se puede tener por acreditado ese conocimiento cuando: (i) Ninguna de las partes prueba su argumentación. (ii) La enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato.

(iii) El diagnóstico médico se da después del despido. (iv) Pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.

[123] iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación . Para proteger a la persona en situación de discapacidad, se presume que el despido se dio por causa de esta. Sin embargo, esta es una presunción que puede desvirtuarse pues la carga de la prueba le corresponde al empleador, para mostrar que el despido obedece a una justa causa.

[124] 78. Los remedios para conjurar la vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada son variados [125] principalmente se ha estimado que al producirse la ineficacia del despido opera el reintegro del trabajador [126] con el consecuente pago de sus acreencias laborales y de seguridad social y el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario. Su reincorporación en el empleo debe estar acorde con sus capacidades y habilidades.

79. Fijadas los aspectos centrales de la protección foral por salud, se hace necesario profundizar en la jurisprudencia que ha considerado que opera independientemente de la calificación de pérdida de capacidad laboral.

80. En la Sentencia T-1041 de 2001 [127] la Corte resolvió el caso de una mujer trabajadora que empezó a tener dificultad de movilidad en sus piernas y que informó a su empleador sobre sus incapacidades y recomendaciones médicas. Luego de ser reubicada en distintos puestos de trabajo, el empleador decidió despedirla sin la correspondiente autorización. Uno de los problemas jurídicos a resolver allí tenía que ver con si el fuero aplicaba aun cuando la trabajadora no estuviera calificada con pérdida de capacidad laboral. La sentencia determinó que el fuero por salud no se agota en las personas calificadas con pérdida de capacidad laboral, pues alcanza a todas aquellas que, dados sus quebrantos de salud, presentan serias dificultades que le impiden ejecutar su trabajo como lo hacía habitualmente.

[128] 81. Estas mismas consideraciones se aplicaron, tiempo después en la Sentencia T-519 de 2003 [129] al resolver el caso de un trabajador que debido a su trabajo con alta exposición solar adquirió un carcinoma basocelular en su rostro y fue despedido, otra vez la Corte determinó que para que se aplicara el fuero no se requería que el accidente o la enfermedad fuesen de origen laboral, como tampoco que existiera o no una calificación de pérdida de capacidad.

[130] 82. En la Sentencia T-141 de 2016 [131] se definieron dos casos, en uno de ellos se discutía que una persona desvinculada de su trabajo, que contaba con una calificación de pérdida de capacidad laboral del 13% y frente a quien no se surtió autorización para el retiro estaba amparada por la estabilidad laboral reforzada. Esta Corporación destacó que como el fuero de salud no depende de la calificación, ni de su grado, sino de la demostración de una situación especial de vulnerabilidad ante la enfermedad o el quebrantamiento de salud, cuando quiera que esta se encuentre demostrada procede su amparo lo determinante era su acreditación y al hallarla dispuso la reinstalación el empleo con las demás consecuencias que le son inherentes.

83. Cuando se dictó la Sentencia SU-049 de 2017 [132] la Corte amplió el concepto de estabilidad reforzada por salud, al recoger los distintos pronunciamientos de las salas de Revisión, recordó que aquella procedía no únicamente ante vínculos laborales, sino ante cualquier otra ocupación e insistió al resolver el caso de una persona vinculada por prestación de servicios, que uno de los fundamentos esenciales de dicha garantía es la solidaridad social. También reiteró que no era necesario que la persona contara con una calificación de pérdida para que se le aplicara el fuero como se explicó en las reglas previas.

84. En la Sentencia SU-380 de 2021 [133] la Corte manifestó que tanto en sede de revisión, como en unificación de jurisprudencia y control abstracto, la Corporación es uniforme en considerar que la interpretación conforme del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ordena su aplicación no solo a las personas con una pérdida de capacidad laboral calificada como moderada, severa o profunda, por una autoridad competente, y de acuerdo con las normas reglamentarias que definen tales conceptos en términos numéricos, sino que se extiende a toda persona en condición de salud que impide o dificultada el normal ejercicio de sus funciones.

85. Para ese momento ya quedaba claro que sujetar el contenido de una garantía constitucional a una calificación médica, no solo era contrario a la Constitución, sino que además reflejaba un enfoque médico y no un enfoque social. En ese sentido, esta Corporación en una nueva sentencia de unificación, la SU-087 de 2022 , [134] recabó que las medidas de integración son más eficaces para eliminar barreras sociales y culturales, a la par que maximiza la autonomía y la participación de las personas con capacidades diversas quienes, con ajustes razonables, pueden llevar a cabo su propio

proyecto de vida, que incluye el trabajo en condiciones dignas y justas y recopiló algunas reglas, ya referidas en esta sentencia en los párrafos previos que dan cuenta además de que, desde el inicio, ha existido un precedente pacífico, uniforme y sólido relacionado con esta garantía.

[135] Las decisiones de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral – respecto a la estabilidad laboral reforzada [136] 86. La comprensión de esta garantía por parte de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia es diametralmente opuesta a la decantada por la Corte Constitucional, y se ha mantenido invariable en los aspectos centrales, como se advertirá a continuación.

87. El 7 de febrero de 2006, en Sentencia radicada 25130 la Sala de Casación Laboral estudió el caso de un trabajador que fue despedido pese a haber sufrido un accidente de trabajo y contaba con calificación de pérdida de capacidad del 7.41%. Esa Sala refirió que el régimen previsto en la Ley 361 de 1997 solo era extensible a las personas que demostrasen "limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1º al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios", y que además contaran con carné de afiliación a la seguridad social en el que constara su "limitación", y que el Decreto 2463 de 2001 era quien determinaba los porcentajes de estas, definiéndolas en moderada, severa y profunda.

88. Luego en la Sentencia radicada 31500 de 19 de diciembre de 2008, la Corte Suprema se pronunció sobre el caso de un Operario de Extractora que sufrió un accidente de trabajo y que fue despedido luego por la empresa, con el pago de la indemnización de 180 días, y pedía ser reintegrado conforme lo dispuesto por la sentencia C-531 de 2000.

[137] La Sala de Casación Laboral consideró que, hasta que no se dictó dicha sentencia de constitucionalidad, le estaba permitido a los empleadores terminar, previa indemnización, la relación laboral.

89. Poco tiempo después, en sentencia radicada 31791 de 15 de julio de 2008, la Corte Suprema de Justicia analizó el caso de un trabajador que había sufrido un accidente de trabajo y que tras él fue despedido. Consideró que, como para el momento de la desvinculación aquel no estaba calificado, no podría atribuírsele al empleador ninguna responsabilidad en tanto las incapacidades medidas no acreditaban ninguna "limitación".

90. El 25 de marzo de 2009, en Sentencia radicada 35606, la Sala de Casación Laboral definió el caso de una mujer que trabajaba como docente titular en un Colegio y que, tras ser diagnosticada con cáncer, que comunicó al empleador, fue despedida. En el curso del proceso ordinario fue calificada con pérdida de capacidad laboral del 55.60% y pidió la aplicación del precedente constitucional.

[138] Al definir el recurso extraordinario la Corte Suprema sostuvo que el empleador solo tuvo conocimiento del dictamen cuando la relación laboral había terminado y que las incapacidades no acreditaban ninguna afectación, por ello negó lo pedido.

91. En lo sucesivo la Corte Suprema mantendría similares criterios [139] en algunos de ellos, como en la Sentencia 36115 de 16 de marzo de 2010, la Sala de Casación Laboral consideró que en la Ley 361 de 1997 no se configuraba ninguna presunción de despido discriminatorio.

[140] 92. Las modificaciones de la línea han sido pocas, por ejemplo, en la Sentencia CSJ SL, 18, sept, 2012, Rad. 41845 se cambió el criterio para afirmar que no era indispensable contar con el carné que acreditara al trabajador con algún grado de discapacidad, aunque se siguió exigiendo la demostración de que se tratara de una pérdida calificada de carácter moderada, severa o profunda.

[141] Tal vez esta última regla es la que ha sido reiterada en mayor medida por esa Corporación. 93. Otra variación se presentó al resolver, en Sentencia CSJ SL1451-2018, el caso de un jugador de futbol que sufrió un accidente de trabajo al lesionarse su pie izquierdo, fue calificado con una pérdida de capacidad laboral del 24,35% y firmó una conciliación en

la que acordó, entre otros, la terminación por mutuo acuerdo de su vinculación, la Sala de Casación Laboral explicó que la conciliación era ineficaz en este asunto, solo que no dispuso el reintegro pedido con fundamento en la Ley 361 de 1997, por estimar que “la protección del artículo 26 … opera en relación con los despidos, no frente a las dimisiones.” [142] 94.

Más tarde, en decisión CSJ SL3520-2018, refirió que era admisible que se terminara el contrato de trabajo de personas que, incluso, contaban con una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, sin autorización del Ministerio de Trabajo, cuando quiera que se alegara una justa causa motivada en causales objetivas.

[143] 95. Tales pronunciamientos, como se señaló al inicio de este apartado reflejan las profundas diferencias que estas dos corporaciones han mantenido a lo largo del tiempo, frente a la titularidad, contenido y alcance de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud. Específicamente no coinciden en su definición, pues mientras la Corte Suprema de Justicia la ata a la prevista en la Ley 361 de 1997, esta Corte Constitucional, desde sus primeras decisiones señaló que dicha protección derivaba, como ya se dijo, de contenidos constitucionales y del bloque de constitucionalidad.

96. Mucho menos son coincidentes frente a su contenido pues la Sala de Casación Laboral estima que su aplicación está restringida a la calificación de pérdida de capacidad laboral, cuando por el contrario, la Corte Constitucional ha señalado no solo que una consideración en ese sentido deriva de criterios médico rehabilitadores, y que no es posible que los derechos fundamentales se asignen a las personas atendiendo valoraciones numéricas, cuando lo que debe hacer cualquier juez al resolver una controversia en este sentido, es evaluar si se encuentra frente a un sujeto de especial protección derivada de sus quebrantos de salud. Las distintas Salas de Descongestión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, han reiterado las decisiones de la sala permanente [144] sin explicar siquiera las razones por las que se apartan del precedente constitucional que les es vinculante.

