COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia SU/111/25

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de unificación
Referencia	SU/111/25
Expediente	T-9.670.130
Fecha	2025-03-26
Sala	Sala de
Magistrado ponente	Diana Fajardo Rivera
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- /Conciliacion Laboral
- Accion De Tutela Contra Sentencias De Altas Cortes
- Principio Iura Novit Curia
- Acción De Tutela Contra Providencias Judiciales
- /Acción De Tutela Contra Providencias Judiciales
- Precedente Judicial

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Por terminación laboral, que involucre a un trabajador enfermo y que se encuentre dentro de las reglas precisadas por la jurisprudencia constitucional para que opere la estabilidad laboral reforzada, no puede admitirse, si el juez

Texto completo

SU111-25 TEMAS-SUBTEMAS Sentencia SU-111/25 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA -Reiteración de jurisprudencia /CONCILIACION LABORAL -Improcedencia sobre derechos ciertos e indiscutibles Un acto de conciliación, por terminación laboral, que involucre a un trabajador enfermo y que se encuentre dentro de las reglas precisadas por la jurisprudencia constitucional para que opere la estabilidad laboral reforzada, no puede admitirse, si el juez o la autoridad administrativa que la avala desconoce las circunstancias en la que se suscribe, esto genera su ineficacia. Exigirle a un trabajador demostrar que su consentimiento estuvo viciado implica acudir a una solución civilista, cuando el derecho laboral establece las protecciones del principio de irrenunciabilidad y genera las consecuencias de la ineficacia.

ACCION DE TUTELA CONTRA SENTENCIAS DE ALTAS CORTES -Requisitos generales de procedencia requiere argumentación y análisis más riguroso PRINCIPIO IURA NOVIT CURIA -Aplicación ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES -Reiteración de jurisprudencia sobre procedencia excepcional /ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES -Criterios específicos de procedibilidad PRECEDENTE JUDICIAL -Definición /PRECEDENTE JUDICIAL -Finalidad DESCONOCIMIENTO DEL PRECEDENTE -Requisitos que se deben demostrar DESCONOCIMIENTO DEL PRECEDENTE COMO CAUSAL ESPECIFICA DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES -Reiteración de jurisprudencia SEPARACION DEL PRECEDENTE -Carga argumentativa de transparencia y suficiencia del juez para

apartarse del precedente JURISPRUDENCIA DE ALTAS CORTES -Función de unificación jurisprudencial por cuanto sus precedentes adquieren fuerza vinculante PRECEDENTE CONSTITUCIONAL -Carácter vinculante /SEPARACION DEL PRECEDENTE -Exigencias que deben cumplirse para apartarse del precedente (...) 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. Si tales autoridades deciden abandonarlos (...), 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 -Caracterización /DEFECTO SUSTANTIVO -Presupuestos para su configuración PRINCIPIO DE SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL -Función jerárquica, directiva e integradora VIOLACION DIRECTA DE LA CONSTITUCION COMO CAUSAL DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES -Configuración VIOLACION DIRECTA DE LA CONSTITUCION -Estructuración Ocurre este defecto en casos en los que el juez desconoce su deber de aplicar la disposición constitucional cuando existe conflicto entre esta y otra disposición infra constitucional o le da a una disposición un alcance en abierta contradicción con la Carta Fundamental. Ahora, cuando se trate de normas que limitan derechos fundamentales, el desconocimiento de la Constitución surge de una aplicación que desconozca los criterios de interpretación restrictiva de tal tipo de normas.

ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES -Caracterización del defecto fáctico como causal de procedibilidad /DEFECTO FACTICO -Dimensión negativa y positiva SENTENCIA DE REEMPLAZO O SUSTITUCION EN ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES -Procedencia excepcional DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Naturaleza y fines constitucionales DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS -Alcance DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -El despido será procedente únicamente cuando medie permiso de la entidad competente DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Reglas jurisprudenciales DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Reiteración sobre el conjunto de garantías constitucionales dentro del marco de las relaciones de trabajo En punto al contenido que se protege la Corte ha considerado que el fuero de salud está compuesto principalmente por cuatro garantías: (i) la prohibición general de despido discriminatorio, (ii) el derecho a permanecer en el empleo, (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincular al trabajador y (iv) la presunción de despido discriminatorio.

INTERPRETACION CONSTITUCIONAL DEL ARTICULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997 -Línea jurisprudencial DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Se extiende a todos aquellos que tengan una afectación en su salud y esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Requisito de conocimiento previo del empleador de las afecciones de salud del trabajador TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA -Límites a la facultad cuando vulnera derechos fundamentales /PRESUNCIÓN DE DISCRIMINACIÓN -Se invierte la carga de la prueba a favor de la persona que denuncia haberla sufrido (...), 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.

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION -Línea jurisprudencial AUTONOMIA DE

LA VOLUNTAD PRIVADA -Límites En las relaciones laborales, no opera o está matizada (la autonomía de la voluntad) al comprender que existe una evidente asimetría de poder entre el empleador y la persona que trabaja. El Estado actúa a través de las normas laborales e introduce mecanismos de compensación de poderes que permitan balancearlos. También incorpora unos principios que actúan como orientadores de la interpretación normativa y de la valoración probatoria.

DERECHOS CIERTOS E INDISCUTIBLES -Concepto La Corte Constitucional ha explicado que un derecho es cierto e indiscutible cuando está incorporado al patrimonio de un sujeto y existe certeza sobre su dimensión, es decir, cuando se han cumplido los supuestos de hecho de la norma que consagra el derecho, aunque aún no se haya configurado la consecuencia jurídica de dicha norma.

DERECHOS CIERTOS E INDISCUTIBLES -Protección /TRANSACCION LABORAL -No puede recaer sobre derechos ciertos e indiscutibles DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD -Terminación de la relación de trabajo por acuerdo de voluntades, exige permiso de la autoridad competente No es admisible la conciliación de derechos relacionados con la estabilidad laboral reforzada de personas que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta por salud, dado que esto implicaría desconocer el procedimiento administrativo requerido para la terminación contractual.

PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS RELACIONES LABORALES -Límite al alcance de la autonomía de la voluntad del empleador DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia (...), la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha aceptado que las personas que pueden ser destinatarias de la estabilidad laboral consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pueden terminar de mutuo acuerdo sus contratos de trabajo.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD -Derecho irrenunciable DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD -Enfoque constitucional (...) la jurisprudencia constitucional no impide la terminación del contrato por acuerdo de voluntades, solo que incluso en estos eventos, considera que debe existir un tercero neutral que evalúe que, efectivamente esa rescisión no está involucrando móviles discriminatorios o no está afectando gravemente la posición de quien trabaja.

DERECHO AL TRABAJO -Principios mínimos fundamentales /DERECHO AL TRABAJO -Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos El principio de irrenunciabilidad está estrechamente ligado a los derechos fundamentales de dignidad e igualdad; también es indisponible la cláusula de no discriminación, no solo porque evita que las relaciones asimétricas se profundicen, sino para excluir en una sociedad que se precia de democrática cualquier consideración que equipare el trabajo a mercancía, quedan claras las razones por las que no pueden transarse derechos ciertos e indiscutibles como además lo reconoce la ley.

FUERO DE SALUD -Aplica para trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta (...) el fuero de salud se cimenta en la consideración de que no es posible objetivar a los seres humanos y reducirlos a simples máquinas que pueden ser prescindibles si dejan de ser eficaces o efectivas ante un padecimiento, provenga este de un accidente o de una enfermedad. Por ello, la estabilidad en el empleo también se entrelaza a la igualdad contra la arbitrariedad.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD -Contexto de la situación de control administrativo para autorizar el despido de trabajadores cobijados por fuero de salud DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD-Barreras administrativas para resolver sobre la terminación del vínculo laboral por fuero de salud DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD -Panorama frente a riesgos laborales del fuero de salud (...), la Sala Plena advierte que la falta de bases de datos cualitativas y desagregadas impide al Ministerio de Trabajo cumplir cabalmente con su función

constitucional de diseñar y ejecutar políticas públicas que garanticen efectivamente la estabilidad en el empleo, en particular para personas en situación de debilidad manifiesta.

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 ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES -Procedencia por defecto fáctico en su dimensión negativa, al omitir la práctica de pruebas en proceso laboral (...) la Sala de Casación Laboral tenía los elementos probatorios en los que estaba demostrado que para el momento de la firma del acta de conciliación, la trabajadora estaba protegida foralmente, al cumplir las exigencias jurisprudenciales para el efecto y que esto no fue ni siquiera tenido en cuenta por el juez que aprobó una conciliación sin los elementos necesarios para evaluar si podía o no terminarse la relación por mutuo acuerdo mientras estaba activado el fuero.

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 REPÚBLICA DE COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL Sala Plena SENTENCIA SU-111 DE 2025 Referencia:

expediente T-9.670.130 Asunto: acción de tutela instaurada por María Delia Lozano Celis contra la Sala de Descongestión n.º 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Tema: estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad. Magistrada ponente: Diana Fajardo Rivera Bogotá, D.C., veintiséis (26) de marzo de dos mil veinticinco (2025) La Sala Plena de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política, profiere la siguiente:

SENTENCIA En el proceso de revisión de la Sentencia del 21 de marzo de 2023, proferida por la Sala de Decisión de Tutelas n.º 2 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, actuando como juez de tutela en primera instancia, y de la Sentencia del 3 de agosto de 2023, proferida por la Sala de Casación Civil y Agraria de la Corte Suprema de Justicia, actuando como juez de tutela en segunda instancia.

Síntesis de la decisión La Sala Plena de la Corte Constitucional resolvió el caso de una mujer que suscribió una conciliación en la que se pactó la terminación de su relación laboral, pese a encontrarse en una condición de debilidad manifiesta por razones de salud. Tras considerar que dicho acto vulneró derechos ciertos e indiscutibles, que tienen la naturaleza de irrenunciables, promovió proceso ordinario laboral que culminó de forma adversa a sus intereses.

La Sala de Casación Laboral en Descongestión n.º 1 que conoció del recurso extraordinario de casación que interpuso contra la empresa, consideró que la conciliación era plenamente válida y negó lo pedido. Dicha decisión fue objetada en tutela. La Sala de Casación Penal amparó, por considerar ilegal e ineficaz el acuerdo conciliatorio, pero la Sala de Casación Civil revocó la protección.

En sede de revisión la Corte Constitucional luego de advertir sobre la procedibilidad de la acción fijó el problema jurídico en determinar si la Sala de Descongestión n.º 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia incurrió en los defectos fáctico, sustantivo, desconocimiento de precedente judicial y violación directa de la Constitución al no casar la sentencia que mantuvo el acuerdo conciliatorio, pese a las condiciones probadas de salud de la trabajadora.

Como metodología de resolución del caso, la Sala reiteró las reglas jurisprudenciales de tutela contra providencia judicial y sobre estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Así mismo se refirió a las decisiones sobre finalización por mutuo acuerdo de la relación laboral y a las sentencias de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y a la irrenunciabilidad de derechos fundamentales en el trabajo.

La Sala Plena, dada su competencia de unificación, evaluó la situación de empleabilidad de las personas en condición de discapacidad y las barreras en el cumplimiento de las reglas sobre estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

A partir de tales reglas, al definir el asunto, encontró acreditados los defectos formulados y advirtió que el acuerdo suscrito recayó sobre derechos ciertos e indiscutibles, lo que lo tornaba ineficaz, en consecuencia, concedió el amparo y dispuso efectuar la sentencia de reemplazo.

Así mismo, ordenó al Ministerio del Trabajo, en su calidad de garante de la capacitación y formación al trabajo de las personas en situación de discapacidad, a que implemente sistemas que le permitan recaudar y analizar información atinente al ámbito laboral de las personas en condición de discapacidad, para fortalecer la creación de políticas públicas diferenciales en procura de los mandatos conferidos en la Ley 1618 de 2013.

I. ANTECEDENTES 1.1. Hechos que motivaron la acción de tutela 1. María Delia Lozano Celis fue vinculada a la empresa Colombo Andina de Impresos S.A.

el 2 de enero de 2012 a través de un contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de auxiliar de planta de encuadernación. En función de esa vinculación, también prestaba su labor a las empresas AES Beltrán y CIA en C, Editorial Delfín LTDA y Editorial Géminis LTDA. En vigencia de dicha relación laboral, María Delia Lozano empezó a presentar dolencias en sus brazos y manos, por las cuales fue diagnosticada con síndrome del túnel del carpo.

2. El 1 de abril de 2014, Salud Total EPS calificó el origen de su enfermedad como profesional. Esta situación era plenamente conocida por su empleador.

3. María Delia Lozano manifestó que la compañía la amenazó con finalizar su contrato laboral sin justa causa con una liquidación “paupérrima” [1] por un valor de $1.700.000 y que, para evitarlo, le ofreció suscribir de mutuo acuerdo una “conciliación” de terminación contractual que incluía un bono por un valor de $2.550.950, a lo cual ella accedió.

4. Inicialmente, el 2 de mayo de 2014, entre María Delia Lozano Celis y Edilberto Muñoz López, representante de la sociedad Colombo Andina de Impresos S.A., se celebró una “transacción laboral” en la que las partes pactaron de “mutuo acuerdo y de manera libre y voluntaria” la terminación del contrato de trabajo celebrado el 2 de enero de 2012. En la cláusula tercera del acuerdo se expuso que “en atención a la antigüedad del trabajador (...) se ha convenido concederle una bonificación especial de $2.550.950, suma que no constituye salario por acuerdo expreso entre las partes” [2] .

5. Ese mismo día, María Delia Lozano Celis y Diana María Munar Orjuela, apoderada de Colombo Andina de Impresos S.A., acudieron ante el Juzgado 15 Laboral del Circuito de Bogotá para adelantar una conciliación. Esta fue aprobada por el titular del despacho mediante acta de audiencia pública especial de conciliación de la misma fecha.