97. En Sentencia SU-143 de 2020 [145] esta Corporación señaló, en el marco de un asunto que involucraba una decisión de la Sala de Casación Laboral que “el recurso de casación debe ser consecuente con el fundamento axiológico de la Constitución y debe concebirse e interpretarse en una dimensión amplia que involucre la integración de los principios y valores constitucionales y, por lo tanto, la protección de los derechos constitucionales que de ellos se deriva. El juez de casación debe aplicar un estándar más flexible en aquellos casos en los que esté en juego la protección de los derechos fundamentales o algún otro interés constitucional superior.” 98.

Por ello esta Corte considera que el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria tiene el deber de proteger y garantizar los derechos constitucionales en las decisiones que le son confiadas, de manera que la aplicación de la ley no puede desconocer los mandatos superiores señalados en la Constitución. En este caso, los mandatos serían los de estabilidad en el empleo (Art. 53, CP); el derecho de las personas que se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta a ser protegidas en aras de hacer efectiva la igualdad real (Arts. 13 y 93, CP), el trabajo, en todas sus modalidades y en condiciones dignas y justas que esta también ligado a contar con un mínimo vital para satisfacer las propias necesidades humanas (Arts. 25 y 53, CP), en el deber del Estado de adelantar políticas de integración social de las personas con capacidades diversas (Art.

47, CP) y en uno transversal a todas las relaciones sociales, el de la solidaridad (Arts. 1, 48 y 95, CP). 99. Eso a su vez implica reiterar lo señalado por la Corte Constitucional, que en Sentencia SU-380 de 2021 , [146] señaló que, en relación con el contenido y alcance del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha desconocido el precedente constitucional en vigor, y no ha cumplido la carga de transparencia y de suficiencia requerida para apartarse, pese a que la jurisprudencia constitucional es vinculante, pues está dando alcance a derechos fundamentales y al contenido de la Constitución.

III. CASO CONCRETO a. Análisis de los requisitos genéricos, o de procedibilidad foral, de la acción de tutela 100. El accionante cumple en el presente caso con los requisitos genéricos de la acción de tutela contra providencia judicial, como se explicará a continuación:

101. Legitimación en la causa . Se encuentra satisfecha puesto que, de un lado, la acción de tutela fue presentada por la persona a quien presuntamente se le vulneran sus derechos fundamentales, esto es Orlando de Jesús Sáenz, a través de apoderado [147] y, de otro, se dirige contra la Sala de Descongestión Nº 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, autoridad pública que dictó la sentencia que se reprocha.

102. Relevancia constitucional. Esta exigencia se satisface, dado que suscita reparos de constitucionalidad con trascendencia para la realización de derechos fundamentales ante la posible afectación al derecho fundamental al debido proceso, al desconocer el precedente constitucional, con implicaciones sobre la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, y el principio de igualdad y no discriminación, originada en la sentencia de casación que la Sala de Descongestión Nº 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia emitió, y en la que casó parcialmente la del Tribunal por considerar que la garantía prevista legalmente en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 solo es aplicable para trabajadores que demuestren una afectación de salud calificada y superior al 15%.

103. Subsidiariedad . Este requisito se encuentra cumplido, dado que la sentencia de la Sala de Descongestión Nº 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se dictó en el marco del recurso extraordinario de casación interpuesto por la empresa CI UNIROCA S.A., y por tanto no existe otro mecanismo con las características de idóneo y eficaz para la defensa de los derechos fundamentales de Orlando de Jesús Sáenz.

104. Inmediatez. La acción cumple con este requisito pues la sentencia de la Sala de Descongestión Nº 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se dictó el 19 de mayo de 2021y se notificó el 16 de junio de 2021, y la acción de tutela se presentó el 17 de noviembre de 2021, dentro de un término prudencial teniendo en cuenta que se trata de un asunto complejo relacionado con controvertir una decisión de casación; el accionante ha sido diligente en defender sus derechos desde el año 2008 y se trata de un sujeto de especial protección constitucional.

105. De otro lado en este caso no se discute una irregularidad procesal , sino una cuestión sustantiva, relacionada con el alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Y tampoco se controvierte una sentencia de tutela.

106. Así mismo el accionante identificó adecuadamente los hechos que supuestamente generan una vulneración a su derecho fundamental al debido proceso y a las demás garantías que afirma quebrantadas.

. Satisfizo la carga argumentativa calificada pues estableció detalladamente porque estaban cumplidos los requisitos generales de procedencia y de qué forma se concretaban los defectos de desconocimiento de precedente, sustantivo y de violación directa a la Constitución .

107. Como quiera que se cumplen los requisitos generales de procedencia, a continuación, se analizará si la autoridad judicial accionada incurrió en los defectos invocados por el accionante.

b. Análisis de los requisitos específicos de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales La Sala de Descongestión Nº 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia incurrió en un defecto por desconocimiento del precedente constitucional 108.

El 19 de mayo de 2021, la Sala de Descongestión Nº 3 resolvió el recurso extraordinario que formuló la empresa C.I. UNIFORMES ROPA Y CALZADO QUIN LOP S.A. -C.I. UNIROCA S.A. en el que se pretendía casar la sentencia dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, el 5 de mayo de 2016, en lo relacionado con el reintegro.

109. Los dos cargos presentados, en el recurso extraordinario de casación, por la empresa C.I. UNIROCA S.A., admitieron que entre las partes existió una verdadera relación laboral; que el trabajador, en el ejercicio de sus actividades, sufrió un accidente de trabajo al caer por las escaleras cargando mercancía, lo que le originó sucesivas incapacidades que se extendieron por varios meses y que fue calificado con una pérdida de capacidad laboral del 9,95% de la cual tuvo conocimiento la empresa. Esos aspectos que no son discutidos en esta sede de tutela, no serán objeto de pronunciamiento.

110. Ahora bien, lo que si concierne a este análisis es determinar si la Sala de Descongestión Nº 3 desconoció el precedente constitucional. Del texto de la sentencia de casación bajo examen se extrae que dicha Sala se ocupó de establecer si la decisión del juzgador de segunda instancia otorgó un alcance equivocado al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y al artículo 7 del Decreto 2463 de 2021.

111. A partir de lo señalado en las sentencias CSJ SL572-2021 y CSJ SL711-2021 indicó que "los beneficiarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de capacidad laboral, independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales", [148] y tras copiar un fragmento de la Sentencia CSJ SL058-2021 de la Sala de Casación (permanente) esgrimió que exigir la calificación -moderada, severa o profunda- era una exigencia adecuada, para determinar si existía o no relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido.

112. Lo explicado previamente da cuenta que dicha Sala de Descongestión Nº3 supeditó el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada a que el trabajador despedido demostrara que estaba calificado con una pérdida de capacidad laboral superior al 15%.

113. Esto evidencia con claridad que dicha Sala incurrió en defecto por desconocimiento del precedente constitucional, al desatender la interpretación que esta Corte Constitucional ha hecho en relación con el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, basada no solo en lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sino en otros derechos y principios fundamentales como la estabilidad en el empleo (Art. 53, CP); el derecho de las personas que se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta a ser protegidas en aras de hacer efectiva la igualdad real (Arts. 13 y 93, CP), el trabajo, en todas sus modalidades y en condiciones dignas y justas que esta también ligado a contar con un mínimo vital para satisfacer las propias necesidades humanas (Arts. 25 y 53, CP), en el deber del Estado de adelantar políticas de integración social de las personas con capacidades diversas (Art. 47, CP) y en uno transversal a todas las relaciones sociales, el de la solidaridad (Arts.

1, 48 y 95, CP). 114. En esta providencia se recoge la línea jurisprudencial que la Corte Constitucional ha decantado sobre esta materia. Se explica, a partir del contenido de las sentencias de unificación SU-049 de 2017 y SU-380 de 2021 que: i) la estabilidad reforzada, prevista en el referido artículo 26 implica que cualquier relación de trabajo, subordinada o no, se enmarque dentro de los supuestos de protección;

[149] ii) son titulares quienes se encuentren en una condición de salud que les impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades y no se requiere acreditar una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, [150] ni contar con un carné de seguridad social que la certifique; iii) una regulación reglamentaria, que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, no puede condicionar o afectar el contenido o aplicación de la ley que regula esta figura.

115. De otro lado se recordó que, por regla general, es posible acreditar que la condición de salud física o mental que padece el trabajador, en verdad, le impide o dificulta desempeñar sus actividades a como lo haría regularmente a través de:

i) el examen médico de retiro en el que se advierte sobre la enfermedad o recomendaciones médicas o incapacidades médicas presentadas antes del despido;

[151] ii) la demostración de que la persona fue diagnosticada por una enfermedad y que debe cumplir con un tratamiento médico; [152] iii) la ocurrencia de un accidente de trabajo que genera incapacidades médicas y también cuando de él existe calificación de pérdida de capacidad laboral;

[153] o cuando iv) el trabajador informa al empleador, antes de la desvinculación, que su bajo rendimiento se origina en una condición de salud que se extiende después de la terminación del vínculo.

[154] 116. También se indicó que los órganos de cierre en cada una de las jurisdicciones deben respetar la interpretación vinculante que realice la Corte Constitucional, la cual por expreso mandato de los artículos 3, 4 y 241 superiores, da alcance a los derechos fundamentales y al propio texto constitucional [155] y que si tales autoridades deciden abandonarlos, requieren satisfacer una carga de transparencia y argumentativa exigente y rigurosa, que no exprese simples desacuerdos y que, en todo caso evidencie por qué esa modificación concreta de mejor manera el contenido de los derechos y garantías a la luz de la Constitución Política.

117. Ninguna de esas dos cargas la satisfizo la Sala de Descongestión Nº 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dado que simplemente adujo que, de acuerdo a lo señalado por la Sala Permanente no era posible reconocer la existencia de la estabilidad laboral reforzada en materia de salud si no se acreditaba que el trabajador, al momento del despido se encontraba calificado, y esa calificación correspondía a un porcentaje superior al 15%, pese a existir precedentes de esta Corte Constitucional uniformes, pacíficos y que les son vinculantes, que desconoció de manera flagrante.

La configuración del defecto por desconocimiento del precedente también desencadenó la concreción del defecto sustantivo y de la violación directa a la Constitución [156] 118.