6. En la cláusula sexta del acta de conciliación [3] , las partes transaron con la bonificación de $2.550.950: “[c]ualquier derecho de carácter legal o extralegal, incierto, discutible, no prescrito, que tenga a su favor como consecuencia de la relación de carácter laboral que existió entre las partes, por los siguientes conceptos: cesantías, intereses sobre la cesantía, prima de servicios, vacaciones, bonificaciones o primas o aguinaldos extralegales, indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tanto las objetivas como las generadas por culpa patronal, descanso dominical o festivo, recargo por trabajo nocturno, trabajo en dominicales y festivos, horas extras o trabajo suplementario, viáticos, comisiones, indemnizaciones por no afiliación o afiliación deficitaria a la seguridad social en los regímenes generales de pensión, salud y riesgos profesionales y la incidencia que estas actuaciones tengan en la liquidación de las pensiones y prestaciones que reconozcan las entidades a las cuales se afilió o pudo afiliar el trabajador, indemnización por mora en la consignación de cesantías en un fondo administrador de las mismas, indemnización por no pago de los intereses sobre las cesantías, indemnización por mora en el pago de salarios y prestaciones sociales, subsidio familiar,

salario en especie, indemnización por despido, calzado y vestido de labor, unidad de contratos y auxilio de transporte, pues, es su intención transigir con esta cifra cualquier derecho que pudiera tener a su favor".

7. De manera posterior, la empresa Colombo Andina de Impresos S.A. liquidó el contrato de María Delia Lozano y pagó la suma de $3.881.868 por los conceptos que se evidencian a continuación [4] :

Fuente: Expediente digital, archivo "014 Rta. Colombo Andina de Impresos S.A.S.pdf", p. 16 8. El 16 de septiembre de 2014, Positiva ARL calificó su pérdida de capacidad laboral en un porcentaje del 15,44% con fecha de estructuración del miércoles 23 de julio de 2014.

9. A juicio de María Delia Lozano el acuerdo conciliatorio es ineficaz pues la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud es un derecho fundamental e irrenunciable y su empleador ocultó a la autoridad judicial que tenía conocimiento de su estado de salud al momento de suscribirlo y omitió su deber legal de solicitar autorización para proceder a la terminación. Además, afirmó que la empresa le prohibió realizar cualquier manifestación en el momento de la diligencia, por temor a que no se le otorgara el pago adeudado.

1.2. Proceso ante la jurisdicción ordinaria laboral 10. El 22 de abril de 2017, María Delia Lozano instauró demanda laboral en contra Colombo Andina de Impresos S.A., para que se declarara la ineficacia de la conciliación celebrada el 2 de mayo de 2014, se le reintegrara en el cargo y se le reconocieran los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir.

11. Al contestar la demanda, la empresa sostuvo que no informó la situación de salud al juez que aprobó el acuerdo conciliatorio debido a que "al momento de la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, la demandante no ostentaba la calidad que la acreditara como sujeto de especial protección y/o beneficiaria de estabilidad laboral reforzada al no contar con discapacidad o limitación física definida" [5] .

12. El 5 de marzo de 2018, el Juzgado 18 Laboral del Circuito de Bogotá absolvió a la empresa Colombo Andina de Impresos S.A y declaró probada la excepción de cosa juzgada por la conciliación efectuada. La providencia sostuvo que la conciliación no estaba sujeta a control jurisdiccional por cuanto no se trataba de un acto promovido por el juez, sino por una declaración de la voluntad avalada por el funcionario competente, al tiempo que resaltó que no se probó la configuración de un vicio del consentimiento mediante el cual se pudiera cuestionar la validez o eficacia del acuerdo.

13. María Delia Lozano apeló porque consideró que esta decisión desconoció la inoperancia de la cosa juzgada en casos de conciliación de derechos ciertos e indiscutibles que por tanto son irrenunciables. La decisión fue confirmada por el Tribunal Superior de Bogotá en Sentencia del 30 de octubre de 2018.

14. El Tribunal argumentó que, pese a que la demandante al momento de suscribir el acta de conciliación se encontraba "disminuida" en términos de salud, no estaba incapacitada y por tanto no era beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada. Así mismo señaló que la conciliación, suscrita libre y voluntariamente, no versó sobre derechos ciertos e indiscutibles, y que, por el contrario, era posible evidenciar que el contrato terminó por mutuo acuerdo y no por las condiciones de salud de la trabajadora, tanto así, que ella pudo haber manifestado su condición de salud ante el juez que aprobó el acuerdo conciliatorio o simplemente negarse a firmarlo, pero no lo hizo.

1.3. Recurso extraordinario de casación 15. María Delia Lozano interpuso recurso extraordinario de casación y formuló dos cargos. En el primero cuestionó al Tribunal haber infringido directamente los artículos 15, 21 y 43 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 53 de la Constitución.

Lo fundamentó en que la sentencia de segunda instancia desconoció que la ley laboral establece que los derechos ciertos e indiscutibles no son susceptibles de transacción o renuncia y que el artículo 43 del CST señala que cualquier acto jurídico contrario a lo determinado en la ley es ineficaz. Así mismo explicó que el juez de segunda instancia debió

aplicar el principio de favorabilidad en la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por lo que no era obligatorio que la trabajadora estuviese calificada con pérdida de capacidad para que estuviera aforada por salud.

16. En el segundo cargo la parte demandante cuestionó la equivocada valoración de las pruebas que realizó el Tribunal, quien no atendió que el acta de conciliación no podía surtir efectos jurídicos al versar sobre derechos ciertos e indiscutibles. Por ello estimó que la sentencia impugnada quebrantaba indirectamente, por aplicación indebida, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

17. La Sala de Descongestión n.º 1 de la Sala de Casación Laboral en sentencia SL 3488-2022 del 4 de octubre de 2022, decidió no casar la sentencia con fundamento en que (i) no puede imputársele error al juez, en la medida que no fue materia de discusión que, en vigencia de la relación laboral, se calificó la enfermedad de la demandante como de origen laboral y ella "facilitó su valoración a través de la entrega de los documentos que fueron requeridos para el efecto", y (ii) de acuerdo con lo dispuesto por la jurisprudencia, la demandante no podía alegar la existencia de un derecho cierto, pues la calificación de una enfermedad como de origen profesional, por sí sola, no configura la estabilidad laboral reforzada ni impide aceptar una transacción para terminar una relación laboral por parte del empleador.

18. Asimismo, la Sala determinó que (iii) el Tribunal no erró al destacar que la accionante podía rehusarse a firmar "tanto la transacción como la conciliación", como sí lo hizo uno de los testigos del proceso; al no hacerlo, era razonable que el juez precisara la ausencia de vicios en el consentimiento, por lo que la conciliación es válida y tiene efectos de cosa juzgada; (iv) el juez nunca cuestionó la calificación del origen de la enfermedad ni el conocimiento que la empresa tenía sobre ello; lo que concluyó es que la terminación del contrato se dio por un acuerdo entre las partes consignado en un acta de conciliación y no como consecuencia del estado de salud de la demandante, quien para ese momento no tenía dictamen de pérdida de capacidad laboral ni se encontraba incapacitada. Finalmente adujo que, pese a que ninguno de esos dos requisitos era necesario para declarar la estabilidad laboral reforzada, sí se requería que contara con un nivel de limitación en el desempeño laboral, lo que nunca se acreditó en el proceso.

1.4. La tutela objeto de estudio 19. El 2 de marzo de 2023, María Delia Lozano interpuso acción de tutela [6] en nombre propio contra el fallo del 4 de octubre de 2022 de la Sala de Descongestión n.º 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia [7] .

20. Luego de realizar una síntesis de los hechos que la llevaron a promover el proceso ordinario laboral contra Colombo Andina de Impresos S.A., así como de las actuaciones procesales surtidas, la accionante aseguró que la decisión de la Corte Suprema de Justicia incurrió en defecto fáctico, desconocimiento del precedente constitucional y violación directa de la Constitución.

21. En cuanto al defecto fáctico , la actora señaló que la Corte Suprema de Justicia omitió analizar el interrogatorio de parte rendido por la empresa demandada, en el que confesó que, previo a la ruptura del vínculo laboral, conocía que aquella se encontraba afectada en su estado de salud. Agregó que esa situación no le fue informada al juez que avaló la terminación anticipada del contrato, aspecto que tornaba ineficaz la transacción al hacerse con desconocimiento de los derechos mínimos e irrenunciables.

22. Así, la accionante criticó que, en desconocimiento del principio de la comunidad de la prueba, la Corte Suprema de Justicia dio prevalencia al acta de conciliación suscrita entre las partes, ignorando que en su producción se vulneraron sus derechos fundamentales, al pasar por alto la condición de salud en la que ella se encontraba a la hora de firmar el acta de conciliación. Esa posición de la Corte Suprema desatiende que en materia laboral la conciliación no puede asumirse sin comprender que una de las partes, en este caso la trabajadora, se encuentra en una posición de sujeción jurídica y económica que le impiden tener plena autonomía de la voluntad y es por eso por lo que la ley del trabajo castiga con la ineficacia los acuerdos que se pacten en desmedro de los derechos que les son irrenunciables.

23. Finalmente, aseveró que el juez 15 laboral de Bogotá avaló una conciliación y declaró que no estaban transados derechos ciertos e indiscutibles, por la omisión deliberada del empleador que tenía el deber de actuar bajo el principio de buena fe y que desatendió, pese a tener pleno conocimiento de su situación de salud. Que exigírsele a ella poner en conocimiento tal circunstancia no advierte su situación de sujeción y la necesidad de que le fueran canceladas sus acreencias.

24. Frente al defecto por desconocimiento del precedente judicial , María Delia advirtió que la Sentencia censurada desconoció las reglas y subreglas establecidas por la misma Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional en cuanto a la irrenunciabilidad de los derechos mínimos en materia laboral, en especial los fijados en las sentencias SL3025-2018, SL10507-2014 y SL1185- 2015, así como en la Sentencia T-438 de 2020.

25. La actora explicó que, según la Corte Suprema de Justicia, los derechos y prerrogativas contenidas en el ordenamiento jurídico laboral son irrenunciables, dado su carácter de orden público, por lo que “no produce efecto alguno cualquier estipulación que afecte o desconozca ese mínimo, y se considera válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando verse sobre derechos ciertos e indiscutibles” [8] .

26. En la misma línea, expuso que, acorde con la jurisprudencia constitucional, “la autonomía de la voluntad de las partes de un contrato de trabajo y su poder de disposición no son absolutos, sino que están expresamente limitados por el legislador, en los términos de los artículos 13, 14 y 15 del C.S.T.” [9] .

27. Además, tras citar la Sentencia SU-049 de 2017, afirmó que era destinataria de la estabilidad laboral reforzada pues se trataba de una trabajadora que tenía una situación de salud que le impedía o dificultaba el desempeño de sus labores en condiciones regulares, y no era necesario, como equivocadamente lo sostuvo la Sala de Casación Laboral en Descongestión, que estuviese calificada con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni una certificación en dicho sentido.

28. En lo que hace a la violación directa de la constitución , la accionante sostuvo que su contraparte ignoró la protección especial de la que gozan quienes se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta, consagrada en los artículos 13 y 53 de la Constitución Política, al someterla, bajo presión, a firmar un acuerdo conciliatorio para que renunciara a su estabilidad laboral reforzada. Pese a ello, recriminó que la Sala de Descongestión Laboral blindó la conciliación, desconociendo su estabilidad en el empleo; su condición de salud; la causa laboral de su enfermedad; la irrenunciabilidad a los derechos mínimos establecidos en normas laborales, y la prerrogativa de que la interpretación de la ley y la jurisprudencia debía ser favorable a sus intereses.

1.5. Admisión y contestaciones 29. El 6 de marzo de 2023, la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia admitió la acción de tutela y vinculó a las partes e intervinientes dentro del proceso ordinario laboral [10] , a quienes dispuso el envío del escrito de tutela [11] .

30. La magistrada ponente del fallo cuestionado [12] se opuso a las pretensiones de la solicitud de tutela. Luego de realizar una exposición de los antecedentes fácticos del expediente de casación, indicó que no se transgredió derecho fundamental alguno, ya que no medió despido para poner punto final al contrato de trabajo, presupuesto “indispensable para poder pregonar la titularidad del fuero deprecado”, ni se acreditaron las condiciones para que se constituyera un derecho cierto que ameritara “la protección implorada” [13] .

31. La empresa Colombo Andina de Impresos S.A. también se opuso a las pretensiones de la tutela. Señaló que la accionante no demostró la configuración de defecto alguno, al tiempo que sostuvo que la tutela es improcedente, en la medida que carece de relevancia constitucional; fue interpuesta en un término irrazonable, “4 meses y 28 días” a partir del hecho vulnerador, y se está usando como una instancia adicional para debatir temas resueltos en instancias previas [14] .

Indicó que la demandante acudió a diferentes medios judiciales, siendo desestimadas sus pretensiones por los jueces naturales. 32. A su turno, el Juzgado 18 Laboral del Circuito de Bogotá dio a conocer el trámite que le dio al proceso ordinario laboral promovido por la actora, precisando que el procedimiento se ajustó a la ley; se le garantizó el debido proceso y el derecho de defensa, y no se vulneró ningún derecho fundamental. No pasó por alto el juez que la demandante activó todos los medios a su alcance para atacar las decisiones emitidas en sedes de instancia, por lo que solicitó que se desestimen las pretensiones de la tutela [15] .

33. La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá dejó transcurrir en silencio el término otorgado para pronunciarse sobre la solicitud de tutela.

1.6. Decisión de primera instancia 34. El 21 de marzo de 2023, la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia concedió el amparo solicitado, en consecuencia, dejó sin efectos la providencia dictada por la Sala de Descongestión n.º 1 de la Sala de Casación Laboral de la misma Corporación, a la vez que le ordenó que emitiera una nueva sentencia.

35. Para la Sala de Casación Penal la Sala de Descongestión n.º 1 se apartó del precedente constitucional relacionado con la estabilidad laboral reforzada por salud, contenido, especialmente, en las sentencias SU-049 de 2017 y SU-087 de 2022. Expuso que en la decisión de casación negó el fuero con fundamento en una tarifa legal probatoria, proscrita por la Corte Constitucional, y que desconoció los hechos y pruebas aportadas por la demandante, que acreditaban que la trabajadora sí se encontraba en condición de debilidad manifiesta; que la empresa conocía de esa situación; que la enfermedad tuvo origen en desarrollo de la actividad laboral; y que el padecimiento recayó sobre las manos de la trabajadora, las cuales constituían su principal herramienta de trabajo. En punto de la enfermedad diagnosticada, recordó que fue calificada como degenerativa, lo que permitía evidenciar la existencia de una “afectación grave y ostensible en su salud que repercute en su actividad profesional”.

36. Para la Sala de Casación Penal, resultaba clara la relación de causalidad entre la calificación de origen de la enfermedad y la finalización de trabajo, para lo cual resaltó que la relación laboral estaba soportada en un contrato a término indefinido.

37. A partir de las anteriores consideraciones, la Sala, amparada además en las sentencias T-320 de 2012 y T-217 de 2014, consideró que la transacción celebrada era ilegal e ineficaz, al haber recaído sobre un derecho cierto e indiscutible.

Adicionalmente, concluyó que la Sala de Descongestión Laboral n.º 1 desconoció la jurisprudencia antes referida, pues no analizó debidamente las pruebas, las cuales apuntaban a la configuración del fuero de salud y a la probada situación de debilidad manifiesta de la trabajadora. Así mismo que el Juzgado que declaró legal la conciliación, desconoció la situación de salud de aquella, lo que viciaba la conciliación.

38. La accionada y el apoderado de Colombo Andina de Impresos S.A. impugnaron el fallo de tutela, esta última, con fundamento en que no es cierto que la relación contractual haya finalizado por la enfermedad de la trabajadora; porque ello no fue probado, y debido a que consideran que el contrato finalizó de mutuo acuerdo.

1.7. Decisión de segunda instancia 39. La Sala de Casación Civil y Agraria de la Corte Suprema de Justicia revocó el fallo impugnado por medio de providencia del 3 de agosto de 2023 [16] .

Sostuvo que la sentencia de la Sala de Descongestión Laboral no incurrió en una vía de hecho ni vulneró garantía fundamental alguna, en la medida que el reclamo de la accionante se limita a una diferencia de criterio frente a lo decidido por la autoridad accionada.

40. Luego de transcribir varios apartes de la decisión del proceso ordinario, relacionados con la valoración probatoria; los derechos ciertos e indiscutibles; los vicios del consentimiento en la finalización del contrato, y la estabilidad laboral

reforzada por salud, el juez de segunda instancia concluyó que su homóloga de Descongestión Laboral “realizó un análisis razonable y ponderado de la situación expuesta y de los elementos de convicción obrantes en la foliatura”, de lo que derivó que no hubo desconocimiento del derecho a la igualdad o del precedente jurisprudencial.

41. Asimismo, advirtió que la protección constitucional solo opera cuando la sentencia impugnada “se encuentre afectada por errores superlativos y desprovistos de todo fundamento objetivo, situación que no ocurre en el sub lite [17] ”.

Así las cosas, al no encontrar la configuración de una vía de hecho y de calificar la decisión como razonable, revocó la decisión del juez de primera instancia y negó la acción de tutela.

1.8. Trámite de selección y actuaciones en sede de revisión 42. Mediante Auto del 18 de diciembre de 2023, la Sala de Selección de Tutelas Número 12 de 2023 [18] de la Corte Constitucional seleccionó para revisión el expediente de la referencia y lo repartió al despacho de la magistrada ponente. Luego, en sesión del 24 de abril de 2024, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 61 del Acuerdo 02 de 2015 [19] la Sala Plena asumió conocimiento del asunto.

43. Autos de pruebas. Revisado en detalle el expediente, la magistrada sustanciadora advirtió la necesidad de decretar pruebas con el propósito de recaudar elementos que permitieran resolver de manera adecuada el asunto, en atención a lo dispuesto por el Reglamento Interno de la Corte Constitucional [20] . Mediante Auto del 23 de mayo de 2024, resolvió oficiar por intermedio de la Secretaría General de la Corte Constitucional: (i) al Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Bogotá para que remita copia del expediente del proceso ordinario laboral; (ii) a Positiva ARL con el fin de que envíe copia del expediente relacionado en el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral y; (iii) a la Sociedad Colombo Andina de Impresos S.A.S para que comparta los archivos concernientes a la relación laboral que sostuvo con la accionante.

44. Adicionalmente, solicitó (iv) a la Secretaría de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia un informe sobre el número de procesos en trámite de casación que versen sobre estabilidad laboral reforzada por razones de salud; (v) al Ministerio de Trabajo un informe sobre el número de permisos de despido solicitados y tramitados por los inspectores de trabajo de 2022 a 2024, relacionados con trabajadores amparados por fuero de salud y; (vi) a la accionante que brinde información sobre su estado socioeconómico, de salud y de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud, así como información sobre su dictamen de pérdida de capacidad laboral. También se vinculó al proceso al Juzgado Quince Laboral del Circuito de Bogotá, que aprobó el acta de conciliación del 2 de mayo de 2014 [21] .

45. Dado que el Ministerio de Trabajo dio una respuesta que no cumplía con los requerimientos efectuados, mediante Auto del 19 de junio de 2024 se le requirió nuevamente para que complementara su informe. Allí, también se invitó al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y a la Unidad Administrativa de Servicio Público de Empleo, para que rindieran un informe sobre la situación laboral de las personas en condición de discapacidad y la oferta pública de empleo.

46. Ante la falta de respuesta de dicho Ministerio, el 10 de septiembre de 2024 el despacho sustanciador emitió nuevo Auto mediante el cual requirió al Ministerio el cumplimiento bajo apremio del Auto del 23 de mayo de 2024. En la misma providencia se ofició a Fasecolda (Federación de Aseguradores Colombianos), al Consejo Colombiano de Seguridad (Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo) y Positiva ARL para que presentaran informe sobre trabajadores con recomendaciones médico-laborales asociadas a enfermedades de origen laboral.

Asimismo, invitó a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia para que interviniera en el asunto de la referencia de considerarlo pertinente.

47. De manera posterior, el despacho sustanciador emitió Auto del 30 de octubre de 2024, en el que le solicitó a Positiva ARL que rindiera concepto sobre las características que determinan el carácter degenerativo del síndrome del túnel carpiano; a Colombo Andina de Impresos S.A. que brindara información detallada sobre el proceso de liquidación que enfrenta y la relación jurídica que sostuvo con las empresas AES Beltrán y Cía. en C, Editorial Delfín Ltda. y Editorial Géminis Ltda.; al Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) que suministrara la información más reciente que posea acerca de la inclusión de personas en situación de discapacidad en el mercado laboral, y al Ministerio de Trabajo, entre otras cosas, que señalara la razón por la cual su Sistema de Información de Inspección carece de bases de datos cualitativas relacionadas con la inspección del trabajo.

1.9. Respuestas en sede de revisión 48. María Delia Lozano Celis [22] . El 29 de mayo de 2024, la accionante remitió a la Corte Constitucional un documento en el que respondió a las preguntas formuladas por el despacho sustanciador. Sobre su situación, manifestó que se encuentra afiliada en el régimen subsidiado de salud a través de la EPS Salud Total y que cuenta con los diagnósticos de síndrome del túnel del carpo con más de 12 años de evolución, hipotiroidismo, bradicardia, incontinencia mixta, prediabetes, artrosis en los pies y trastornos depresivos. Adicionalmente, sostuvo que no ha podido vincularse laboralmente, pues no la contratan debido a sus padecimientos de salud.

49. Afirmó la accionante que actualmente vive de hacerle favores a sus vecinos, del mercado que ellos le regalan y de elementos de reciclaje que vende. Explicó también que es responsable por su hijo, quien “padece una deficiencia de paranoia” como consecuencia de varias intervenciones quirúrgicas en su cráneo, razón por la que no puede trabajar formalmente. A raíz de su desvinculación, no pudo continuar cotizando aportes a seguridad social, por lo que no alcanzó las semanas exigidas para obtener una pensión de vejez.

50. En relación con el dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por Positiva ARL, manifestó que no presentó ningún recurso debido a que la ARL no le explicó que podía interponerlo. Agregó que le solicitó a la EPS una nueva calificación, pero le indicaron que debía hacerlo ante el fondo de pensiones o la ARL, no obstante, al no encontrarse cotizando, no le generaron una nueva calificación.

51. Colombo Andina de Impresos S.A.S en liquidación [23] . En documento remitido a esta Corporación el 30 de mayo de 2024, la liquidadora suplente de la empresa afirmó que esta entró en estado de liquidación mediante Acta N.º 01 del 9 de febrero de 2022, por lo que desde septiembre de 2020 no cuenta con trabajadores activos ni operación. No obstante, remitió copia de los documentos de la hoja de vida de María Delia Lozano Celis [24] .

52. Igualmente, por medio de escrito enviado el 21 de noviembre de 2024, Yadira Cuervo Hernández [25] , obrando “en nombre y representación” de Colombo Andina de Impresos S.A.S., acotó que (i) entre esta y AES Beltrán y Cía. en C (ahora C&E Investments S.A.S), Editorial Delfín S.A.S. en liquidación y Editorial Géminis S.A.S en liquidación no existe ningún tipo de relación jurídica; (ii) a excepción de C&E Investments S.A.S, aquellas desarrollaban las actividades en un mismo lugar y (iii) Editorial Delfín S.A.S. en liquidación y Editorial Géminis S.A.S en liquidación entraron en estado de liquidación mediante actas del 9 de febrero de 2022 [26] .

53. Positiva Compañía de Seguros [27] . El apoderado del representante legal de la empresa manifestó que María Delia Lozano Celis es una trabajadora inactiva, cuyo último periodo de vinculación fue entre el 5 de enero de 2012 y el 2 de mayo de 2014, data en la que estaba “bajo cotización dependiente de Colombo Andina de Impresos S.A.”. Añadió que registra enfermedad de origen laboral con diagnóstico “síndrome de túnel del carpo bilateral”; que se le estableció una pérdida de capacidad laboral del 15,44% mediante dictamen del 16 de septiembre de 2014; que fue indemnizada en el año 2015 y se le autorizó el pago de $6.123.922. Finalmente, afirmó que “en cuanto a prestaciones asistenciales, no registra, solicitud de servicios desde el 23/11/2017”.

54. Positiva Compañía de Seguros anexó a su contestación, entre otros documentos, el formato de informe de capacidad laboral; el dictamen de pérdida de capacidad laboral elaborado el 16 de septiembre de 2014; la liquidación de la indemnización por incapacidad permanente parcial, por valor de $6.123.922, y copia de la historia clínica de la actora.

55. Como respuesta al Auto del 10 de septiembre de 2024, la ARL, a través de su Gerencia Médica y su Área de Rehabilitación, informó el número de trabajadores con enfermedades profesionales para quienes se expidió un plan de readaptación con recomendaciones médicas por departamentos.

56. Además, frente al Auto del 30 de octubre de 2024, por intermedio de la apoderada del representante legal de la compañía, precisó que "el síndrome de túnel del carpo (STC) es un conjunto de síntomas y signos debidos a la compresión del nervio mediano a su paso por el túnel o canal del carpo"; es más común en mujeres y personas de edad avanzada, y que existen diferentes alternativas para su tratamiento, que van desde la utilización de férulas en las manos y hasta tratamiento quirúrgicos [28] .

57. Juzgado Quince Laboral del Circuito de Bogotá [29] . A través del oficio n.º 0258 del 29 de mayo de 2024, el juez Ariel Arias Núñez informó que el 2 de mayo de 2014 se efectuó la audiencia de conciliación extrajudicial entre María Delia Lozano Celis y Colombo Andina de Impresos S.A.

en el que se acordó que el contrato de trabajo se terminó por mutuo acuerdo a cambio de que la trabajadora recibiera de la empresa una bonificación especial equivalente a $2.550.950 COP.

58. El juez indicó que en ningún momento se le puso de presente que la trabajadora tuviera afectaciones de salud o estuviera adelantando trámite de pérdida de capacidad laboral. Ante esa ausencia de información y dado que según el art. 61 del C.S.T (Código Sustantivo del Trabajo) se puede terminar un contrato de trabajo por mutuo acuerdo, avaló el acuerdo conciliatorio.

59. Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Bogotá [30] . Como respuesta al requerimiento, el Juzgado [31] remitió el expediente digitalizado del proceso ordinario laboral n.º 2017-156 promovido por María Delia Lozano Celis contra la empresa Colombo Andina de Impresos S.A.S.

60. Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia [32] . La presidenta de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en oficio ODDSCL CSJ No. 2024-0140 del 30 de mayo de 2024, informó que en los despachos que integran la Sala, así como en los de Descongestión Laboral, reposan 250 expedientes en los cuales "se estudian temas relacionados con la estabilidad laboral reforzada por razones de salud". En su respuesta, se encuentra diferenciado el número de procesos repartido a cada uno de los despachos anunciados.

61. Por su parte la magistrada Olga Yineth Merchán Calderón, de la Sala n.º 1 de Descongestión, ponente de la decisión de casación bajo examen, remitió nuevamente comunicación en la que sostuvo que no estaba en discusión que la accionante tenía una enfermedad de origen laboral, pero que a la misma le correspondía probar que la enfermedad que padecía le impedía el desarrollo de su labor [33] , lo que no ocurrió. Por otra parte, recalcó que en el presente asunto no medió despido, y que la accionante no demostró el vicio en el consentimiento que alegó. De igual forma, consideró que la discapacidad no podía ser un factor para desconocer la voluntad de una persona de terminar un vínculo laboral.

62. Sobre las cifras provistas por Positiva ARL y Fasecolda en sus respectivas respuestas, indicó que estas no modifican las conclusiones judiciales previas que concluyen que la terminación del contrato, por mutuo acuerdo, no fue discriminatoria ni violó derechos laborales. Esto es así porque los hechos ocurrieron entre 2012 y 2014 y las cifras son de un periodo posterior.

63. Al pronunciarse frente al traslado de las pruebas recaudadas con ocasión del Auto dictado el 30 de octubre de 2024, la magistrada expresó que "no existe justificación alguna que impida a los trabajadores, a los que se les ha diagnosticado

una enfermedad, acordar o ejercer la disposición de sus derechos, pues sin desconocer que tal situación los puede hacer merecedores de una estabilidad laboral reforzada, lo que ha de determinarse en cada caso en concreto, lo cierto es que no hay lugar a desconocer su voluntad y mucho menos el ejercicio de sus derechos y obligaciones, como de manera reciente se reiteró por parte de la Corte Suprema de Justicia a través de la providencia CSJ SL1797-2024" [34] .

64. Ministerio del Trabajo [35] . El 27 de mayo de 2024 el asesor de la oficina jurídica de esta entidad solicitó copia del escrito de la acción de tutela y del auto admisorio para dar trámite a la respuesta. El 5 de junio de 2024, pidió la ampliación del término para remitir contestación debido a que en ese momento se encontraba en cese de actividades. Pese a ello durante el término de recolección de pruebas el Ministerio no allegó información precisa sobre los trámites de permisos para terminar contratos laborales con personas que se encuentren en alguno de los supuestos de estabilidad laboral reforzada.