Como se señaló en la Sentencia SU-380 de 2021 [157] es posible que la configuración de un defecto, como el de desconocimiento de precedente, apareje la concreción de otros, como en este caso. Por ello cuando la Sala de Descongestión Nº 3 desatendió la jurisprudencia constitucional sobre estabilidad laboral reforzada por razones de salud, también desconoció el alcance que, en relación con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 esta Corporación ha fijado y la interpretación conforme al mandato del artículo 13 superior y la necesidad de proteger a quienes se encuentre en condiciones de debilidad manifiesta.

[158] 119. El defecto se concretó cuando la Sala de Descongestión Nº 3 señaló que “Planteadas así las cosas, si bien para el 8 de noviembre de 2006, fecha en que Colaboramos CTA terminó el contrato de trabajo a Orlando de Jesús Sáez, la ARP SURATEP S.A ya le había determinado una IPP del 9,55% de origen profesional desde el 16 de enero de 2006 (fls. 45 a 49), al igual que lo hizo la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, en un 9,95% estructurada el 23 de noviembre de 2005, debido al diagnóstico de “ESGUINCES Y TORCEDURAS QUE COMPROMETEN LOS LIGAMENTOS LATERALES (EXTERNO) (INTERNO) DE LA RODILLA (fs 50 a 52) lo cierto es que ese porcentaje resulta inferior al 15% de pérdida de capacidad laboral que se requiere para acceder a la garantía especial de estabilidad laboral reforzada del art. 26 de la Ley 361 de 1997.” 120.

A juicio de esta Sala, está acreditado que el trabajador se encontraba en una condición de salud que le impedía o dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, lo cual era conocido por la Cooperativa que, al ser simple intermediaria, en los términos del literal b) del artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo, obligaba a C.I. UNIROCA S.A.

[159] 121. Es decir que tenían el conocimiento del hecho, de las incapacidades y de las dificultades en la reincorporación al empleo tras meses de estar incapacitado, así como de las recomendaciones dadas por la terapeuta ocupacional y el médico laboral, aspectos que debían ponderarse y no únicamente el porcentaje, como lo hizo la Sala de Descongestión Nº 3.

122. Como se ha insistido, supeditar la protección foral a que se demuestre que el trabajador se encuentra calificado en un porcentaje superior al 15% es menoscabar el otorgamiento de un derecho fundamental -como lo es la estabilidad laboral reforzada- al exigirse para su configuración la existencia de una calificación aritmética, que además reproduce un criterio médico rehabilitador que se opone al modelo social.

123. Al hacerlo, la Sala de Descongestión N° 3 sometió determinar si una persona se encuentra en debilidad manifiesta por razones de salud a una tarifa probatoria, que no prevé la Ley 361 de 1997, pues en ningún momento el artículo 26 supedita su operancia a la demostración de una determinada calificación como parece entenderlo la Sala de Descongestión Nº 3 que también olvida que el propio artículo 61 del Código Procesal del Trabajo, dispone sobre la libre formación del convencimiento.

124. Es decir que para poder establecer si una persona se encuentra en condición de debilidad manifiesta por razones de salud que le impida llevar a cabo su trabajo de manera habitual, es posible, a diferencia de lo considerado por el juez de casación, acudir a múltiples medios de prueba, como incluso lo han señalado las sentencias de unificación de las que se apartó el juez de casación.

125. Esto incluso cobra especial importancia cuando el trabajador padezca de enfermedades crónicas, degenerativas o congénitas, algunas de ellas incluso pueden corresponder a “discapacidades ocultas o invisibles” , [160] de allí que someter a evaluaciones médicas, con resultados aritméticos, un asunto tan complejo como la salud, que contiene múltiples dimensiones, es un equívoco.

126. Debe por demás insistirse que los jueces, sobre todo aquellos llamados a resolver controversias como la presente, deben atender que existe un cambio de paradigma relacionado superar el criterio médico rehabilitador y entender que deben aproximarse entendiendo el modelo social que se funda en la dignidad humana, en la maximización de la autonomía e independencia individual, en la no discriminación, en la participación plena y efectiva en la sociedad, en la accesibilidad y en la igualdad oportunidades. Esto es plenamente aplicable para definir el alcance de la estabilidad laboral reforzada y para proscribir, se insiste, la remisión a criterios aritméticos que ubican a las personas en clave costo – beneficio.

127. Lo anterior es relevante en la medida en que, según lo que se ha explicado en la presente sentencia, en los párrafos 86 a 99, es contante el desconocimiento de las reglas que sobre este derecho ha decantado esta Corte Constitucional, y es evidente que, sin cumplir la carga para apartarse de las mismas, la Sala de Casación Laboral y sus distintas Salas de Descongestión han insistido en una lectura restringida del fuero de salud.

128. Por las razones anteriores, es que se considera necesario EXHORTAR a la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral y, a sus salas de descongestión, a modificar su precedente en relación con el alcance y contenido del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, sin exigir la calificación de pérdida de la capacidad laboral, de acuerdo con lo señalado por el precedente constitucional.

En aplicación del precedente constitucional, del alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y de una interpretación conforme a la Constitución era necesario amparar la estabilidad laboral reforzada de Orlando de Jesús Sáenz 129.

En el curso del trámite ordinario laboral, el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín consideró que Orlando de Jesús probó que lo vinculó una relación laboral con la C.I. UNIROCA S.A. y que la Cooperativa de Trabajo Asociado

COLABORAMOS CTA era una simple intermediaria que había actuado de mala fe al no anunciar esa calidad y por tanto fue condenada como solidariamente responsable de las obligaciones laborales y de seguridad social, así como a la indemnización por despido injusto.

130. La Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín confirmó parcialmente esa decisión pues halló que estaba demostrado también que el demandante era una persona en condición de debilidad manifiesta por razones de salud al momento del despido, que la empresa tenía conocimiento de tales quebrantos y pese a ello no solicitó autorización al Ministerio del Trabajo, por lo que dispuso su reintegro, con el consecuente pago de salarios y prestaciones sociales.

131. En efecto, como ya se dijo el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo indica que los intermediarios obligan al empleador como sus representantes, lo que significa que conociendo la Cooperativa las recomendaciones dadas por el médico laboral en relación con el trabajador, así como las razones por las cuales estaba presentando dificultades a la hora de llevar a cabo sus actividades, este conocimiento también se trasladaba a C.I. UNIROCA S.A.

132. Esta Sala Plena encuentra que, tal como lo consideró el juez de segundo grado, el demandante demostró que, en cumplimiento de su trabajo de descarga de mercancía, el 23 de noviembre de 2005, sufrió accidente de trabajo, al caer por las escaleras, lo que le originó una lesión en una de sus rodillas que le afectó su movilidad [161] y que desde que tuvo el accidente y hasta el 19 de agosto de 2006 estuvo incapacitado.

[162] 133. La Administradora de Riesgos Laborales, dirigió comunicación, el 18 de agosto de 2006, a la Cooperativa COLABORAMOS- junto con las recomendaciones a seguir durante 8 semanas estas son:

“1. Debe evitar levantar y transportar cargas materialmente superiores a los 10 kilogramos de peso; en caso de ser necesario siempre debe utilizar ayudas mecánicas; 2. Debe evitar realizar actividades que le impliquen asumir y/o mantener las posiciones de rodillas o cuclillas; 3.

Debe evitar actividades que le implique desplazamientos por terrenos irregulares e inestables y caminar largas distancias; 4. Debe evitar realizar trabajo en alturas.” 134.

Aparece también demostrado que inició el trámite para la calificación de la pérdida de su capacidad laboral que finalmente culminó en un 9.95%, con origen profesional y con fecha de estructuración del 23 de noviembre de 2005, [163] de lo cual tuvieron conocimiento tanto CI UNIROCA S.A. como COLABORAMOS CTA.

135. El dictamen de la Junta de Calificación de Antioquia refleja que, además de que el trabajador se encontraba en una condición de salud que le impedía significativamente el ejercicio de sus actividades, así recoge en el que se trataba de un “Paciente de 37 años de edad, auxiliar de bodega, remitido por ARP SURATEP debido a controversia por la pérdida de capacidad laboral de 9,55% en relación con menisectomía de rodilla izquierda, por evento definido por la aseguradora como profesional” refiere que tras el accidente, el 16 de enero de 2006 se le realizó “menisectomía por artroscopia”, que el 23 de mayo debió movilizársele la rodilla bajo anestesia general y se le encontró contractura muscular de “isquiotibiales” y que recibió tratamiento en la clínica del dolor; que el 30 de agosto de 2006 los especialistas conceptuaron sobre sus secuelas y la persistencia del dolor, y en esas condiciones se le ordenó reiniciar labores con restricciones laborales temporales, atrás descritas, así como terapia en casa.

136. En el acta de descargos, de 13 de septiembre de 2006, que debió rendir el accionante para responder ante la Cooperativa – simple intermediaria de C.I. UNIROCA S.A. - por su baja productividad [164] queda evidenciado que la Coordinadora de la Cooperativa, la de Gestión Humana y la Supervisora de Despacho, tuvieron conocimiento de que el trabajador, pese a haber cesado sus incapacidades seguía manifestando dolor, así afirmó que, en días previos, ante el dolor e inflamación de su rodilla había acudido a Suratep para que lo atendieran, así mismo que ese dolor le generaba preocupación y nervios.

137. Así mismos días previos al despido, esto es el 25 de octubre de 2006 [165] , el trabajador sufrió un nuevo accidente de trabajo, según consta en el Informe.

De acuerdo con lo allí indicado al ejecutar labores de empaque una de las cajas cayó sobre la rodilla afectada y esto le intensificó los dolores. De ese reporte tuvo conocimiento la Cooperativa -simple intermediaria de C.I. UNIROCA S.A.- según consta por el sello de recibido.

138. Aunque los anteriores elementos de juicio son suficientes para advertir que las demandadas tenían conocimiento sobre el padecimiento del accionante y sobre las dificultades que el mismo generaba en el desarrollo de las actividades que le fueron confiadas, existen otras pruebas que fortalecen probatoriamente tales estimaciones. En las declaraciones que apreció el Tribunal, se evidencia que varios de sus compañeros conocían de las afectaciones de salud, y del dolor invalidante. Uno de ellos contó que "después del accidente de trabajo ya las capacidades de ORLANDO no eran las mismas porque no podía caminar bien, de hecho, estaba con muleta, en cuanto a la parte psicológica lo veía bastante decaído esto como producto de la presión laboral que tuvo porque igual tenía que rendir en la producción sabiendo que no estaba al 100% de sus capacidades sino también por la droga tan fuerte que diariamente tomaba para el dolor en ese momento." [166] 139.