65. Luego de varias comunicaciones, el Ministerio sostuvo que sus bases de datos son cuantitativas y no cualitativas. Y que el sistema de información pública de seguimiento SisInfo no arroja resultados precisos. Así no se dispone sobre datos sobre el número de autorizaciones que se solicitan para despedir, ni para poder segregar datos sobre sexo, edad, tipo de patología, tipo de empleador, causa, tiempo de definición entre la radicación de la solicitud y de respuesta administrativa. El subdirector de Gestión Territorial informó que tenían varios sistemas de información. En línea con ello, afirmó que el Sistema SisInfo y la Ventanilla Única de Trámites y Servicios fueron diseñados para consolidar el componente cualitativo de los trámites realizados ante Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales [36] .

66. En ese sentido, la respuesta del Ministerio de Trabajo orientó una búsqueda a partir de solicitudes de despidos, de las cuales encontraron dos variables "no discriminación a personas en situación de discapacidad – solicitudes de autorización para despido. Ley 361 de 1997" y "solicitud de despido para trabajadoras en estado de embarazo". Sobre los datos cualitativos, el Ministerio manifestó que contaban con información de la Subdirección de Inspección, que podían remitir desde 2021. No obstante, esta información no fue incluida en el documento remitido a la Corte Constitucional, pese a los múltiples requerimientos realizados. Tan solo remitieron información relacionada en un cuadro Excel de tres celdas, con autorizaciones de terminación de contratos de personas bajo el fuero de estabilidad laboral reforzada en los años 2021 a 2024.

67. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia - ANDI [37] . El presidente de la ANDI presentó un concepto en el que analizó cuatro aspectos relacionados con el fuero de salud. En primer lugar, enfatizó la falta de claridad en los procedimientos administrativos del Ministerio de Trabajo, y señaló que las solicitudes para terminar contratos laborales de trabajadores con fuero de salud no son tramitadas oportunamente o suelen ser negadas.

También destacó que, aunque la ausencia de autorización del inspector de trabajo genera una presunción de despido discriminatorio, esta puede ser desvirtuada si la desvinculación obedece a razones justificadas. La ANDI aportó estadísticas sobre las solicitudes de permisos de despido y esgrimió que no existía una posición unificada ni siquiera de las direcciones territoriales para dar trámite a las peticiones o de delimitar criterios para la solución.

68. En segundo lugar, la ANDI consideró que la protección del fuero de salud debe aplicarse en situaciones de salud prolongadas y cuando el empleador haya eliminado barreras que dificulten la participación laboral de personas en condición de discapacidad. Resaltó la necesidad de un diálogo entre la Corte Constitucional y la Sala de Casación Laboral para aclarar aspectos como la duración de las deficiencias, las barreras contextuales que afectan la igualdad de condiciones y el conocimiento del empleador sobre dichas circunstancias.

69. Finalmente, la ANDI subrayó la interrelación entre el fuero de salud, el ausentismo laboral, las restricciones y las reubicaciones, enfatizando que cualquier medida normativa en uno de estos temas afecta a los demás y debe abordarse de forma integral [38] .

70. Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA [39] . La coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de la entidad remitió comunicación en la que manifestó que adelantó procesos de transformación institucional para garantizar el acceso efectivo de la población en situación de discapacidad a su portafolio de servicios. Adicionalmente, ha implementado acciones orientadas a la inclusión laboral, entre ellas: (i) acciones de formación de acuerdo con el tipo de discapacidad y estrategias orientadas a eliminar barreras laborales;

(ii) asignación de recursos para la contratación de intérpretes de Lengua de Señas Colombiana; (iii) asesoría a empresas que quieren contratar personas en condición de discapacidad; (iv) acceso preferente a estas personas en la oferta del SENA; y (v) coordinación de la Agencia Pública de Empleo para garantizar servicios de intermediación laboral.

71. Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo [40] . La directora general de la entidad puntualizó que promueve el "Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas", que permite que los buscadores encuentren un empleo conveniente, sin importar su condición de salud o discapacidad, entre otros factores. Para el caso de la accionante, afirmó que puede acceder a los servicios que brindan las agencias y bolsas de empleo del país. Con el objetivo de brindar un enfoque de interseccionalidad, la Unidad cuenta con un equipo de profesionales que brindan acompañamiento a poblaciones históricamente excluidas.

72. Universidad Externado de Colombia [41] . A través de su Departamento de Derecho Laboral y de Seguridad Social, la universidad indicó que el fundamento de la garantía de estabilidad laboral reforzada por salud es la prohibición de discriminación. Precisó que esta protección no se activa si la terminación del contrato no está relacionada con la condición de salud del trabajador y que, aunque la autorización del Ministerio del Trabajo no es un requisito esencial para la validez del despido, su ausencia favorece la posición probatoria del trabajador. Además, destacó que los derechos no adquieren el carácter de ciertos e indiscutibles solo por su denominación, sino cuando no hay duda sobre los hechos que los configuran, y que las conciliaciones o transacciones generan cosa juzgada salvo que presenten vicios de consentimiento o afecten derechos ciertos e indiscutibles.

73. También señaló que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho cierto e indiscutible en sí mismo, pues su configuración depende de tres requisitos: que el trabajador tenga una condición de salud que afecte significativamente su desempeño, que el empleador conozca dicha condición y que la desvinculación carezca de justificación, evidenciándose discriminación. Así, enfatizó que esta protección no impide la terminación consensuada del contrato, siempre que el consentimiento del trabajador sea libre y no haya vicios ni presiones.

Finalmente, distinguió entre la terminación por mutuo acuerdo y la conciliación o transacción, resaltando que el consentimiento libre del trabajador descarta un móvil discriminatorio, eliminando la necesidad de protección por estabilidad laboral reforzada.

74. Federación de Aseguradoras - Fasecolda . En el documento de respuesta al penúltimo auto de pruebas, el vicepresidente jurídico de la Federación indicó que Fasecolda cuenta con una cámara en la que agremia a Administradoras de Riesgos Laborales del país. Dicha cámara ofrece un visualizador público (RLDatos 2.0 [42]) de información relacionada con accidentes y enfermedades laborales, pensiones e indemnizaciones, entre otros datos que recopilan a partir de información publicada por el Ministerio de Salud. Adicionalmente, proporcionó el enlace a indicadores presentados por el Ministerio de Salud a partir de información que envían mensualmente las Aseguradoras de Riesgos Laborales [43] .

75. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). El director técnico de la Dirección de Metodología y Producción Estadística aportó una tabla en la que se puede evidenciar la cantidad de personas que se encuentran en situación de discapacidad y que para el año 2024 estuvieron ocupadas laboralmente, información que fue discriminada entre hombres y mujeres del siguiente modo [44] :

Tabla 1. Población ocupada con discapacidad febrero-septiembre 2024 Fuente: Expediente digital, archivo “065 Rta. DANE.pdf”, p. 3. II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL 2.1.

Competencia 76. De conformidad con lo previsto en los artículos 86 y 241-9 de la Carta Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, la Corte Constitucional es competente para conocer el fallo de tutela materia de revisión.

2.2. La acción de tutela supera los requisitos de procedibilidad 77. Conforme a la jurisprudencia de esta Corporación, las providencias de los jueces de la República, en ejercicio de la función jurisdiccional, pueden ser excepcionalmente objetadas a través de la demanda de amparo constitucional [45] .

Sin embargo, dado que las decisiones judiciales constituyen ámbitos ordinarios de reconocimiento de derechos y debido a los valores asociados a la seguridad jurídica, a la cosa juzgada y la independencia y autonomía judicial, la Corte Constitucional ha señalado que deben cumplirse un conjunto de requisitos formales y materiales para su procedencia [46] .

78. Específicamente sobre los primeros presupuestos de procedencia, pertinentes para determinar si el caso admite un juicio constitucional de fondo, este Tribunal ha identificado los siguientes: (i) que las partes estén jurídicamente legitimadas dentro de la acción de tutela; (ii) que la cuestión discutida sea de relevancia constitucional; (iii) que se hayan agotado todos los medios ordinarios y extraordinarios de defensa, salvo que se trate de evitar la consumación de un perjuicio irremediable; (iv) que se cumpla con el requisito de la inmediatez;

(v) que cuando se trate de una irregularidad procedimental, ésta sea decisiva o determinante en la providencia controvertida, de modo que aparentemente afecte los derechos fundamentales del actor; (vi) que la parte accionante identifique razonablemente los hechos generadores de la vulneración y los hubiera alegado en el proceso judicial, siempre que sea posible; y (vii) que no corresponda a una tutela contra providencia de tutela ni a una acción de nulidad por inconstitucionalidad.

Se trata, entonces, de un grupo de requisitos previos a la constatación de la presunta afectación o vulneración de las garantías fundamentales. Por tanto, no admiten una valoración y/o juzgamiento sobre el fondo del asunto, pues esto es propio del examen de los presupuestos especiales de procedibilidad.

79. En todo caso, el examen de estos presupuestos debe considerar las condiciones particulares del asunto y, en especial, las circunstancias en que se encuentre el solicitante. De este modo, si la acción de tutela va dirigida contra una Alta Corte, la carga argumentativa de quien promueve el amparo se acentúa y el escrutinio se hace más intenso, pues se trata de órganos judiciales que definen y unifican la jurisprudencia en su respectiva jurisdicción [47] . Por el contrario, si la protección es solicitada por una persona de especial protección constitucional, es posible analizar la repercusión que su particular condición pudo tener en la satisfacción de estos presupuestos, con miras a flexibilizar el juicio de procedibilidad.

80. Descendiendo al caso concreto, la Sala Plena encuentra que le corresponde pronunciarse sobre el fondo del asunto, dado que se encuentran acreditados los requisitos generales de procedencia.

81. 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 María Delia Lozano Celis, y, de otro, se dirige contra la Sala de Descongestión n.º 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, autoridad que dictó la sentencia que se reprocha.

82. Relevancia constitucional. Esta exigencia se satisface, dado que suscita reparos de constitucionalidad con trascendencia para la realización de derechos fundamentales, ante la posible afectación del 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. También, debido a la posible vulneración de la prohibición de transigir y conciliar sobre derechos ciertos e indiscutibles, contenida en el artículo 53 de la Constitución Política, la cual se originó en la sentencia de casación emitida por la Sala de Descongestión n.º 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la que consideró que (i) sobre la accionante no recaía el fuero de salud; (ii) ello no impediría la terminación de mutuo acuerdo de la relación laboral; (iii) la conciliación fue válida al no existir vicios del consentimiento y; (iv) no se trató de un despido discriminatorio.

83. Subsidiariedad. Este requisito se cumple en tanto la Sentencia SL-3488-2022, proferida por la accionada Sala de la Corte Suprema de Justicia el 4 de octubre de 2022, se dictó en el marco del recurso extraordinario de casación interpuesto por la señora María Delia Lozano Celis y en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social no se contempló algún medio para controvertir las decisiones que en esta sede se tomen. Adicionalmente, la Sala estima que ninguno de los hechos puestos a su consideración se enmarca en las causales previstas para que proceda el recurso extraordinario de revisión [48] .

Al tratarse de la providencia atacada en sede de tutela, esta Sala considera que la accionante agotó todos los medios ordinarios y extraordinarios de defensa y que no existe otro mecanismo idóneo y eficaz para la defensa de sus derechos fundamentales.

84. Inmediatez. La acción cumple con este requisito, pues la sentencia de la Sala de Descongestión n.º 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se dictó el 4 de octubre de 2022 y se notificó el 14 de octubre de 2022 [49] , al tiempo que la acción de tutela se presentó el 01° de marzo de 2023 [50] , dentro de un término prudencial de menos de 5 meses desde la notificación de la providencia que se reprocha, teniendo en cuenta que se trata de un asunto complejo relacionado con controvertir una decisión de casación.

85. 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 la capacidad de conciliar sobre derechos ciertos e indiscutibles. Además, tampoco se controvierte una sentencia de tutela ni una sentencia que resuelva una demanda de nulidad por inconstitucionalidad [51] .

La providencia judicial acusada en esta oportunidad fue proferida en el marco de un proceso ordinario, con lo cual, no se trata de sentencia de tutela. La tutela tampoco fue interpuesta contra una sentencia proferida por esta Corte, en ejercicio del control abstracto de constitucionalidad. Además, no resuelve una nulidad por inconstitucionalidad [52] .

86. Finalmente, la 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 por qué estaban cumplidos los requisitos generales de procedencia y de qué forma se concretaban los defectos fáctico, de desconocimiento del precedente y por violación directa de la constitución.

2.3. Presentación del caso, formulación de los problemas jurídicos y esquema de solución 87. La Corte analiza el caso de una mujer que suscribió una conciliación en la que pactó con la empresa la terminación de su relación laboral, pese a encontrarse en una condición de debilidad manifiesta por razones de salud. Tras considerar que dicho acto vulneró derechos ciertos e indiscutibles, que tienen la naturaleza de irrenunciables promovió proceso ordinario laboral que culminó de forma adversa a sus intereses.

88. La Sala de Casación Laboral en Descongestión n.º 1 que conoció del recurso extraordinario de casación que la accionante interpuso contra la empresa, consideró que la conciliación era plenamente válida y negó lo pedido. Dicha decisión fue objetada en tutela. La Sala de Casación Penal amparó, por considerar ilegal e ineficaz el acuerdo conciliatorio, pero la Sala de Casación Civil revocó la protección.

89. Al surtirse la sede de revisión la Sala indagó no sólo por las condiciones de salud de la trabajadora y el estado actual de la empresa, sino por las competencias del Ministerio de Trabajo relacionadas con las autorizaciones administrativas para terminar contratos laborales de personas que están protegidas por estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

90. La Sala advierte que, tratándose de una decisión de unificación sobre un asunto recurrente en sede de tutela, es necesario evaluar, además del caso concreto, las medidas para atender las posibles barreras que enfrentan las personas ante las autoridades encargadas de analizar este tipo de asuntos, tanto administrativas como judiciales.

91. Así, el asunto no solo impone a la Corte determinar si es posible conciliar la terminación de un contrato laboral de las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, sino las medidas necesarias para que la inspección laboral y específicamente los procedimientos de evaluación de este tipo de asuntos, vinculados con derechos fundamentales, deban ser resueltos de forma oportuna, en igualdad, y con eficacia.

92. En ese sentido, la Sala Plena entiende [53] que este asunto puede delimitarse, para mayor claridad y precisión, como un reclamo por la violación de los derechos fundamentales al debido proceso, a la estabilidad laboral reforzada y a la igualdad. Así mismo en relación con los defectos que se reprochan a la decisión de casación, además del fáctico, del desconocimiento de precedente y de violación directa de la constitución, uno de los argumentos que sostiene la acción de tutela es el reproche frente al alcance de normas laborales, por lo que debe estudiarse la configuración de un defecto sustantivo.