Para cuando le fue entregada la carta de desvinculación, el 8 de noviembre de 2006, era claro que tanto C.I. UNIROCA S.A. como COLABOREMOS CTA conocía sobre la situación del actor, es decir la de un padecimiento crónico, incapacitante, que no solo le impactó física, sino emocionalmente, como podían advertirlo algunos compañeros del trabajo.

140. Lo dicho previamente permite señalar que Orlando de Jesús Sáenz era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada pues i) tenía una condición de salud que le impedía significativamente el normal desempeño laboral, al margen del porcentaje de calificación que le fue asignado; ii) la Cooperativa – como simple intermediaria y por tanto como representante de UNIROCA S.A también esta empresa- tenían conocimiento, en el curso de la relación laboral y a través de distintos medios, como las recomendaciones médicas, las incapacidades, el reporte del accidente de trabajo y la propia información que les ofreció el trabajador en la audiencia de descargos, sobre el quebrantamiento de salud que padecía. Su desvinculación no obedeció a una justa causa. La razón aducida para su desvinculación fue la de que "la fuente de trabajo ha dejado de existir".

[167] 141. Todos esos elementos evidencian que Orlando de Jesús Sáenz estaba protegido foralmente por salud, pues era un sujeto en estado de debilidad manifiesta y, en los términos descritos en esta decisión, debió seguirse el procedimiento ante la Oficina del Trabajo para que se evaluara si el retiro obedecía o no a razones discriminatorias.

La Sala Plena dejará en firme la Sentencia de 5 de mayo de 2016 del Tribunal Superior de Medellín 142. Como se explicó en los párrafos 117 a 126 de esta providencia, la Sala de Descongestión Nº 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia desconoció el precedente constitucional que en el curso del trámite había sido invocado por el accionante y acogido por el Tribunal. Al casar su sentencia, no se refirió tampoco a las motivaciones para apartarse de la jurisprudencia vinculante de esta Corporación y en cambio sí lo hizo frente a la de la Sala Permanente, pese a que a ambas las vincula el precedente constitucional. Se trató entonces de una actuación deliberada y por tanto la devolución del trámite para que se rehaga en esa sede no solo aumentaría el término de resolución de esta controversia que supera ya más de 15 años, sino que podría comprometer el goce efectivo de los derechos del accionante.

143. Como quiera que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín sí acogió y aplicó debidamente el precedente constitucional, en la sentencia de 5 de mayo de 2016, además por tratarse de una controversia que se ha extendido por más de 15 años y que se trata de un sujeto que requiere especial protección constitucional, se procederá entonces a dejar sin efecto la dictada por la Sala de Casación Laboral y se declarará en firme la sentencia de segunda instancia.

SÍNTESIS 144. La Sala Plena de la Corte Constitucional estudió la acción de tutela presentada por Orlando de Jesús Sáenz contra la providencia dictada por la Sala de Descongestión Nº 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que casó la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Medellín en la que se dispuso su reintegro, como consecuencia de haberse demostrado la vulneración de su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

145. Fijó el problema jurídico en establecer si dicha autoridad judicial incurrió en desconocimiento de precedente y, como consecuencia de él los defectos sustantivo y violación directa de la Constitución, al negar el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada por considerar que, de acuerdo con la Ley 361 de 1997, esta solo aplica frente a trabajadores que acrediten una pérdida de capacidad laboral superior al 15%.

146. Para resolver este caso, la Corte reiteró la jurisprudencia constitucional sobre (i) la acción de tutela contra providencia judicial, con énfasis, en las causales de desconocimiento del precedente, defecto sustantivo y violación directa de la Constitución y, así mismo, respecto ii) al alcance y el contenido de la estabilidad laboral reforzada por razón de salud.

147. Señaló la Sala Plena que la estabilidad laboral reforzada no deriva exclusivamente del contenido de la Ley 361 de 1997, sino que encuentra soporte en otros derechos y principios fundamentales como la estabilidad en el empleo (Art. 53, CP); el derecho de las personas que se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta a ser protegidas para hacer efectiva la igualdad real (Arts. 13 y 93, CP), el trabajo, en todas sus modalidades y en condiciones dignas y justas, también ligado a contar con un mínimo vital para satisfacer las propias necesidades humanas (Arts. 25 y 53, CP), en el deber del Estado de adelantar políticas de integración social de las personas con capacidades diversas (Art. 47, CP) y, en uno transversal a todas las relaciones sociales, el de la solidaridad (Arts. 1, 48 y 95, CP).

148. Destacó que la jurisprudencia constitucional ha sido pacífica al indicar que las personas en condición de debilidad manifiesta por razones de salud que les impida o limite realizar sus actividades laborales como lo hacían habitualmente, cuentan con la garantía de no ser despedidos sin que medie autorización de la oficina del trabajo y, sin que requieran para ello, estar calificados con pérdida de capacidad laboral.

149. A partir de las reglas jurisprudenciales referidas, la Corte resolvió el caso concreto. En primera medida halló acreditados los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales y luego determinó que la sentencia de casación incurrió en desconocimiento del precedente, específicamente de las sentencias de unificación SU-049 de 2017 y SU-380 de 2021, al interpretar equivocadamente el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en contravía de lo dispuesto por la Constitución Política, y negarse a reconocer el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, aduciendo que no se demostró que el trabajador contaba con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

150. Constató que, pese a existir un precedente constitucional pacífico y uniforme que reconoce el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, la Sala de Casación Laboral, tanto permanente, como sus Salas de Descongestión, se han apartado del mismo de manera constante, reiterada e injustificada y que por ende era necesario exhortarla a que lo modificara y adecuara al precedente constitucional.

151. La decisión explicó que al incurrir en defecto por desconocimiento del precedente, también se concretaron otros defectos, específicamente el defecto sustantivo, al darse un alcance abiertamente contrario al contenido de la ley, así como el defecto por violación directa de la Constitución Política, al desconocer el trabajo en condiciones dignas y justas, la estabilidad laboral y el principio de no discriminación, razones por las cuales, correspondía amparar los derechos fundamentales, dejar sin efectos la sentencia dictada en el marco del recurso extraordinario de casación y dejar en firme la sentencia dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín.

IV. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

PRIMERO. REVOCAR las sentencias dictadas, el 14 de diciembre de 2021 por la Sala de Decisión de Tutelas Nº 1 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia y, el 4 de mayo de 2022 por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia , dentro de la acción de tutela promovida por Orlando de Jesús Sáenz contra la Sala de Descongestión Laboral No. 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. En su lugar TUTELAR el derecho fundamental al debido proceso, a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo en condiciones dignas y justas y a la igualdad de trato del accionante.

SEGUNDO. DEJAR SIN EFECTOS la sentencia proferida el 19 de mayo de 2021, por la Sala de Descongestión Nº 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia dentro del proceso ordinario que Orlando de Jesús Sáenz promovió contra la empresa C.I.

UNIFORMES ROPA Y CALZADO QUIN LOP S.A. “C.I. UNIROCA S.A.” y la Cooperativa de Trabajo Asociado COLABORAMOS CTA . En su lugar DEJAR EN FIRME la sentencia emitida, en dicho trámite, por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, el 5 de mayo de 2016.

TERCERO. EXHORTAR a la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral y, a sus salas de descongestión, a modificar su precedente en relación con el alcance y contenido del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, sin exigir la calificación de pérdida de la capacidad laboral, de acuerdo con lo señalado por el precedente constitucional y conforme lo explicado en la presente decisión.

CUARTO. Por Secretaría General, LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

DIANA FAJARDO RIVERA Presidenta NATALIA ÁNGEL CABO Magistrada Ausente con comisión JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ Magistrado JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR Magistrado ALEJANDRO LINARES CANTILLO Magistrado Con aclaración de voto ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO Magistrado Con salvamento parcial de voto PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA Magistrada CRISTINA PARDO SCHLESINGER Magistrada JOSE FERNANDO REYES CUARTAS Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DEL MAGISTRADO ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO A LA SENTENCIA SU.061/23 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Debate probatorio corresponde a la jurisdicción ordinaria (Salvamento parcial de voto) Referencia:

expediente T-8.847.563 (solicitud de tutela instaurada por Orlando de Jesús Sánchez contra la Sala de Descongestión No. 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia) Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la mayoría, salvo parcialmente mi voto en la presente decisión (Sentencia SU-061 de 2023). Pese a compartir el resolutivo primero, en cuanto concedió el amparo de los derechos fundamentales al debido proceso, a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo en condiciones dignas y justas y a la igualdad de trato del accionante, no comparto los remedios que se ordenaron para proteger estas garantías en los resolutivos segundo y tercero.

De un lado, si bien era procedente dejar sin efectos la sentencia de casación que se cuestionó en sede de tutela, debió haberse ordenado a la Sala de Descongestión Laboral No. 3 de la Corte Suprema de Justicia que dictara una nueva providencia acorde con el precedente constitucional sobre la garantía de la estabilidad laboral reforzada y, en ejercicio de su autonomía judicial, estableciera si, con base en el acervo probatorio y no obstante la calificación de pérdida de capacidad laboral del 9,95%, el actor era o no titular de dicha protección especial por tener una condición de salud que le impidiera o dificultara significativamente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, y, por tanto, si su

despido habría sido injustificado y discriminatorio o no. De allí que no era adecuado, simplemente, dejar en firme la decisión de segunda instancia adoptada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín.

Además, considerar que la devolución del trámite a la Sala de Descongestión Laboral No. 3 "podría comprometer el goce efectivo de los derechos del accionante", en tanto la autoridad incurrió en "una actuación deliberada […] al casar su sentencia, [pues] no se refirió tampoco a las motivaciones para apartarse de la jurisprudencia vinculante de esta Corporación y en cambio sí lo hizo frente a la de la Sala Permanente" [168] , desconoce que según el artículo 2º de la Ley 1781 de 2016 "las salas de descongestión actuarán independientemente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, pero cuando la mayoría de los integrantes de aquellas consideren procedente cambiar la jurisprudencia sobre un determinado asunto o crear una nueva, devolverán el expediente a la Sala de Casación Laboral para que esta decida". Por tanto, lo procedente era ordenar a la Sala de Descongestión Laboral No. 3 que dictara una nueva providencia con fundamento en la jurisprudencia de esta corporación sobre el contenido y alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, sin perjuicio del deber de la autoridad judicial accionada de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo en cita, y de su autonomía para resolver la controversia.