93. La jurisprudencia constitucional ha sostenido que, cuando el accionante ha presentado el fundamento fáctico de sus pretensiones, corresponde al juez de tutela la interpretación y adecuación de los hechos a las instituciones jurídicas que sean aplicables a las situaciones planteadas [54] . Por ello, el juez tiene la facultad y el deber de conducir el estudio del caso a través de las causales específicas que correspondan con la controversia fundamental [55] .

Esta facultad se cimenta, además, en el principio según el cual el juez conoce el derecho [56] y la jurisprudencia constitucional [57] . 94. En aplicación de este principio, la Corte ha señalado, en sede de tutela contra providencia judicial, que le corresponde al juez la aplicación del derecho con prescindencia del invocado por las partes, de manera que este tiene el deber de determinar correctamente el derecho a partir de la calificación autónoma de la realidad y su consecuente sumisión al derecho vigente. En ejercicio de las facultades descritas, la Corte ha abordado el estudio de causales específicas de procedencia de la acción de tutela contra providencia judicial distintas a las alegadas por los accionantes, e incluso ha identificado las causales específicas a partir del fundamento fáctico de la acción cuando los accionantes no han alegado causales específicas de manera expresa [58] .

95. En ese orden de ideas, la Sala Plena de la Corte Constitucional debe determinar si la Sala de Descongestión n.º 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia incurrió en defecto fáctico, al valorar las pruebas obrantes en el expediente y descartar que la accionante era acreedora de estabilidad laboral reforzada.

96. Asimismo, esta Corte deberá determinar si la Sala de Descongestión n.º 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia incurrió en un defecto sustantivo al no dar aplicación a los artículos 13 y 15 del Código Sustantivo del Trabajo y validar así la conciliación celebrada por la actora. Aun cuando la accionante no formuló de manera expresa la configuración del mencionado defecto, esta Sala considera que tal cargo se encuentra claramente implícito en su argumentación, al cuestionar la interpretación y aplicación que la autoridad accionada realizó del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como de las garantías mínimas derivadas del principio de irrenunciabilidad consagrado en el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo. Tales afirmaciones no se limitan a una discrepancia probatoria ni a una inconformidad procesal, sino que revelan una controversia centrada en el contenido y alcance del derecho sustancial aplicable al caso.

97. También deberá la Sala estudiar si la Sala de Descongestión n.º 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia incurrió en defecto por desconocimiento del precedente judicial, al no casar las sentencias que respaldaron la conciliación que, según la actora, recayó sobre derechos ciertos e indiscutibles, en pleno desconocimiento de las sentencias SU-269 de 2023, SU-256 de 1996, T-217 de 2014, T-438 de 2020 y T-356 de 2022.

98. Así mismo la Sala tendrá que analizar si la Sala de Descongestión n.º 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia transgredió con su decisión los artículos 13 y 53 de la Constitución Política, al desconocer la protección especial de la que gozan las personas en situación de debilidad manifiesta.

99. Para abordar el estudio de los problemas jurídicos, la Sala reiterará la jurisprudencia constitucional sobre la acción de tutela contra providencia judicial; la posibilidad de dictar sentencia de reemplazo; la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud e indagará sobre las reglas de terminación de mutuo acuerdo y los efectos de la conciliación sobre derechos ciertos e indiscutibles.

100. También se referirá al panorama actual de la estabilidad laboral reforzada en Colombia y a la situación de empleabilidad de las personas en condición de discapacidad y a partir de las anteriores reglas resolverá el caso concreto y evaluará, de ser el caso, las medidas a adoptar en los trámites de estabilidad laboral reforzada.

2.4. La acción de tutela contra providencias judiciales. Reiteración de jurisprudencia [59] 101. 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 [60] .

102. La jurisprudencia de esta Corporación ha señalado que, cuando la acción de tutela se dirige contra las decisiones judiciales, tiene carácter excepcional [61] .

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 [62] 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 [63] .

103. 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 [64] 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 [65] –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.

104. Los genéricos son a) la relevancia constitucional, [66] b) la subsidiariedad [67] , c) la inmediatez [68] , d) el carácter decisivo de la irregularidad procesal [69] , e) la identificación razonable de los hechos vulneradores [70] y, f) la ausencia de acción contra una sentencia de tutela [71] .

105. 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. Los requisitos específicos son [72] :

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, al defecto fáctico y a la violación directa de la constitución.

Desconocimiento de precedente 106. 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.

[73] 107. Para determinar cuándo una sentencia -o varias sentencias- constituyen precedente aplicable, la Corte Constitucional ha establecido los siguientes criterios [74] a) que en la razón [75] de la decisión anterior se encuentre una regla jurisprudencial aplicable al caso a resolver; b) que la razón de la decisión resuelva un problema jurídico semejante al propuesto en el nuevo caso y; c) que los hechos del caso sean equiparables a los resueltos anteriormente.

108. 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 [76] .

109. Como el precedente es vinculante, esta causal se configura cuando, entre otras razones, el juzgador; (i) desconozca el contenido del condicionamiento previsto en la parte resolutiva de una sentencia; (ii) o cuando en casos concretos defina, en contravía a lo señalado en la razón de la decisión de sentencias que expide la Corte fijando el alcance de un derecho fundamental [77] .

110. 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 [78] ;

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 [79] .

111. 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 [80] .

112. 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 [81] .

113. 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 [82] .

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

[83] 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 [84] , esta competencia no es absoluta [85] 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 [86] .

115. Los supuestos que conducen a la configuración de un defecto sustantivo se dan cuando el juez [87] : 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) desconoce el significado reconocido o atribuido a las disposiciones objeto de juzgamiento (ley, decreto, resolución, entre otras) en ejercicio del control abstracto de constitucionalidad o legalidad [88] ;

e) omite motivar su decisión o la motiva de manera insuficiente, o; f) aplica una norma que es injustificadamente regresiva o contraria a la Constitución.

Violación directa de la Constitución 116. 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 con la jurisprudencia pacífica de esta Corporación, que la Constitución es fuente del Derecho aplicable por parte de las personas y los servidores públicos [89] . 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 [90] .

En conjunto, este precepto reconoce la supremacía de la Constitución y, por ende, el valor normativo de las disposiciones constitucionales [91] . De esta forma, sus normas se aplican de forma directa y sus valores y lineamientos guían el ordenamiento jurídico [92] .

117. La violación directa de la Constitución se configura, entonces, en las siguientes hipótesis: (i) cuando en la solución del caso se deja de interpretar y aplicar una disposición legal de conformidad con el precedente constitucional; (ii) se trata de la violación evidente o de no tener en cuenta un derecho fundamental de aplicación inmediata; (iii) cuando en los fallos judiciales se vulneran derechos fundamentales porque no se tiene en cuenta el principio de interpretación conforme con la Constitución; y (iv) si el juez encuentra, deduce o se le interpela sobre una norma incompatible con la Constitución, y no aplica las disposiciones constitucionales con preferencia a las legales (excepción de inconstitucionalidad) [93] .

118. Ocurre este defecto en casos en los que el juez desconoce su deber de aplicar la disposición constitucional cuando existe conflicto entre esta y otra disposición infra constitucional [94] o le da a una disposición un alcance en abierta contradicción con la Carta Fundamental.

Ahora, cuando se trate de normas que limitan derechos fundamentales, el desconocimiento de la Constitución surge de una aplicación que desconozca los criterios de interpretación restrictiva de tal tipo de normas [95] .

Defecto fáctico [96] 119. El defecto fáctico está circunscrito al análisis probatorio que realiza el juez. La jurisprudencia constitucional ha señalado que el defecto fáctico es aquel vicio que surge cuando resulta evidente que el apoyo probatorio en que se fundamentó un juez para resolver determinado asunto es absolutamente inadecuado o insuficiente. En ese sentido, no se trata de un simple error, pues éste debe ser ostensible y determinante para la decisión objeto de análisis.

120. Asimismo, esta Corporación ha fijado el alcance del defecto bajo estudio, identificando dos dimensiones en las que se puede manifestar: una positiva y otra negativa.

La primera, cuando el juez (i) acepta una prueba que es ilícita –ya sea por ilegal o inconstitucional–, o (ii) da por probados supuestos de hecho, sin que exista prueba de estos.

121. La segunda dimensión se da en aquellos eventos en los que el operador judicial (i) valora la prueba de manera arbitraria, irracional y caprichosa [97] ; (ii) ignora o no valora, injustificadamente, una realidad probatoria determinante para el desenlace del proceso; (iii) decide sin el "apoyo probatorio que permita la aplicación del supuesto legal en el que se sustenta la decisión [98] "; o (iv) no decreta pruebas de oficio en los procedimientos que está legal y constitucionalmente obligado.

122. Respecto del segundo escenario de la dimensión negativa del defecto fáctico, en el que el juez "ignora o no valora, injustificadamente, una realidad probatoria determinante para el desenlace del proceso", esta Corte expuso en la Sentencia C-099 de 2022 que "[l]a valoración de la prueba es uno de los pilares del debido proceso probatorio, pues a partir de ella se concreta la incidencia real y efectiva de la prueba en la decisión. Así que esta exigencia cobra importancia y su alcance lo configura la obligación del juez que no puede dejar de fundamentar su decisión a partir de un examen de todo el material probatorio, evaluarlo en su integridad. Si omite alguna de estas dimensiones incurre en una causal específica de procedibilidad de la acción de tutela [99] , y no puede tampoco ignorar su existencia".

2.5. La posibilidad excepcional de dictar sentencia de reemplazo en el marco de la tutela contra providencia judicial. Reiteración de jurisprudencia [100] 123.

La tutela contra providencia judicial es en sí misma un mecanismo excepcional de control de las sentencias basado en una cuidadosa ponderación entre la cosa juzgada, la corrección material y la efectividad de los derechos fundamentales y la autonomía e independencia de los jueces de cada proceso.

124. En virtud de este equilibrio, por regla general el juez de tutela que comprueba la existencia de un defecto en una decisión judicial, que además tiene la entidad suficiente para amenazar o desconocer derechos fundamentales, después de declarar la violación y dejar sin efectos la sentencia debe remitirla al juez natural para que este dicte una nueva providencia acorde con los mandatos constitucionales. Sin embargo, de forma excepcional, la Corte Constitucional considera que el juez de tutela puede dictar una sentencia de reemplazo, asumiendo entonces la competencia del juez natural.

125. Por "sentencia de reemplazo" se hace referencia a la posibilidad de que el juez de tutela, tras dejar sin efectos un fallo, asuma el papel de juez natural y dicte las órdenes correspondientes. Y, en términos generales, el juez de tutela puede dictar la sentencia de remplazo cuando existen razones para considerar que el juez natural no seguirá la orientación de la Corte Constitucional, pues no lo ha hecho en oportunidades previas, o cuando existe especial urgencia para la protección del derecho fundamental [101] .

A título de ejemplo, en la Sentencia SU-917 de 2011, relativa a desvinculación de personas que ocupan cargos de carrera en provisionalidad mediante actos administrativos sin motivación, la Corte asumió la tarea de dictar sentencias de reemplazo, dado que el Consejo de Estado nunca acogió la subregla constitucional que identifica esa conducta con una violación evidente del debido proceso. Una decisión similar fue previamente asumida en la Sentencia SU-120 de 2003, relativa a la indexación de la primera mesada pensional .

126. Las subreglas expuestas plasman el carácter excepcional de la decisión de dictar sentencia de reemplazo en sede de tutela. Antes de acudir a esa posibilidad el juez de tutela debe verificar si es posible dejar en firme una de las sentencias dictadas en el proceso ordinario, y siempre debe orientarse a la devolución del expediente para que el juez natural corrija el yerro en una nueva providencia.

2.6. Alcance y contenido de la estabilidad laboral reforzada. Reiteración jurisprudencial [102] 127. La estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental derivado de los artículos 1º, 13, 25, 47, 48, 53 y 93 de la Constitución Política, el cual protege a los trabajadores que, por distintas circunstancias, se encuentran en un estado de debilidad manifiesta [103] .

128. 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, el acceso a otros derechos, algunos de ellos también fundamentales.

129. 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 [104] , 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.

130. 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 [105] , asociación sindical y negociación colectiva [106] 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.

131. 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 [107] .

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 [108] .

132. 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 [109] .

133. 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, C.P.); 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, C.P.), 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, C.P.), en el deber del Estado de adelantar políticas de integración social de las personas con capacidades diversas (art. 47, C.P.) y en uno transversal a todas las relaciones sociales, el de la solidaridad (arts. 1, 48 y 95, C.P.).

134. A partir de ese contenido constitucional y del alcance fijado, esta Corporación ha unificado las siguientes reglas jurisprudenciales [110] que se utilizarán para resolver el presente asunto [111] .

135. Sobre la titularidad de este derecho la jurisprudencia constitucional [112] 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.

136. En punto al contenido que se protege [113] la Corte ha considerado que el fuero de salud está compuesto principalmente por cuatro garantías:

(i) la prohibición general de despido discriminatorio [114] , (ii) el derecho a permanecer en el empleo [115] , (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincular al trabajador [116] y (iv) la presunción de despido discriminatorio [117] .

137. Ahora bien, en la sentencia SU-049 de 2017 , 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 se advierten cuatro conclusiones:

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 ” [118] ;

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 ” [119] ;

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 [120] ; 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 ” [121] .

138. 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.

139. 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 [122] .

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:

[123] : 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 [124] .

(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral [125] . (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico [126] .

(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 [127] .

Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral (a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental [128] .

(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 [129] .

(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL [130] . 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% [131] .

(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 [132] .

ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo a la terminación . 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 [133] .

140. 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 [134] .

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 [135] .

141. Los remedios para conjurar la vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada son variados [136] principalmente se ha estimado que al producirse la ineficacia del despido opera el reintegro del trabajador [137] 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.

2.7. Estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud cuando el vínculo laboral culmina de mutuo acuerdo 142.

La autonomía de la voluntad de las partes es una ficción de las relaciones contractuales. En las relaciones laborales, no opera o está matizada al comprender que existe una evidente asimetría de poder entre el empleador y la persona que trabaja. El Estado actúa a través de las normas laborales e introduce mecanismos de compensación de poderes que permitan balancearlos.