De otro lado, no comparto que se hubiese exhortado a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y a las salas de descongestión laboral de esa Corporación "a modificar el precedente en relación con el alcance y contenido del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, sin exigir la calificación de pérdida de la capacidad laboral, de acuerdo con lo señalado por el precedente constitucional" [169] .

La tutela contra providencia judicial "es el mecanismo más preciado para actualizar el derecho y nutrirlo de los valores, principios y derechos del Estado Social y democrático de derecho" [170] , mediante el cual "se promueven lecturas uniformes sobre el alcance de tales derechos y de la Carta Política como su soporte normativo" [171] . De su procedencia en un caso concreto no se deriva la facultad de la Corte Constitucional para intervenir en la competencia otorgada constitucionalmente a los órganos de cierre en sus respectivas jurisdicciones. Por tanto, constituye un desconocimiento de esta garantía institucional que la Corte Constitucional, en ejercicio de sus facultades para unificar jurisprudencia en materia de tutela –art. 34 del Decreto 2591 de 1991–, determine " las f[ó]rmulas en que el juez [ordinario], tanto en la parte considerativa como en la parte resolutiva, debe llevar la normatividad a los casos concretos" [172] , y tampoco l a forma en que les corresponde alcanzar el cometido de unificación jurisprudencial en sus respectivas jurisdicciones [173] .

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO Magistrado [1] El expediente fue seleccionado a través de Auto del 30 de agosto de 2022, proferido por la Sala de selección de tutelas número ocho, notificado mediante estado No. 16 del 13 de septiembre de 2022. La Sala de Selección estuvo conformada por la magistrada Paola Andrea Meneses Mosquera y el magistrado (e) Hernán Correa Cardozo. Los criterios orientadores de escogencia fueron: (i) objetivo, desconocimiento de un precedente de la Corte Constitucional y; (ii) complementario, tutela contra providencias judiciales en los términos de la jurisprudencia constitucional.

[2] Los antecedentes reflejan la reconstrucción del expediente ordinario, así como lo señalado por el accionante en su escrito inicial de tutela.

[3] La descripción que consta en los documentos de calificación, señalan que, de acuerdo con el reporte del accidente de trabajo, "el asociado en el momento en que se encontraba vaciando una producción la rodilla se le dobló lo que le ocasionó un dolor muy fuerte, consultando el mismo día al MD general del CPY y refiriendo que a las 8.30 am iba con un bulto en el hombro de aproximadamente 15 a 20 kilos, bajando unas escalas súbitamente la rodilla izquierda le traqueó y falseó, soltó el bulto golpeándose la rodilla izquierda, cayéndose luego al piso, sintiendo dolor de rodilla,

atendido inicialmente por la empresa, donde lo inmovilizan con cartón.” Cuaderno de primera instancia del proceso ordinario (digitalizado), folio 55.

[4] La Administradora de Riesgos Laborales, dirigió comunicación, el 18 de agosto de 2006, a la Cooperativa COLABORAMOS- junto con las recomendaciones a seguir durante 8 semanas estas son:

“1. Debe evitar levantar y transportar cargas materialmente superiores a los 10 kilogramos de peso; en caso de ser necesario siempre debe utilizar ayudas mecánicas; 2. Debe evitar realizar actividades que le impliquen asumir y/o mantener las posiciones de rodillas o cuclillas; 3. Debe evitar actividades que le implique desplazamientos por terrenos irregulares e inestables y caminar largas distancias; 4. Debe evitar realizar trabajo en alturas.” Ibidem , folio 40.

[5] De acuerdo con lo señalado en la diligencia de descargos del 13 de septiembre de 2006, el trabajador informó que en tenía como funciones “las de embalar mercancía, ir a entregar pedidos, la función principal es ingresar el producto terminado desde la planta hasta la bodega, empacar y doblar prendas, amarrar, separar despachos. Actualmente estoy doblando prendas, empacándolas en bolsas individuales y amarrándolas” Ibidem, folio 42.

[6] Esto se indica en el hecho cuarto de su escrito de demanda, al sostener que “El día 28 de agosto siguiente estando en el sitio de labor nuevamente registra un accidente laboral ocasionado por el desprendimiento de la tapa o puerta de uno de los casilleros que la empresa suministra a los trabajadores para guardar sus pertenencias. El impacto lo recibió en la misma rodilla izquierda …”.Ibidem, folio 5.

[7] Cuaderno de primera instancia del proceso ordinario (digitalizado) Folio 46. Allí se le informa sobre el derecho al pago de una indemnización de 4.28 ingresos base de liquidación que, de acuerdo con el Decreto 2644 de 1994 correspondía a la suma de Dos millones tres mil novecientos setenta y siete pesos ($2.003.977).

[8] Cuaderno de primera instancia del proceso ordinario (digitalizado), folios 51 a 56. Se le diagnosticó “Meniscectomía rodilla izq.” [9] En el acta de descargos, se le interrogó por el deficiente rendimiento en las actividades asignadas y por el hecho de haberse ausentado para ir a una valoración médica.

Cuaderno de primera instancia del proceso ordinario (digitalizado) folio 45. [10] Ibidem, folio 41. [11] Conforme lo señalado en su escrito de demanda “El 25 de octubre el demandante registra un nuevo accidente laboral que se ocasiona cuando el supervisor Edgar Castrillón descargaba en la mesa una mercancía que debía revisar el actor” Ibidem, folio 6. Esto se corrobora con el Informe de accidente de trabajo del empleador o contratante que obra en el Cuaderno de primera instancia del proceso ordinario (digitalizado) Folio 25 en el que consta como descripción del accidente que “estaba sentado doblando en una mesa, al lado de la mesa había un butaco, al lado de él se le descargó unos blueyeans para doblar y cuando se descargó esto uno de los paquetes movió el butaco, se corrió y como el asociado estaba parado al lado de la mesa este le pegó en la rodilla lastimada por otro accidente de trabajo”.

[12] Cuaderno de primera instancia del proceso ordinario (digitalizado) Folio 57. En esa misma comunicación se le informó que, dado el Acuerdo Cooperativo de Trabajo Asociado que suscribió no perdía si calidad de asociado, siempre que mantuviera aportes mensuales obligatorios.

[13] Cuaderno de primera instancia del proceso ordinario (digitalizado), folios 1 a 22. [14] Cuaderno de primera instancia del proceso ordinario (digitalizado), folio 76.

[15] En el curso del trámite, el Juzgado admitió el llamamiento en garantía que hizo CI UNIROCA S.A. en relación con la Cooperativa de Trabajo Asociado COLABOREMOS, en obedecimiento del auto que resolvió en apelación el Tribunal Superior de Medellín.

[16] Cuaderno de primera instancia del proceso ordinario (digitalizado), folios 533 a 550. [17] El Juzgado señaló que no podía validarse la comunicación que le extendió la Cooperativa, en la que cesaba su vinculación por que la fuente de

trabajo hubiese dejado de existir, de un lado al estimar que CI UNIROCA S.A. continuaba desarrollando su objeto y que no estaba demostrado el deficiente rendimiento del trabajador, en ejercicio de sus actividades.

Ibidem, folio 547. [18] Cuaderno de primera instancia del proceso ordinario (digitalizado), folios 551 a 557. [19] Ibidem, folios 558 y 559. [20] Ibidem, folios 560 a 564.

[21] Ibidem, folios 577 a 587. [22] El magistrado Carlos Jorge Ruiz Botero salvó el voto al sostener que lo decidido contrariaba el precedente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en el que se exige una pérdida de capacidad laboral superior al 25% que el demandante no acreditó, pese a que el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 así lo exige.

Cuaderno de primera instancia del proceso ordinario (digitalizado), folios 589 y 590. [23] Por principio de consonancia, del artículo 66 del CPT y SS el Tribunal consideró indiscutida la prestación personal del servicio, los extremos en que se llevó a cabo, los sucesivos accidentes de trabajo, la terminación del vínculo y la calificación realizada que fijó el porcentaje de pérdida de capacidad laboral en un 9,95% y fijó el problema jurídico en establecer el tipo de vinculación entre CI UNIROCA S.A. y el demandante, así como determinar la procedencia del reintegro en caso de acreditarse que aquella se realizó encontrándose aforado en los términos de la Ley 361 de 1997.

Cuaderno de primera instancia del proceso ordinario (digitalizado), folio 580. [24] M.P. Álvaro Tafur Galvis. [25] De acuerdo con el Tribunal, aunque en el proceso no obran las incapacidades “los declarantes fueron enfáticos en afirmar que dicha incapacidad se extendió hasta agosto del año 2006, es decir 7 u 8 meses de incapacidad, y que le impedían el desempeño normal en sus labores conforme lo indicado por la documentación que reposa en el expediente relacionadas con las recomendaciones dispuestas por la Coordinadora de Salud Ocupacional de COLABORAMOS.” Cuaderno de primera instancia del proceso ordinario (digitalizado), folio 586.

[26] Ibidem, folio 591. [27] Ibidem, folios 592 a 595. [28] El recurso presentado por CI UNIROCA S.A. fue admitido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el 16 de noviembre de 2016, y se otorgó el correspondiente traslado para su sustentación. La Cooperativa de Trabajo Asociado COLABOREMOS CTA no interpuso recurso, por lo que solo fue tenida como opositora para el traslado. Cuaderno de casación (digitalizado), folios 66 y 67.

[29] Cuaderno de casación (digitalizado), folios 9 a 34. [30] El Tribunal acude al contenido de las sentencias CSJ 25, mar, 2009 Rad. 35606; CSJ 27, ene, 2010, Rad. 37514; CSJ 28, agos, 2012, Rad. 39207; CSJ 30, ene, 2013, Rad. 41867; CSJ SL 14134-2015; CSJ SL10538-2016.

[31] En Auto de 21 de septiembre de 2020 el expediente fue remitido a las salas laborales de Descongestión de la Corte Suprema de Justicia. Cuaderno de casación (digitalizado), folios 79 a 82.