También incorpora unos principios que actúan como orientadores de la interpretación normativa y de la valoración probatoria [138] . 143. Uno de los principios transversales es el de irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, que está en el artículo 53 de la Constitución Política y también en el artículo 14 del Código Sustantivo de Trabajo. Protege que los beneficios establecidos en las normas laborales no puedan renunciarse, y determina que cualquier decisión que los lesione, incluso teniendo la anuencia de la persona que trabaja es ineficaz.

144. En efecto, al ser el trabajo, un derecho humano, la renuncia es inadmisible, por lo menos sin que previamente se activen unas salvaguardas que impidan que el trabajador/a, quien se encuentra en una situación de sujeción económica pueda verse afectado o privado de las garantías mínimas que le corresponden [139] .

Esto, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional expresa “el sentido reivindicatorio y proteccionista que para el empleado tiene el derecho laboral. De suerte que los logros alcanzados en su favor no pueden ni voluntaria, ni forzosamente, por mandato legal, ser objeto de renuncia obligatoria” [140] .

145. En esa línea esta Corporación ha reconocido que “los trabajadores pueden verse forzados a realizar renuncias como respuesta a un estado de necesidad” pues “las relaciones laborales no se desenvuelven en un plano de igualdad entre empleador y trabajador, cuestionando así la vetusta idea de que las relaciones entre privados siempre se desarrollan en un plano de horizontalidad e igualdad y conduciendo a la necesidad de reconocer a los trabajadores una tutela reforzada” [141] .

146. El principio de irrenunciabilidad implica determinar qué es susceptible de renuncia y que no, por tanto, es indispensable determinar cuáles son los derechos ciertos e indiscutibles , excluidos expresamente de cualquier

conciliación o transacción, en contraposición a los derechos inciertos y discutibles, que sí pueden tomar parte en aquellos actos.

147. La Corte Constitucional ha explicado que un derecho es cierto e indiscutible cuando está incorporado al patrimonio de un sujeto y existe certeza sobre su dimensión, es decir, cuando se han cumplido los supuestos de hecho de la norma que consagra el derecho, aunque aún no se haya configurado la consecuencia jurídica de dicha norma.

148. Por el contrario, un derecho es incierto y discutible cuando los hechos no son claros, cuando la norma que lo consagra es ambigua o admite varias interpretaciones, o cuando el nacimiento del derecho está supeditado al cumplimiento de un plazo o condición y existe alguna circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad [142] .

149. En relación con la primera de estas categorías, la Corte Constitucional, ha determinado que " el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra. Por lo tanto, un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad" [143] .

150. Así las cosas, los derechos ciertos e indiscutibles en el ámbito laboral son aquellos que, por su naturaleza, claridad y certeza jurídica, están fuera del ámbito de disposición del empleador, cuyas decisiones o actuaciones no pueden afectarlos. Por lo tanto, deben ser protegidos de manera inmediata y efectiva [144] .

151. La jurisprudencia constitucional ha reconocido dentro de esta categoría de derechos, por ejemplo, la seguridad social, el salario mínimo, la indexación de la primera mesada pensional, el fuero de maternidad, el derecho a la estabilidad laboral reforzada, el reconocimiento de las prestaciones sociales y las garantías de un ambiente de trabajo seguro y digno, entre otros [145] .

152. Esta Corte ha evaluado, en su precedente, si personas que se encontraban en estado de debilidad manifiesta por razones de salud podían conciliar la terminación de su relación jurídica sin acudir a la autorización administrativa del Ministerio.

153. En la Sentencia SU-256 de 1996 , que es el antecedente de la Ley 361 de 1997 y del fuero de salud, la Sala Plena examinó el caso de un trabajador de un club social diagnosticado con VIH, quien, tras múltiples presiones, fue despedido injustamente.

154. El trabajador demandado y durante el curso de una demanda laboral ordinaria, suscribió una conciliación aprobada por el juez del trabajo. La empresa incumplió lo acordado y el accionante interpuso acción de tutela. En sede de revisión la Corte sostuvo que la conciliación llevada a cabo entre las partes vinculadas era ineficaz pues estaba conciliando derechos irrenunciables y el debate constitucional afectaba derechos fundamentales como la igualdad, la dignidad, la salud y la seguridad social.

155. Luego, en la Sentencia T-1008 de 1999 , una Sala de Revisión estudió el caso de un trabajador en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, quien había pactado la terminación de su contrato de trabajo por mutuo acuerdo mediante una conciliación. La Corte señaló que, aunque las conciliaciones cumplen con las condiciones legales para resolver diferencias salariales y prestacionales, no tienen fuerza frente a la Constitución para hacer que el trabajador renuncie a derechos ciertos e indiscutibles como la pensión de jubilación , que debe ser reconocida y pagada cuando se cumplan los requisitos legales.

156. Asimismo, en la Sentencia T-631 de 2010 , la Corte estudió el caso de un trabajador quien había sido calificado con un 68.30% de pérdida de capacidad laboral, fue despedido sin justa causa, y celebró una transacción por $60,000,000, aprobada judicialmente, mediante la cual acordó la cancelación de una suma de dinero como pago de "cualquier tipo de

controversia pasada, presente o futura de índole laboral o de Seguridad Social derivada de la relación laboral que se termina de común acuerdo". La Sala concluyó que el derecho a la seguridad social es fundamental e irrenunciable según el artículo 48 de la Constitución Política y que la transacción aprobada implicaba la renuncia del trabajador a su pensión de invalidez, lo que resultaba inadmisible.

157. En la Sentencia T-217 de 2014 , la Corte analizó si era posible conciliar por mutuo acuerdo la terminación de una relación laboral de un trabajador que gozaba de estabilidad ocupacional reforzada. Determinó que, en ninguna circunstancia, los empleadores pueden utilizar dicha figura para eludir el mandato constitucional de solidaridad, ni como mecanismo para evadir la obligación de solicitar autorización de la autoridad laboral para finalizar el vínculo. Por esta razón, ordenó el reintegro del solicitante y el pago de los salarios y prestaciones dejados de cancelar, así como la indemnización por despido discriminatorio prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

158. En esta decisión, la Corte consideró que "la conciliación no puede ser empleada como un mecanismo para validar la terminación de una relación laboral en un contexto en el que una de las partes se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, en razón de su enfermedad, pues ello podría prestarse para evadir el deber de solicitar en estos casos el permiso de la autoridad laboral competente para efectuar el despido, o cualquier otro deber que le impongan la constitución y la ley para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada".

159. Por último, en la Sentencia T-356 de 2022 , un trabajador con pérdida de la capacidad laboral del 44.18% fue obligado a agotar la conciliación extrajudicial antes de acudir al proceso de nulidad y restablecimiento del derecho. La Sala concluyó que sólo son materia de conciliación aquellos derechos inciertos y discutibles, y que el requisito de conciliación no aplica para derechos ciertos e indiscutibles.

160. Así, los derechos ciertos e indiscutibles en el ámbito laboral son aquellos que, por su naturaleza y claridad jurídica, deben ser protegidos de manera inmediata y efectiva. Estos están salvaguardados de manera estricta en el ordenamiento jurídico, pues los trabajadores no pueden renunciar a ellos, ni siquiera mediante conciliaciones o transacciones. A partir del principio de irrenunciabilidad, se asegura que estos derechos se preserven y no sean objeto de disposición, ya que se fomenta un entorno laboral más justo y equitativo, al tiempo que se promueve la protección integral de los trabajadores y, en definitiva, se fortalece la justicia social en el ámbito laboral.

161. No es admisible la conciliación de derechos relacionados con la estabilidad laboral reforzada de personas que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta por salud, dado que esto implicaría desconocer el procedimiento administrativo requerido para la terminación contractual.

162. Como lo ha sostenido esta Corte en distintas decisiones, y se reiteró en los capítulos previos de esta decisión, los fueros en el trabajo operan como mecanismos que protegen contra la discriminación. Para que sean eficaces y efectivos, se requiere que un tercero neutral evalúe si las razones que se oponen para la terminación del contrato, incluso el mutuo acuerdo, no se fundan en motivos discriminatorios. Esta figura no impide la terminación de las relaciones jurídicas, incluso por mutuo acuerdo, pero sí asegura la protección de los derechos fundamentales en el trabajo y blinda las actuaciones para que estas no sean ineficaces.

2.8. Las decisiones de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en materia de conciliación y transacción de derechos ciertos e indiscutibles 163.

Para la Sala de Casación Laboral un derecho es indiscutible cuando existe certeza sobre su causación, para esa Corte el hecho de que entre empleador y trabajador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas en torno a su nacimiento no le restan la naturaleza dado que si se admitiera esa posición "bastaría que el empleador, o a quien se le atribuya esa calidad, niegue o debata la existencia de un derecho para que éste se entienda discutible, lo que desde luego no se correspondería con el objetivo de la restricción, impuesta tanto por el constituyente de 1991 como por el legislador,

a la facultad del trabajador de disponer de los derechos causados en su favor; limitación que tiene fundamento en la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en las leyes sociales" [146] .

164. La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha identificado como derechos ciertos e indiscutibles: las acreencias laborales, tales como salarios, cesantías, intereses a las cesantías, prima legal de servicios, y vacaciones [147] ;

las cotizaciones causadas a seguridad social en casos de pensión de vejez [148] ; los derechos pensionales derivados de una convención [149] ; la indexación de la primera mesada pensional [150] ; la pensión de sobrevivientes [151] ;

y el bono pensional [152] . De igual forma, ha considerado que las primas extralegales de vacaciones y antigüedad que no tienen connotación salarial ni se tienen en cuenta para la liquidación de prestaciones [153] , la bonificación conciliatoria [154] y las mesadas pensionales futuras son inciertos y discutibles [155] .

165. También dicha Sala de Casación ha explicado que la autonomía de la voluntad de las partes es una característica propia de toda relación contractual, pero en el caso de las relaciones laborales, se encuentra atenuada por los principios que propenden por la garantía del derecho del trabajo y de la seguridad social. De igual forma, ha dicho que "la autonomía de la voluntad de las partes de un contrato de trabajo y su poder de disposición no son absolutos, sino que están expresamente limitados por el legislador, en los términos de los artículos 13, 14 y 15 del C.S.T.". En este sentido, ha afirmado que el objetivo de la limitación es evitar que el trabajador se prive, por desconocimiento o por presiones del empleador, de los beneficios irrenunciables consagrados a su favor. Por tanto, ha considerado que existen derechos mínimos que no se pueden disponer por medio de mecanismos tales como la transacción [156] .

166. Sin embargo, en su reciente jurisprudencia, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha aceptado que las personas que pueden ser destinatarias de la estabilidad laboral consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pueden terminar de mutuo acuerdo sus contratos de trabajo.

167. Por citar algunos ejemplos, en la Sentencia SL3628 de 2019, la Sala de Descongestión n.º 2 de la Corte Suprema de Justicia decidió un recurso de casación interpuesto por un ciudadano que sufrió la amputación y pérdida de su miembro inferior derecho y que "por mutuo acuerdo" terminó su relación laboral.

En esa oportunidad, al estudiar si el acuerdo que puso fin al contrato de trabajo versó sobre derechos ciertos e indiscutibles, "como lo es la sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997", se descartó tal cuestión tras aducir que "la sanción a la que hace alusión la norma transcrita necesita de algunos presupuestos para que se configuren, entre ellos, que el trabajador sea despedido o se le termine la relación laboral por razón a su limitación".

168. Posteriormente, en la Sentencia SL3144 de 2021, la Sala de Casación Laboral avaló un acuerdo que tuvo como objeto derechos ciertos e indiscutibles. En esa ocasión, la Corporación analizó el caso de un trabajador que estando al servicio de su empleador fue secuestrado, lo que le generó traumas físicos y trastornos psicológicos graves.

En su demanda, el trabajador narró que se desconoció su derecho a la estabilidad laboral reforzada al terminar su contrato de trabajo con fundamento en una transacción que suscribió mientras estaba en un proceso de rehabilitación.

169. En sus consideraciones, aunque la Sala reconoció que el demandante tenía "derecho a la garantía de estabilidad laboral reforzada", no concedió las pretensiones que él buscaba, por virtud de que el acuerdo transaccional "no desconoció derechos mínimos que afectaren su validez porque el trabajador puede válidamente consentir una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo así goce de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral no se pueda terminar" .

170. Más recientemente, en una sentencia completamente relevante para la discusión, dictada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia al interior de la radicación n.º 90116 [157] , se examinó el caso de una ciudadana que padecía cáncer de seno multicéntrico bilateral y que, al parecer, fue presionada para renunciar a su trabajo a cambió de que le reconocieran 4 meses de sueldo, sin que aquella conociera de las garantías a las que tenía derecho por ser sujeto de especial protección.

Según la demandante, ella se retractó de conciliar, sin embargo, su empleador le comunicó que convalidaría la conciliación ante un juez. 171.

En su decisión, la Corte Suprema de Justicia manifestó que la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “no opera para los casos de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo (…) a no ser que se alegue y demuestre algún vicio en el consentimiento del trabajador” además juzgó que la demandante no gozaba de la protección al no tener una discapacidad, puesto que “no está probada la existencia de una barrera en el entorno laboral que impidiera que se desempeñara en igualdad de condiciones que los demás” y que “la trabajadora sufrió una enfermedad crónica que sin duda durante muchos años implicaron múltiples afectaciones a nivel corporal. No obstante, no le generó per se dificultades para desempeñar su actividad laboral”.

172. En esta decisión, la Corte Suprema de Justicia advirtió que “no existe justificación que impida a las personas con discapacidad acordar o ejercer la disposición de sus derechos, pues sin desconocer que estos están protegidos por la Constitución e incluso, por tratados y normas de carácter internacional, la voluntad que emerge es la misma de la que gozan todos los trabajadores para acordar, conciliar o transigir, esto es, la auto determinación, entendida como el derecho de toda persona para ejercer sus derechos y obligaciones”.

173. En la misma línea, luego de hacer algunas consideraciones sobre la capacidad legal de las personas en condición de discapacidad y del principio de igualdad, estimó que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es irrenunciable pues admitirlo impondría barreras al trabajador para terminar la relación laboral y aquellos en condición de discapacidad “tendrían vedado renunciar a su labor con alguna clase de beneficio adicional, como podría eventualmente hacerlo cualquier otro trabajador al terminar el contrato por mutuo acuerdo”.

174. Esta consideración fue reiterada en la Sentencia SL 1797 de 2024, en la cual la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia manifestó que “[p]ara la Corporación los derechos discutidos en el marco de la estabilidad laboral reforzada no pueden considerarse ciertos e indiscutibles, de manera que esté restringida la conciliación o transacción frente a ellos”. Esta tesis encontró respaldo, además, en que en este tipo de casos no aplica el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues dicha disposición aplica para eventos de despido sin justa causa y no para terminaciones de mutuo acuerdo, obedeciendo al tenor literal de la norma.

2.9. El enfoque constitucional de la irrenunciabilidad a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud 175. Como se ve, existen diferencias sustanciales entre la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional. Por citar algún ejemplo, mientras que para la primera este tipo de acuerdos son válidos por cuanto las personas que gozan de estabilidad laboral reforzada cuentan con capacidad para asumir compromisos y obligarse, para esta Corte estos acuerdos no producen efectos en la medida que recaen sobre derechos ciertos e indiscutibles. Dicho de otro modo, la validez para la Sala Laboral depende de que la voluntad sea expresada sin vicios ni apremios, mientras que para la Sala Plena de la Corte Constitucional la invalidez se da por cuanto el acuerdo recae sobre un objeto no susceptible de negociación, los derechos ciertos e indiscutibles (prohibición contenida en el artículo 53 de la Constitución Política [158] y en los artículos 14 y 15 del CST).

176. En el examen que realiza la Corte Suprema de Justicia no se evalúan las incidencias frente al principio de irrenunciabilidad, ni el carácter de derecho fundamental de la estabilidad laboral reforzada, sino únicamente la

autonomía de la voluntad, pese a que aquella corporación reconoce que esta no puede entenderse dentro del mismo marco de autonomía de otras relaciones jurídicas.

177. A juicio de la Corte Constitucional esta lectura es contraria a la Constitución Política dado que crea una excepción al control de la terminación contractual por causas discriminatorias por razones de salud. Como se explicó en el acápite previo la jurisprudencia constitucional no impide la terminación del contrato por acuerdo de voluntades, solo que incluso en estos eventos, considera que debe existir un tercero neutral que evalúe que, efectivamente esa rescisión no está involucrando móviles discriminatorios o no está afectando gravemente la posición de quien trabaja.

178. Para la Corte es difícil afirmar que las personas en posiciones de menor poder cuentan con plena autonomía dado que no es posible presumir que existe un equilibrio o simetría en las relaciones de trabajo, como ha sido reiterado por esta Corte en diferentes oportunidades [159] .

Es el derecho a través de controles jurídicos, jurisdiccionales o colectivos el que busca transformar esas relaciones desiguales y balancearlas. Sobre esa consideración se sostienen los Derechos Económicos Sociales y Culturales.

179. Si bien el trabajo tiene una connotación de libertad, que implica que una persona pueda permitir que otra adquiera, transitoriamente, su capacidad para trabajar y se apropie de lo que en ese tiempo produzca, también es un derecho humano y por esto existe un espacio irreductible, no disponible o apropiable por otro.

180. ¿Cuál es ese núcleo irrenunciable? La Constitución la resuelve en el artículo 53 al señalar que no es posible renunciar a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales. A su turno, el estatuto del trabajo establece que, al ser las leyes que regulan el trabajo humano de orden público, los derechos y prerrogativas en ellas contemplados no pueden ser desestimados o renunciados.

181. El principio de irrenunciabilidad está estrechamente ligado a los derechos fundamentales de dignidad e igualdad; también es indisponible la cláusula de no discriminación, no solo porque evita que las relaciones asimétricas se profundicen, sino para excluir en una sociedad que se precia de democrática cualquier consideración que equipare el trabajo a mercancía, quedan claras las razones por las que no pueden transarse derechos ciertos e indiscutibles como además lo reconoce la ley.

182. Como se ha insistido en esta decisión la cláusula de no discriminación en las relaciones laborales se manifiesta en una de sus formas más concretas a través de los fueros, los cuales actúan como una acción afirmativa. Esta acción proporciona protección diferenciada a aquellos individuos que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad.

183. En lo que a este asunto concierne, el fuero de salud se cimenta en la consideración de que no es posible objetivar a los seres humanos y reducirlos a simples máquinas que pueden ser prescindibles si dejan de ser eficaces o efectivas ante un padecimiento, provenga este de un accidente o de una enfermedad. Por ello, la estabilidad en el empleo también se entrelaza a la igualdad contra la arbitrariedad.

184. Ahora bien, como existe un consenso en la jurisprudencia constitucional de que la estabilidad laboral por razones de salud es un derecho fundamental, no podría concebirse que pueda estar sujeta al arbitrio de las partes – una de ellas en condición de desventaja – y menos que se desaperciba el propio reclamo de la ineficacia de tal acuerdo por parte de quien ejerció como trabajador. No se trata de negar la posibilidad de terminar de mutuo acuerdo las relaciones laborales solo que, se insiste, esta se encuentre mediada de una evaluación de un tercero que evidencie que la terminación no esté sustentada en motivos discriminatorios.

185. Un acto de conciliación, por terminación laboral, que involucre a un trabajador enfermo y que se encuentre dentro de las reglas precisadas por la jurisprudencia constitucional para que opere la estabilidad laboral reforzada, no puede

admitirse, si el juez o la autoridad administrativa que la avala desconoce las circunstancias en la que se suscribe, esto genera su ineficacia.

Exigirle a un trabajador demostrar que su consentimiento estuvo viciado implica acudir a una solución civilista, cuando el derecho laboral establece las protecciones del principio de irrenunciabilidad y genera las consecuencias de la ineficacia.

186. Por esto, surge imperativo que, cuando se acuda ante dichas autoridades, se precisen todas las circunstancias que rodean el acuerdo, tales como las relativas a la existencia de fueros que respalden la estabilidad en el empleo y las causas que subyacen a la finalización de la relación laboral. En el mismo sentido, es deber de aquellas autoridades velar porque no se celebren negocios jurídicos sobre objetos no susceptibles de negociación, pues solo de esta manera se materializan los mandatos contenidos en los artículos 53 de la Constitución Política y 13 y 43 del Código Sustantivo del Trabajo.

2.10. Barreras administrativas frente al análisis de los asuntos relacionados con la estabilidad laboral reforzada por razones de salud 187. En sede de revisión varias intervenciones evidenciaron las barreras administrativas que existen para dar curso tanto a las querellas por despidos de personas en condición de debilidad manifiesta por razones de salud, como a los trámites dados por las inspecciones del trabajo a las solicitudes de autorizaciones de terminación de relaciones laborales ante el fuero de salud.

Advierten que las direcciones territoriales no tienen un protocolo claro y que no existen parámetros unificados en la evaluación de los casos.

188. Por su parte la Corte ha emitido diversas sentencias de unificación en materia de estabilidad laboral reforzada, pero son persistentes las reclamaciones por la infracción de este derecho y es necesario evaluar medidas adicionales en el caso de evidenciar barreras administrativas.

189. Dentro de las funciones del Ministerio del Trabajo se encuentran, entre otras: (i) formular, dirigir y evaluar las políticas que fomenten la estabilidad en el empleo [160] ;

(ii) coordinar y evaluar las políticas y estrategias para enfrentar los riesgos en materia laboral, articulando las acciones que realiza el Estado, con la sociedad, la familia y el individuo [161] ;

(iii) formular las políticas y estrategias orientadas a facilitar la divulgación para el conocimiento de los derechos de las personas en materia de empleo, trabajo decente, salud y seguridad en el trabajo, y su reconocimiento por los entes competentes [162] ;

y (iv) proponer, desarrollar y divulgar, en el marco de sus competencias, estudios técnicos e investigaciones para facilitar la formulación y evaluación de políticas, planes y programas en materia de empleo, trabajo, seguridad y salud en el trabajo [163] .

190. En el curso del presente trámite de revisión, pese a los múltiples requerimientos realizados, se pudo advertir que el Ministerio del Trabajo no cuenta con estudios ni informes técnicos que aborden de manera específica y detallada la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, ni el proceso que se adelanta al interior de dicha cartera para autorizar el despido de trabajadores cobijados por dicho fuero [164] .

191. No existe información de inspección laboral, que es la dependencia la encargada administrativamente de realizar el control ante la afectación de derechos fundamentales en el trabajo, que permita establecer cuáles son los mayores obstáculos administrativos que enfrentan las personas al interponer una querella por vulneración de la estabilidad laboral reforzada y, de otro lado, para determinar los tiempos promedios de definición. Esto incide en la unificación de criterios para la resolución de los casos y en la ausencia de información que permita delinear una política pública frente a una reclamación recurrente, relacionada con derechos fundamentales.

192. La única información proporcionada por el Ministerio del Trabajo hace referencia al número de autorizaciones para la terminación del vínculo laboral o de trabajo asociativo a trabajadores/as en situación de discapacidad en el periodo 2021 a 2024. Las cifras, que además no dan cuenta del número de solicitudes sin tramitar, presentan la siguiente información:

Año Solicitudes no autorizadas Solicitudes autorizadas Solicitudes resueltas por año 2021 183 52 235 2022 74 133 207 2023 106 57 163 2024 24 29 53 Tabla 3.

Autorizaciones para despido de trabajadores/as en situación de discapacidad. Fuente: elaboración propia a partir de la respuesta proporcionada por el Ministerio del Trabajo. Expediente digital, archivo “054 Rta. Ministerio del Trabajo.pdf”, p.

3. 193. Esta información no está desagregada, no es posible evaluar qué tipo de autorización es, en qué tipo de industria, sobre cuál tipo de padecimiento, el género, la edad y el tipo de afectación a la salud, todos elementos claves al momento de establecer reglas que permitan tener claridad sobre este tipo de procedimiento.

Esta deficiencia crea desincentivos en la utilización del mecanismo y genera efectos negativos para las partes inmersas en una relación contractual.

194. Aunque los datos son escasos, al presente expediente llegaron informes que la Sala encuentra pertinentes, remitidos por asociaciones como la Federación de Aseguradores Colombianos - Fasecolda y la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia - ANDI que incorporan muestras significativas para obtener un panorama sobre lo que está ocurriendo con los procesos de estabilidad laboral reforzada por razones de salud en el país y también de la situación de riesgos laborales, que se encuentra estrechamente asociada al mencionado fuero.

Cifras sobre el fuero de salud 195. En el año 2023, el Centro de Estudios Sociales y Laborales de la ANDI publicó un estudio con base en datos obtenidos de una encuesta dirigida a 125 empresas que representan el 4% del empleo asalariado formal y, a su vez, un 7,1% de Producto Interno Bruto – PIB. El propósito del estudio fue identificar las tendencias relacionadas con el ausentismo laboral, y proporcionar una perspectiva sobre el funcionamiento en la práctica de la estabilidad laboral reforzada, desde la perspectiva empresarial. A efectos de esta decisión los datos serán analizados como indicativos de un problema estructural en la información de que dispone el Ministerio del Trabajo, necesaria para fijar una política pública que desde la inspección del trabajo proteja los derechos fundamentales de las y los trabajadores.

196. El informe de la ANDI detalla el comportamiento de las autorizaciones de terminación de contrato laboral a trabajadores con fuero de salud. Para efectos de transparencia en la información, es importante tener en consideración que la ANDI presenta cifras mayores a las reportadas por el Ministerio de Trabajo para los años 2021 y 2022:

Tabla 4: solicitudes de terminación de contrato a trabajadores con fuero de salud 2014-2022. Fuente: Centro de Estudios Sociales y Laborales – CESLA de la ANDI, 2022. Elaborada con datos del Ministerio del Trabajo. Información de 2022 con corte a mayo.

197. De acuerdo con esta gráfica, las solicitudes resueltas anualmente son inferiores a las peticiones, encontrándose un aumento significativo en el año 2019. Así mismo para el año 2022 las solicitudes decayeron, esto bien pudo obedecer a terminaciones atípicas sin que mediara autorización administrativa, o a que se presentaron menos casos, no es posible establecer con claridad cuál es la hipótesis más adecuada.

198. Así mismo el estudio evidencia que para el año 2022 se encontraban represadas en las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo solicitudes sin resolver. Para la ANDI una de las mayores dificultades a las que se enfrenta el trámite del fuero tiene que ver con que la legislación no establece procedimientos ni términos claros para resolver la

solicitud de terminación de vinculación laboral de personas cobijadas por la estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

199. Añade esta asociación que existe un promedio ponderado del 55% de solicitudes resueltas (favorablemente o no). Es decir, el 45% de las solicitudes no tuvieron un cierre. El comportamiento del promedio por años se observa a continuación:

Tabla 5: porcentaje de solicitudes resueltas de terminación de contrato a trabajadores con fuero de salud 2014-2022. Fuente: Centro de Estudios Sociales y Laborales – CESLA de la ANDI, 2022. Elaborada con datos del Ministerio del Trabajo. Información de 2022 con corte a mayo.

200. En línea con lo anterior, la ANDI también evidencia en su estudio que el porcentaje de solicitudes tramitadas no autorizadas tiende a la disminución:

Tabla 6: porcentaje de solicitudes no autorizadas de terminación de contrato a trabajadores con fuero de salud 2014-2022. Fuente: Centro de Estudios Sociales y Laborales – CESLA de la ANDI, 2022. Elaborada con datos del Ministerio del Trabajo. Información de 2022 con corte a mayo.

201. Sin embargo, el estudio muestra variaciones injustificadas entre las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo para definir si se autoriza o no la terminación de una relación laboral con personas que se encuentren aforadas por salud y ofrecen los siguientes datos estadísticos a través de la muestra que recolectaron:

Tabla 6: porcentaje de solicitudes no autorizadas de terminación de contrato a trabajadores con fuero de salud discriminados por departamento2014-2022.

Fuente: Centro de Estudios Sociales y Laborales – CESLA de la ANDI, 2022. Elaborada con datos del Ministerio del Trabajo. Información de 2022 con corte a mayo.

202. Esos datos indican variaciones porcentuales amplias entre un departamento y otro, por ejemplo, en Bolívar el 90,5% de las solicitudes para autorización de terminación laboral por fuero de salud son negadas, mientras que en el Huila el porcentaje de negativa es menor, con un 40%. No se dispone de datos del Ministerio para analizar las hipótesis más probables.

203. No se dispone de información sobre los tiempos de resolución de los casos, y el Ministerio del Trabajo pese a que dispone de una plataforma denominada SisInfo esta parece no estar implementada o no disponer de datos necesarios para evaluar el procedimiento administrativo de fuero de salud.