[32] Ibidem, folios 85 a 109. [33] Ibidem, folio 105. [34] El magistrado Jorge Prada Sánchez aclaró el voto. Compartió la definición del asunto, por ajustarse al precedente, pero estimó que la decisión debió descartar en el análisis normativo el criterio médico rehabilitador, y más bien acudir a los términos de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, en la que se impide la cuantificación de los grados de deficiencia o magnitud de pérdidas anatómicas o funcionales para asignar garantías y advirtió que la Ley 361 de 1997, debía interpretarse bajo los criterios de la referida convención, del precedente constitucional y el de la CIDH en el caso Furlan y Familiares Vs Argentina, de 31 de agosto de 2012 que enfatizan en que toda persona que se encuentre en situación de vulnerabilidad en salud debe ser titular de una protección especial.

[35] Archivo “DEMANDA.pdf” expediente digital, Folio 27. [36] M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[37] M.P. Álvaro Tafur Galvis. [38] M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. [39] M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. SV. Carlos Bernal Pulido. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SV. Alejandro Linares Cantillo. SV.

Antonio José Lizarazo Ocampo. [40] M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[41] M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. SV. Carlos Bernal Pulido. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SV. Alejandro Linares Cantillo. SV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

[42] M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[43] En el archivo “COMUNICACIÓN pdf” del expediente judicial, consta en los folios 1 a 4 la remisión de las notificaciones a las partes dentro del proceso ordinario laboral, así como de los vinculados al trámite de tutela. Y además en el Archivo “INFORME pdf” consta el informe de la Secretaría de la Sala de Casación Penal de cumplimiento a la orden del auto admisorio.

[44] Archivo “AVOCA pdf” expediente digital, Folios 1 y 2. [45] Archivo expediente digital “RTAJ9LABCTOMEDELLIN.pdf” Folios 1 y 2. [46] Archivo expediente digital “121041 NEGAR.pdf” Folios 1 a 12.

[47] Sostiene que para ello sería necesario “pronunciarse de fondo sobre el acierto de las dos Altas Cortes en relación con la aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada y el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo cual es ajeno al ámbito de injerencia del juez de tutela, en tanto se desconocerían los principios de independencia y sujeción exclusiva a la ley”.

Expediente digital Archivo “121041NEGAR.pdf”. [48] Expediente digital Archivo “121041IMPUGNACIÓN pdf” Folios 1 a 3. [49] Expediente digital Archivo “Fallo2d.pdf” Folios 1 a 10.

[50] Conformada por la magistrada Paola Andrea Meneses Mosquera y el magistrado (e) Hernán Correa Cardozo. [51] Los criterios de selección fueron i) objetivo, desconocimiento de un precedente de la Corte Constitucional y; (ii) complementario, tutela contra providencias judiciales en los términos de la jurisprudencia constitucional. Expediente digital Archivo “AUTO SALA SELECCIÓN 30 DE AGOSTO DE 2022 NOTIFICADO 13 DE SEPTIEMBRE DE 2022.pdf” y fue repartido el 13 de septiembre de 2022.

[52] El referido artículo dispone que cuando la Sala Plena asume la revisión de fallos de tutela, y mientras se adopta la decisión respectiva , “se suspenderán los términos de los respectivos procesos. En todo caso, el proceso deberá ser decidido en el término máximo de tres (3) meses previstos para los casos de tutela, contado a partir del momento en que la Sala Plena asume la competencia.” [53] Expediente digital Archivo “Rta. Juzgado 9 Laboral del Circuito de Medellín” Folio 3. Remitió “el vínculo del proceso ordinario solicitado el cual consta de 2 cuadernos correspondientes a proceso ordinario y cuaderno de casación.

Así mismo la Secretaría informó haber dado cumplimiento del traslado mediante notificación por Estado Nº 005 de 18 de enero de 2023 y comunicación con oficio OPT-A-002/003 sin haber recibido respuesta alguna.

[54] i) En las consideraciones de esta decisión se utilizará la expresión persona en situación de debilidad manifiesta, o con afectaciones de salud, y no así “personas con limitación”, “personas con limitaciones”, “persona con limitación”, “población con limitación” o “personas limitadas físicamente”, o “población limitada” como estaba previsto en la Ley 361 de 1997, de acuerdo con lo señalado en la Sentencia C-458 de 2015 y dado que esta terminología, como allí se consideró, desconoce que quienes tienen una afectación de salud no pueden ser catalogados por sus padecimientos, pues, como todas las personas, cuentan con otras dimensiones que les son vitales y por razón de las cuales no pueden ser así categorizadas.

[55] Ese apartado reproduce lo señalado en las sentencias C-590 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño; SU-380 de 2021. M.P. Diana Fajardo Rivera y SU-297 de 2021. M.P. Alberto Rojas Ríos. SV. Alejandro Linares Cantillo.

[56] Sentencia C- 543 de 1992. M.P. José Gregorio Hernández. SV. Ciro Angarita Barón. SV. Eduardo Cifuentes Muñoz. SV. Alejandro Martínez Caballero.

[57] Sentencia C-590 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño. En esta providencia la Corte resolvió una demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 185 (parcial) de la Ley 906 de 2004, según el cual contra las sentencias de casación proferidas por la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Penal- no procedía acción alguna, salvo la de revisión. La Sala resolvió declarar la inexequibilidad de la expresión "ni acción" contenida en dicho enunciado, por considerar que:

"… es claro para esta Corporación que una ley ordinaria no puede modificar o suprimir la Constitución Política y con mayor razón uno de los mecanismos de protección de los derechos fundamentales en ella consagrados; que la acción de tutela procede contra decisiones judiciales en los casos en que esta Corporación ha establecido y con cumplimiento de los presupuestos generales y específicos ya indicados; que al proferir la Sentencia C-543-92, la decisión de la Corte no fue excluir la tutela contra decisiones judiciales; que la procedencia de la acción de tutela contra tales decisiones está legitimada no sólo por la Carta Política sino también por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y por la Convención Americana de Derechos Humanos, en tanto instrumentos de derecho internacional público que hacen parte del bloque de constitucionalidad y que vinculan al Estado colombiano, y que los argumentos expuestos contra la procedencia de la acción de tutela contra decisiones judiciales son infundados y, por lo mismo, fácilmente rebatibles." [58] Sentencia C- 543 de 1992. M.P. José Gregorio Hernández. SV. Ciro Angarita Barón. SV. Eduardo Cifuentes Muñoz. SV.

Alejandro Martínez Caballero. [59] Ibidem. [60] Sentencia C- 590 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño. [61] Sentencia SU-297 de 2021. M.P. Alberto Rojas Ríos. SV. Alejandro Linares Cantillo.

[62] Significa que el debate debe centrarse en la posible vulneración de derechos fundamentales y no en discrepancias de carácter legal. De esta manera, se evita que el juez de tutela se involucre en asuntos que corresponde definir a otras jurisdicciones. Por ello se debe indicar con toda claridad y de forma expresa por qué la cuestión a resolver es un asunto de trascendencia que afecta los derechos fundamentales de las partes.

Sentencias SU-391 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo y SU-355 de 2020. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo y Sentencia SU-297 de 2021. M.P Alberto Rojas Ríos. SV. Alejandro Linares Cantillo.

[63] Consiste en que la acción de tutela procederá, siempre y cuando se hayan agotado todos los medios –ordinarios y extraordinarios - de defensa judicial al alcance de la persona afectada, a menos que se busque evitar un perjuicio irremediable en los derechos fundamentales.

Sentencia SU-090 de 2018. M.P. Alberto Rojas Ríos con AV. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo. [64] Implica que la acción de tutela debe interponerse en un plazo razonable, pues, de lo contrario, supondría una afectación intensa de los principios de cosa juzgada y seguridad jurídica, dado que existiría incertidumbre sobre las situaciones jurídicas definidas por el juez y, por tanto, una desnaturalización de los mecanismos institucionales legítimos de resolución de conflictos.

[65] Si se acude a este defecto debe quedar claro que es decisivo o determinante en el fallo cuestionado y que este efecto vulnere los derechos fundamentales de la parte actora.

[66] Consiste en que el accionante debe señalar claramente los hechos que generaron la vulneración, así como los derechos vulnerados. Asimismo, acreditar que tal vulneración se alegó en el proceso judicial, siempre que hubiese sido

posible.

[67] Ello se debe a que los debates sobre la protección de los derechos fundamentales no pueden prolongarse de manera indefinida, en especial si las sentencias proferidas fueron sometidas al proceso de selección ante esta Corporación Sentencias SU-391 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo y SU-355 de 2020. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

[68] En la Sentencia SU-432 de 2015 (M.P. María Victoria Calle Correa con AV. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SV. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), en las que se señaló que:

"… es importante señalar que, en relación con las causales de procedencia de la tutela contra providencia judicial, la Corte ha manifestado que no existe un límite indivisible entre estas, pues a manera de ilustración, resulta claro que la aplicación de una norma inconstitucional o el desconocimiento del precedente constitucional pueden derivar en un irrespeto por los procedimientos legales; o, que la falta de apreciación de una prueba puede producir una aplicación indebida o la falta de aplicación de disposiciones normativas relevantes para la solución de un caso específico." [69] Ibidem.

[70] Sentencias C-836 de 2001. MP Rodrigo Escobar Gil. AV. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa y Marco Gerardo Monroy Cabra. SPV. Jaime Araújo Rentería. SV. Alfredo Beltrán Sierra y Álvaro Tafur Galvis;

T-292 de 2006. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; C-539 de 2011. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; C-634 de 2011. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; SU-432 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa. AV. María Victoria Calle Correa. SV.

Luis Guillermo Guerrero Pérez. SV. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; SU-380 de 2021. M.P. Diana Fajardo Rivera; SU-087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo. [71] Sentencia SU-087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

[72] De acuerdo con lo señalado en la jurisprudencia la ratio decidendi corresponde no a la aplicación de las normas existentes, sino a cómo se consolidan las reglas que de allí se derivan en casos futuros con identidad jurídica y fáctica. Véase entre otras la Sentencia SU-149 de 2021.

M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo. AV. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alberto Rojas Ríos. [73] Cfr . Sentencias SU-146 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera y SU-087 de 2022. M.P.

José Fernando Reyes Cuartas. [74] Sentencias SU-091 de 2016. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; SU-069 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV.

Luis Guillermo Guerrero Pérez; y SU-574 de 2019. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo. AV. Alejandro Linares Cantillo. [75] Cfr. Sentencia SU-380 de 2021. M.P. Diana Fajardo Rivera.

[76] Cfr. Sentencia C-836 de 2001. M.P. Rodrigo Escobar Gil. AV. Manuel José Cepeda Espinosa. AV. Marco Gerardo Monroy Cabra. SPV. Clara Inés Vargas Hernández. SV.

Jaime Araujo Rentería. SV. Alfredo Beltrán Sierra. SV. Álvaro Tafur Vargas. [77] Sentencia T-698 de 2004. M.P. (e) Rodrigo Uprimny Yepes y T-464 de 2011. MP. Jorge Iván Palacio Palacio. AV. Nilson Pinilla Pinilla.

[78] Cfr. Sentencia SU-087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo. [79] Sentencias C-539 de 2011. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; C-634 de 2011. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; SU-432 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa. AV. María Victoria Calle Correa. SV.

Luis Guillermo Guerrero Pérez. SV. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; SU-380 de 2021. M.P. Diana Fajardo Rivera; y SU-087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

[80] Sentencias SU-556 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa. SV. Alejandro Linares Cantillo. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez; SU-050 de 2017. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; SU-395 de 2017.

M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SV. Carlos Bernal Pulido; SU-035 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas; SU-041 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. SV. Alejandro Linares Cantillo. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez;

SU-050 de 2018. M.P. Cristina Pardo Schlesinger; SU-055 de 2018. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez; SU-116 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV.

Diana Fajardo Rivera; T-008 de 2019. M.P. Cristina Pardo Schlesinger; T-016 de 2019. M.P. Cristina Pardo Schlesinger; y T-191 de 2020. M.P. Alberto Rojas Ríos.

[81] Sentencia SU- 632 de 2017. M.P. Diana Fajardo Rivera. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SV. Antonio José Lizarazo Ocampo. [82] Sentencia SU- 072 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Carlos Bernal Pulido. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

[83] Ibidem. [84] Sentencias SU-556 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa. SV. Alejandro Linares Cantillo. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez; SU-050 de 2017. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; SU-395 de 2017.

M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SV. Carlos Bernal Pulido; SU-035 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas; SU-041 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. SV. Alejandro Linares Cantillo. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez;

SU-050 de 2018. M.P. Cristina Pardo Schlesinger; SU-055 de 2018. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez; SU-116 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV.

Diana Fajardo Rivera; T-008 de 2019. M.P. Cristina Pardo Schlesinger; T-016 de 2019. M.P. Cristina Pardo Schlesinger; y T-191 de 2020. M.P. Alberto Rojas Ríos.

[85] Sentencia SU-566 de 2019. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo. [86] Ibidem. [87] Sentencia T-074 de 2018. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

[88] Sentencia SU- 566 de 2019 MP Antonio José Lizarazo Ocampo : “ En segundo lugar, porque aplicó la ley al margen de los preceptos consagrados en la Constitución. En este caso, se ha señalado que los jueces se encuentran obligados a aplicar la excepción de inconstitucionalidad contenida en el artículo 4 Superior, en tanto la Constitución es norma de normas y, cuando exista incompatibilidad entre las disposiciones de esta y de la ley u otra norma jurídica, se aplicarán de preferencia las constitucionales.

” [89] Se siguen las reglas decantadas en la Sentencia SU-087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo, que además reitera la SU-049 de 2017.

M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado . [90] La Corte ha considerado que “la estabilidad laboral se traduce en que el trabajador se mantenga en el empleo, resistiéndose al despido y que aun cuando este último proceda, por razón del pago previo de una indemnización, no pueda fundarse en categorías de discriminación, pues esto implicaría su ineficacia, al contrariar no solo los postulados de la Carta Política, sino además el Convenio 111 de OIT. También se ha señalado que el reseñado principio se aplica a todos los trabajadores dado que “la Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio

sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono.” Véase la Sentencia C-028 de 2019. M.P. Alberto Rojas Ríos. SV. Carlos Bernal Pulido. SV. Alejandro Linares Cantillo. SV.

Antonio José Lizarazo Ocampo. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. [91] Convenio OIT 003 de 1919 en su artículo 4º introdujo el fuero de maternidad al señalar que “ Cuando una mujer esté ausente de su trabajo en virtud de los apartados a) o b) del artículo 3 de este Convenio, o cuando permanezca ausente de su trabajo por un período mayor a consecuencia de una enfermedad, que de acuerdo con un certificado médico esté motivada por el embarazo o el parto, será ilegal que hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo fijado por la autoridad competente de cada país, su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia o se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia,.

[92] En el artículo 1 del Convenio 98 de la OIT también se explica la necesidad de que exista una adecuada protección contra la discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

[93] Sentencia T-1083 de 2007. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [94] Entre ellos en el Convenio 111 de la OIT que, en su artículo 1 explica qué comprende el término “discriminación” esto es (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. O la Observación 18 del Comité de Derechos Humanos que proscribe toda discriminación en el acceso al empleo, entre otros por razones de salud, o el Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo que determina en su artículo 4 “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada (…) y que en su artículo 6 refiere que “la ausencia temporal del trabajo, por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

[95] En la Sentencia C-531 de 2000 (M.P. Álvaro Tafur Galvis) la Corte estimó que esta medida busca que la persona con afectación en su salud “obtenga y conserve su empleo y progrese en el mismo, para promover la integración de esa persona en la sociedad, hasta el momento en que no pueda desarrollar la labor para la cual fue contratado, ni ninguna otra de acuerdo con la clase de invalidez que presenta, debidamente valorada por la autoridad del trabajo.” [96] Como se trata de reglas ya fijadas que se mantienen invariables para la resolución de este asunto, se reproduce íntegramente lo señalado en la Sentencia SU-087 de 2022.

M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo. [97] Se seguirá lo señalado en la Sentencia SU-049 de 2017.

M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado y la SU-087 de 2022.

M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo. [98] Cfr. Sentencia T-195 de 2022. M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera.

[99] Ibidem. [100] Se entiende que es ineficaz el despido o terminación del contrato de trabajo que tenga como causa el estado o condición de salud del trabajador. Esta garantía se extiende a las diferentes modalidades de vinculación, con independencia de la forma del contrato o su duración. La Corte Constitucional ha indicado que esta prohibición cobija la decisión de no renovar contratos a término fijo, es decir, la terminación por vencimiento del plazo.

[101] Esta garantía otorga al titular el derecho a conservar o “permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral” [102] El empleador tiene la obligación de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador que haya sufrido una afectación en su salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. La Corte Constitucional ha indicado que es ineficaz “el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo.” [103] La desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud sin autorización del inspector de trabajo se presume discriminatoria [103] , es decir, se presume que tuvo como causa el deterioro del estado de salud del trabajador [103] . Esta presunción debe ser desvirtuada por el empleador a quien le corresponde demostrar que “ el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una justa causa ” [103] o una “ causa objetiva.

” [103] La Corte Constitucional ha señalado que esta presunción cobija la terminación o no renovación de los contratos a término fijo. El cumplimiento del plazo es una causa legal y contractual de terminación de los contratos a término fijo, pero no una causa “ objetiva.

” [103] Esto implica que la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado (i) no exime al empleador de la obligación del solicitar autorización al inspector del trabajo para terminar o no renovar el contrato de trabajo si el trabajador es titular del fuero de salud y (ii) tampoco desvirtúa, por sí sola, la presunción de despido discriminatorio.

[104] M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[105] M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo. [106] SU-049 de 2017 M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo.

SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado. [107] Esta aclaración se deriva de que originalmente la ley incluía el término “ limitación ” en lugar de discapacidad. La Corte indicó que de todos modos se aplicaba la garantía de manera favorable a todas las personas en situación de discapacidad, con independencia del grado de su “ limitación ”.

[108] La Corte sostuvo en la sentencia C-824 de 2011 (Luis Ernesto Vargas Silva) que la calificación de “ severas y profundas ” para ciertos grados de discapacidad era inclusiva y no excluyente, por lo que personas con otros grados de discapacidad podían ser beneficiadas por la garantía.

[109] Esta determinación se estableció indicando que el carné es útil en cuando facilita la identificación de una persona en situación de discapacidad, pero que no es un requisito necesario. Al respecto se indicó que “ el carné solo sirve como una garantía y una medida de acción positiva de los derechos contenidos en la Ley 361 de 1997 y no se puede convertir en una limitación, restricción o barrera de los derechos o prerrogativas de que son portadoras las personas en situación de discapacidad ”.

[110] Esta afirmación se debe a que es un decreto reglamentario el que define el porcentaje que implica cierto grado de discapacidad. Así, esta definición no está dada por la ley sino por una facultad reglamentaria.

[111] Sentencias T-215 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo; T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa y T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.

[112] Sentencia T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera. [113] Sentencia T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo; T-386 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SVP. Richard S. Ramírez Grisales (e); T-052 de 2020. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; T-099 de 2020. M.P. Cristina Pardo Schlesinger y T-187 de 2021.

M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. [114] Sentencia T-589 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos. SV. Carlos Bernal Pulido. [115] Sentencia T-284 de 2019. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Alejandro Linares Cantillo.

[116] Sentencia T-118 de 2019. M.P. Cristina Pardo Schlesinger. AV. José Fernando Reyes Cuartas. [117] Sentencia T-372 de 2012. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[118] Sentencia T-494 de 2018. M.P. Diana Fajardo Rivera. SV. Carlos Bernal Pulido. [119] Sentencia T-041 de 2019. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

[120] Sentencia T-116 de 2013. M.P. (e) Alexei Julio Estrada. [121] Sentencia T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo.

[122] Sentencia T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera. [123] Ibidem. [124] Ibidem . [125] Ibidem. [126] En la misma decisión se señalan reglas frente al reintegro y la reubicación en los siguientes términos: (i) el reintegro sólo es procedente si, al momento de que la sentencia que lo ordena es proferida, el accionante desea regresar a su puesto de trabajo. (ii) El empleador tiene la obligación de reubicar al trabajador en un cargo que este pueda desempeñar y en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud. (iii) El juez debe examinar en cado caso concreto si la medida de reubicación es fácticamente posible a partir de 3 elementos (a) el tipo de función que desempeña el trabajador, (b) la naturaleza jurídica del empleador y (c) las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador para efectuar los movimientos de personal. (iv) En caso de que la posibilidad de reubicación definitivamente exceda la capacidad del empleador, este tiene la obligación de (a) poner tal hecho en conocimiento del trabajador y (b) brindarle la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.

[127] Sentencia T-1041 de 2001. M.P. Rodrigo Escobar Gil. [128] M.P. Rodrigo Escobar Gil. [129] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [130] Después de esta Sentencia se expidió la Sentencia T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) que resolvió el caso de un trabajador con accidente laboral que le generó el síndrome del túnel del carpo y que no había sido calificado. Aquí se reflexionó sobre los límites de la facultad legal con la que cuenta el empleador para despedir con indemnización a personas con afectación de su salud y se reiteró que el fuero operaba “en todos aquellos casos en que el trabajador desarrolla o posee una enfermedad que le impide la realización normal de sus actividades.” [131] M.P. Alejandro Linares Cantillo.

[132] M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[133] M.P. Diana Fajardo Rivera. [134] M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo. [135] También en la Sentencia T-195 de 2022 (M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera) la Corte nuevamente explicó que lo determinante para que opere el fuero de salud no se circunscribe a la calificación de pérdida de capacidad laboral, sino a que se trate de una persona en situación de debilidad manifiesta derivada de sus quebrantos de salud.

[136] En este apartado se incluirán las sentencias dictadas por la Sala de Casación Laboral (permanente) de la Corte Suprema de Justicia, luego se hará mención sobre si las emitidas por las distintas Salas de Descongestión las reiteran.

[137] M.P. Álvaro Tafur Vargas. [138] Aunque en esa oportunidad la Sala de Casación Laboral guardó silencio, se pronunció más de una década después sobre ese tema en la Sentencia CSJ SL2350-2020. Al explicar por qué no aplicaba el precedente dictado en Salas de Revisión y las de unificación dictadas por la Sala Plena de la Corte Constitucional, refirió que sus fallos de tutela “por regla general tienen efectos respecto de las partes involucradas en el trámite, es decir es inter partes, de modo que no es procedente que la regla en ella definida se aplique a terceros.

[139] Pueden consultarse, entre otras, las siguientes sentencias CSJ 31, mar, 2009, Rad. 32510; CSJ 28, oct, 2009, Rad. 35421; CSJ 27, ene, 2010, Rad.

37514; CSJ 16, mar, 2010; CSJ 24, mar, 2010, Rad. 37235; CSJ 03, nov, 2010, Rad. 38992; CSJ 28, agos, 2012 Rad. 39207; CSJ 14, nov, 2012, Rad. 37812; CSJ 13, mar, 2013 Rad. 4130; CSJ SL13657-2015; CSJ SL14134-2015; CSJ SL6850-2016;

CSJ SL 11643-2016; CSJ SL10538-2016; y CSJ SL12689-2016. [140] Esto varió años después en la sentencia CSJ SL1360-2018 en la que se refirió que "El despido de un trabajador en situación de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en el juicio la ocurrencia real de la causal alegada." [141] Véanse las sentencias CSJ SL17008-2017; CSJ SL12998-2017; CSJ SL471-2018; CSJ SL3772-2018; CSJ SL5181-2019; CSJ SL635-2020; CSJ SL2586-2020;

CSJ SL2841-2020; CSJ SL4609-2020; CSJ SL5079-2020; CSJ SL4805-2020; CSJ SL4777-2020; CSJ SL4825-2020; CSJ SL5184-2020; CSJ SL487-2021; CSJ SL497-2021;

CSJ SL1054-2021; CSJ SL711-2021; CSJ SL572-2021; CSJ SL1039-2021; CSJ SL3145-2021; CSJ SL3846-2021; CSJ SL4632-2021; y CSJ SL5700-2021. [142] En Sentencia CSJSL410-2020 también se refirió a la conciliación y a la terminación de mutuo acuerdo. Señaló, en oposición a la tesis previa, que "La protección especial establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 opera en relación con el despido en razón de la limitación del trabajador, mas no, en el evento de la culminación del contrato por mutuo acuerdo." [143] Esto se reiteró entre otras en las Sentencias CSJ SL5163-2020; CSJ SL1708.2021; CSJ SL2280-2021; CSJ SL2237-2021.

[144] Las últimas decisiones dictadas sobre la materia así lo evidencian, pueden consultarse entre ellas las sentencias CSJ SL088-2023; CSJ SL014-2023;

CSJ SL039-2023; CSJ SL4234-2022; CSJ SL4219-2022; CSJ SL4067-2022; y SL4181-2022. [145] M.P. Carlos Bernal Pulido. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV.

Alberto Rojas Ríos. [146] M.P. Diana Fajardo Rivera. [147] El poder se encuentra visible en el folio 27 del Archivo digital "DEMANDA.pdf" que corresponde al expediente digital.

[148] Cuaderno de casación (digitalizado), folios 9 a 34. [149] Sentencia SU- 087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas, AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

[150] Ibidem. [151] Sentencias T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo; T-386 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.

AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SVP. Richard S. Ramírez Grisales (e); T-052 de 2020. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; T-099 de 2020. M.P. Cristina Pardo Schlesinger; T-187 de 2021. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; y T-293 de 2022.

M.P. José Fernando Reyes Cuartas. [152] Sentencia T-106 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. [153] Sentencia T-118 de 2019. M.P. Cristina Pardo Schlesinger. AV. José Fernando Reyes Cuartas. SPV. Alberto Rojas Ríos.

[154] Sentencia T-494 de 2018. M.P. Diana Fajardo Rivera. SV. Carlos Bernal Pulido. [155] Sentencias C-539 de 2011. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; C-634 de 2011. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; SU-432 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa. AV. María Victoria Calle Correa. SV.

Luis Guillermo Guerrero Pérez. SV. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; SU-380 de 2021. M.P. Diana Fajardo Rivera; y SU-087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

[156] En la Sentencia SU-432 de 2015 (M.P. María Victoria Calle Correa con AV. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SV. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), se señaló que:

"… es importante señalar que, en relación con las causales de procedencia de la tutela contra providencia judicial, la Corte ha manifestado que no existe un límite indivisible entre estas, pues a manera de ilustración, resulta claro que la aplicación de una norma inconstitucional o el desconocimiento del precedente constitucional pueden derivar en un irrespeto por los procedimientos legales;

o, que la falta de apreciación de una prueba puede producir una aplicación indebida o la falta de aplicación de disposiciones normativas relevantes para la solución de un caso específico."?? [157] M.P. Diana Fajardo Rivera.

[158] Como se señaló en la Sentencia SU-087 de 2022 (M.P. ¿?): "El artículo 13 superior incluye un mandato de garantizar la igualdad real y efectiva, especialmente para aquellas personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta." Para el caso de la estabilidad laboral reforzada, la Corte ha sido clara en que la interpretación de la Ley 361 de 1997 que mejor se ajusta a la Constitución es aquella en la cual " sus previsiones interpretadas conforme a la Constitución, y de manera sistemática, se extienden a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, 'sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación." [159] De acuerdo con el reseñado artículo 32 del C.S.T.

"Son representantes del patrono y, como tales lo obligan frente a sus trabajadores, además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas: … b) los intermediarios." [160] En la sentencia T-463 de 2022 (M.P. Diana Fajardo Rivera) se explica que "Ejemplos de estas discapacidades 'invisibles' incluyen: condiciones mentales como la depresión, la ansiedad, o la esquizofrenia; trastornos cognitivos relacionados con el accidente cerebro-vascular, lesión cerebral, o la enfermedad de Alzheimer; y condiciones de dolor crónico y enfermedades autoinmunes como el síndrome de la fibromialgia, el síndrome de distrofia simpática refleja, lupus, artritis reumatoide, y varios otros." Las personas con discapacidades invisibles se enfrentan a las mismas barreras en la función, calidad de vida y discriminación que aquellas con discapacidades físicas claramente manifiestas; sin embargo, suelen estar sujetas a una estigmatización adicional: su condición es puesta en duda al no resultar evidente. La discapacidad oculta tiene efectos complejos en la vida de las personas pues los demás pueden considerar que no requieren de ningún tipo de ajuste en su día a día y esto las ubica en una situación de desventaja y desigualdad frente a la sociedad. Ante esta situación, deben plantearse ajustes particulares, dirigidos al relacionamiento concreto, o a la carga de tareas que deben asumir estas personas de acuerdo con sus síntomas y dificultades específicas. Sobre el punto la Sala volverá más adelante al abordar el estudio sobre la especial protección constitucional de la que son titulares las personas en condición de discapacidad.

[161] La descripción que consta en los documentos de calificación, señalan que, de acuerdo con el reporte del accidente de trabajo, "el asociado en el momento en que se encontraba vaciando una producción la rodilla se le dobló lo que le ocasionó un dolor muy fuerte, consultando el mismo día al MD general del CPY y refiriendo que a las 8.30 am iba con un bulto en el hombro de aproximadamente 15 a 20 kilos, bajando unas escalas súbitamente la rodilla izquierda le traqueó y falseó, soltó el bulto golpeándose la rodilla izquierda, cayéndose luego al piso, sintiendo dolor de rodilla, atendido inicialmente por la empresa, donde lo inmovilizan con cartón"; Cuaderno de primera instancia del proceso ordinario (digitalizado), folio 55.

[162] En los folios 30 a 39 del Cuaderno 1 del expediente digitalizado constan los desprendibles de pago, en los que se reflejan las deducciones por las incapacidades en los periodos de 2005 y 2006.

[163] Cuaderno de primera instancia del proceso ordinario (digitalizado), folios 51 a 56. Se le diagnosticó "Meniscectomía rodilla izq". [164] Ibidem, folio 41.

[165] Cuaderno de primera instancia del proceso ordinario (digitalizado) Folio 25 [166] Cuaderno de primera instancia del proceso ordinario (digitalizado), folio 497.

[167] Cuaderno de primera instancia del proceso ordinario (digitalizado), folio 57. En esa misma comunicación se le informó que, dado el Acuerdo Cooperativo de Trabajo Asociado que suscribió no perdía si calidad de asociado, siempre que mantuviera aportes mensuales obligatorios.

[168] Fj. 142, pág. 31. [169] Fj. 128, pág. 28. [170] Sentencia C-590 de 2005. [171] Ibid. [172] Sentencia C-621 de 2015. [173] Ibid.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/SU061-23.htm
Copia de consulta hecha el 29 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.