Cifras sobre riesgos laborales 204. Un aspecto estrechamente relacionado con el fuero de salud es el de las incapacidades médicas. Esto es así porque una de las reglas que ha reiterado la Corte Constitucional para que opere el fuero de salud, tiene que ver con que este se activa, independientemente de que se encuentre calificada una pérdida de capacidad, siempre que la incapacidad devenga de un padecimiento que afecte gravemente el desarrollo de la actividad contratada.

205. A partir de la información reportada por las administradoras de riesgos laborales [165] , Fasecolda desarrolló un visualizador de cifras de riesgos laborales [166] que presenta información relevante –actualizada a noviembre de 2024– de afiliación y siniestros de este subsistema de seguridad social, permitiendo monitorear el comportamiento histórico de las principales variables del Sistema General de Riesgos Laborales.

206. La herramienta mencionada permite evidenciar una comparación entre los casos reportados por accidentes de trabajo y enfermedades laborales, siendo los segundos mucho menos frecuentes. Llama la atención que el reporte de enfermedades laborales tiende a la disminución en el periodo de 2020 a 2025 [167] :

Tabla 7: accidentes de trabajo y enfermedades laborales 2020-2025. Fuente: visualizador de cifras de riesgos laborales de Fasecolda. 207. En el ámbito de las enfermedades laborales por actividad económica, es posible identificar que, para el 2024, las industrias manufactureras presentaron un número de casos significativamente mayor a las demás industrias:

Tabla 8: casos de enfermedad laboral por actividad económica 2024. Fuente: elaboración propia con base en el visualizador de cifras de riesgos laborales de Fasecolda.

208. Este mismo fenómeno se advierte en las incapacidades parciales permanentes, y en cierta medida en las pensiones de invalidez, en donde los trabajadores del sector de la construcción también se ven afectados:

Tabla 9: casos de incapacidad parcial permanente por actividad económica 2024. Fuente: elaboración propia con base en el visualizador de cifras de riesgos laborales de Fasecolda.

Tabla 10: casos de pensión de invalidez por actividad económica 2024. Fuente: elaboración propia con base en el visualizador de cifras de riesgos laborales de Fasecolda.

209. En línea con lo anterior, y volviendo al panorama general, el visualizador refleja el comportamiento de pensiones de invalidez e incapacidades parciales permanentes en casos de accidentes de trabajo y enfermedades laborales para 2024, siendo los segundos menos frecuentes:

Tabla 11: pensiones de invalidez e incapacidades parciales permanentes 2024 Fuente: visualizador de cifras de riesgos laborales de Fasecolda.

210. La herramienta de visualización de Fasecolda revela tendencias como la disminución en el reporte de enfermedades laborales entre 2020 y 2024 y la alta incidencia de enfermedades en industrias manufactureras y de la construcción. Además, se observa un comportamiento diferenciado en términos de incapacidades parciales permanentes y pensiones de invalidez, siendo los accidentes de trabajo la principal causa.

211. En términos de ausentismo laboral, la ANDI determinó que varían en su severidad, según la causa. En particular, las enfermedades de origen laboral tienen una mayor prolongación en días de incapacidad, con un promedio de 6,3 días por caso en el 2022:

Tabla 12: severidad del ausentismo por razones de salud: días por caso 2022. Fuente: Centro de Estudios Sociales y Laborales – CESLA de la ANDI, 2022. Elaborada con datos del Ministerio del Trabajo. Información de 2022 con corte a mayo .

212. El estudio destaca que, aunque las enfermedades de origen común constituyen la principal causa de ausentismo, su severidad en términos de días de ausencia por caso es menor en comparación con las enfermedades de origen laboral. Esto refleja que, pese a que las enfermedades de origen común tienden a ser más frecuentes, su impacto es menor en comparación con aquellas de causas laborales.

213. De las cifras presentadas en este capítulo, es posible concluir que existen claras barreras para resolver con prontitud los asuntos de fuero de salud y existen dificultades significativas en términos de información y seguimiento por parte del Ministerio del Trabajo. Aunque dicha cartera es responsable de formular y evaluar políticas en esta materia, los datos disponibles no abordan en profundidad los procedimientos y criterios de decisión para terminar contratos de trabajo a personas cobijadas por el fuero de salud.

214. La Corte ha sostenido que la figura del fuero es un mecanismo de protección contra la discriminación a la par que ha enfatizado que, si es posible la terminación de las relaciones jurídicas, siempre que la autoridad administrativa lo autorice, de acuerdo con lo señalado además en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Esa autorización no puede mantenerse sin definición, o ser prolongada pues tanto trabajador como empleador deben contar con una solución pronta

ante esta materia, si la autorización procede, el trabajador dispone del proceso ordinario para controvertirlo judicialmente.

215. Aunque la Sala comprende las limitaciones de los estudios que aquí se traen, lo cierto es que permiten advertir una alta proporción de solicitudes de terminación de contrato sin resolver y la ausencia de procedimientos claros en la legislación para estos casos. Aunque el proyecto de Código Procesal del Trabajo crea un procedimiento especial para reintegro de trabajadores despedidos encontrándose aforados [168] , el Ministerio del Trabajo mantiene la competencia para la evaluación de las autorizaciones.

216. Para la Corte, la inspección laboral de derechos fundamentales debe garantizar un mecanismo de información completo y transparente que, preservando el habeas data, permita evaluar el comportamiento de los trámites de autorización por fuero de salud y disponer de datos para fijar una política pública. Así mismo debe fijar unos términos de resolución perentorios, para la evacuación de las solicitudes en las distintas direcciones territoriales, así como un mecanismo de seguimiento que permita monitorear las querellas por infracción a los derechos fundamentales relacionados con fuero de salud.

217. En este punto, la Sala Plena advierte que la falta de bases de datos cualitativas y desagregadas impide al Ministerio de Trabajo cumplir cabalmente con su función constitucional de diseñar y ejecutar políticas públicas que garanticen efectivamente la estabilidad en el empleo, en particular para personas en situación de debilidad manifiesta. La inexistencia de sistemas de información robustos y desagregados perpetúa la invisibilidad estadística de sectores históricamente discriminados, lo cual no solo dificulta el seguimiento a las solicitudes de autorización de despido, sino también la adopción de medidas con enfoque interseccional que respondan a las múltiples formas de vulnerabilidad que afectan a ciertos grupos poblacionales.

2.11. Resolución del caso concreto La Sala de Descongestión Laboral n.º 1 incurrió en defecto fáctico 218. Como se explicó en los antecedentes de esta decisión, María Delia Lozano Celis suscribió acta de conciliación con la empresa Colombo Andina de Impresos, que fue avalada ante un juez, quien desconocía la situación de salud de la trabajadora al momento de la firma.

219. En efecto, la Sala de Descongestión Laboral n.° 1 tuvo como hechos que no fueron materia de discusión, entre otros, que el 2 de enero de 2012 María Delia Lozano Celis se vinculó a Colombo Andina de Impresos S.A. a través de un contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de auxiliar de planta de encuadernación y “que en vigencia del contrato de trabajo se calificó el síndrome de túnel del carpo sufrido como de origen laboral”.

220. Así mismo fue incontrovertido que el 2 de mayo de 2014 las partes celebraron una transacción para dar por terminada la relación laboral, la cual fue objeto de conciliación ese mismo día, mecanismo en el cual además se pactó el pago de una suma de dinero para precaver cualquier litigio; “que a la terminación del vínculo de trabajo la demandante no se encontraba incapacitada ni había sido calificada con pérdida de capacidad laboral alguna, en tanto ello ocurrió con posterioridad” y que “el 16 de septiembre de 2014 la actora fue calificada por la ARL Positiva con pérdida de capacidad laboral del 15,44%, de origen profesional estructurada el 23 de julio de 2014, con diagnóstico de «síndrome de túnel del carpo bilateral derecho moderado e izquierdo leve”.

221. La Sala de Casación reconoció que la demandada facilitó la valoración médica de María Delia Lozano “a través de la entrega de los documentos que fueron requeridos para el efecto y (...) fue notificada del resultado de la evaluación (…)”, a la par que estimó que en “el presente caso no se podía alegar la existencia de un derecho cierto, pues la calificación de padecer una enfermedad de origen profesional, por sí sola, no lo configura al tenor del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ni tampoco se eleva como una talanquera para aceptar propuestas del empleador, entre ellas, la terminación de la relación laboral”.

222. Para determinar si efectivamente el acuerdo conciliatorio versó sobre derechos ciertos e indiscutibles, la Sala de Casación Laboral debía evaluar, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, si la trabajadora se encontraba cobijada por la estabilidad laboral por razones de salud, para luego determinar si este se trataba de un derecho cierto e indiscutible o no y si podía disponerse a través de la conciliación. Las pruebas con las que contaba la Sala de Casación en Descongestión eran inequívocas de la condición de salud y por tanto de que operaba el fuero.

223. Debe recordarse 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;

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

224. La accionante poseía una condición de salud que impedía significativamente el normal desempeño laboral. María Delia desempeñaba funciones como auxiliar de planta de encuadernación. En el oficio CA 004-2014, que emitió la propia empresa el 20 de febrero de 2014, constaba que la trabajadora tenía dentro de sus funciones: “1. Recibir y/o alimentar las unidades de la maquina cosedora de alambre; 2. Hacer bases para acomodar producto en proceso o terminado; 3. Revisar producto terminado; 4. Apoyar labores de terminados en encuadernación”.

225. De allí también se extrae que su trabajo lo realizaba en horarios rotativos de 6 am a 2 pm; de 2 pm a 10:00 pm y de 10:00 pm a 6 a.m [169] y que su diagnóstico recaía sobre sus manos y brazos, es decir, sobre sus herramientas de trabajo, de lo cual es dable inferir que su padecimiento interfería en el desarrollo de su labor , pues contaba con diagnóstico de síndrome de túnel del carpo, el cual, fue calificado como de origen laboral.

226. La valoración de medicina laboral efectuada por Salud Total EPS el 1° de abril de 2014, identificó que María Delia Lozano realizaba actividades “bimanuales en posturas no soportadas con aplicación de fuerza en manos, movimientos repetitivos de manos y muñecas (...)” [170] y que ella estaba en proceso de calificación debido a sus padecimientos de salud, es decir no solo tenía el diagnóstico de una enfermedad que le impedía cumplir cabalmente sus labores, sino que acudía a exámenes frecuentes para evaluar su pérdida de capacidad laboral.

227. Para la Sala, la afectación significativa que una condición médica pueda generar en el desempeño laboral no requiere para su acreditación la existencia de una incapacidad médica. De acuerdo con las reglas decantadas en el apartado general de esta providencia, es posible acreditar la existencia de una condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral a través del diagnóstico, cuando este sea conocido por el empleador e implique un tratamiento médico [171] .

228. El empleador conocía la situación de debilidad manifiesta de su trabajadora al momento de la suscripción del acta de conciliación . Son varias las pruebas que permiten acreditar dicho conocimiento.

229. En primer lugar, obra el oficio del 10 de febrero de 2014 que Salud Total EPS remitió a Colombo Andina de Impresos S.A., en el que le solicitó la documentación para iniciar el estudio de origen de la patología que padecía María Delia Lozano, su trabajadora [172] .

Específicamente se requirió la remisión de la historia clínica ocupacional en la que se incluyeran exámenes médicos de ingreso, periódicos o de egreso, el formato único de reporte de enfermedad profesional y la evaluación del puesto de trabajo. Por su parte la trabajadora debía remitir las certificaciones laborales previas, su historia clínica completa de los

últimos 10 años, una autorización de acceso a la historia clínica y copia de los reportes de exámenes paraclínicos relacionados con la enfermedad motivo de calificación.

230. Diez días después de dicho requerimiento, el 20 de febrero de 2014, consta que la empresa Colombo Andina remitió, a través de su subgerente Edilberto Muñoz López, el formato de informe de enfermedad profesional de María Delia Lozano Celis a la ARL. También aparece una carta de esa misma fecha, dirigida a la EPS SALUD TOTAL y suscrita por Wilson Peña Bernal, miembro de salud ocupacional de la mencionada empresa, en cuya referencia se lee "entrega carpetas con documentos para calificación de origen enfermedad EPS Salud Total" y en la que se específica que los documentos anexos son "1. Carta de no entrega evaluación puesto de trabajo; 2. Formato diligenciado de enfermedad profesional; 3.

Certificado original de cargos y labores realizadas y 4. Exámenes médicos de ingreso y periódico" [173] . 231. Así mismo está probado que la propia empresa demandada había solicitado a la administradora de riesgos laborales recomendaciones laborales para la trabajadora María Delia Lozano Celis. Así, el oficio de Salud Total dirigido a la empresa, del 10 de febrero de 2014, acredita que la EPS carecía de dichas competencias y le sugería que ese trámite lo llevara a cabo una institución prestadora en servicios de salud [174] .

232. El 1 de abril de 2014, es decir antes de la suscripción del acuerdo conciliatorio, obra el documento denominado "valoración de medicina laboral calificación en primera oportunidad" realizado a María Delia Lozano Celis, quien para esa época contaba con 53 años de edad. Allí se describe que su padecimiento empezó en el 2012, y en remisión de ortopedia en el 2013 se consignó "paciente con cuadro clínico de síndrome de túnel del carpo bilateral de carácter moderado DX: hace 1 mes a quien se ordenó fisioterapia, valoran en salud ocupacional recomendaciones de cuidado de actividad manual sin haber realizado ninguna de las ordenes prescritas, no fisioterapia ni salud ocupacional ni férulas. Se evalúan manos con túnel y phalen (+) con disminución de fuerza de agarre y prensión con dolor a la flexión palmar y dorsal máxima, IDX: síndrome de túnel del carpo bilateral moderado. Plan inicio fisioterapias, compra de férulas, analgésicos no esteroideos, valoración por medicina laboral control".

233. Aunque el documento describe que si bien en el 2012 la llevó a consulta un cuadro de dolor, sin mejoría, es en el 2013 cuando obtiene el diagnóstico, sin que exista mejoría, por ello se hacen recomendaciones laborales. Así mismo, en los antecedentes personales contra "trastorno depresivo recurrente" se determina, en un apartado del informe denominado "análisis relación causa/efecto", que la trabajadora "trabaja como auxiliar de planta desde hace 16 meses en empleo actual, con exposición principal al riesgo ergonómico con un total mayor de 34 meses, donde según el certificado de cargos y funciones cumple con los criterios de la GATISO para desordenes musculoesqueléticos de miembros superiores, puesto que se evidencia que realiza actividades bimanuales en posturas no soportadas con aplicación de fuerza en manos, movimientos repetitivos de manos y muñecas, de predominio derecho por dominancia. No presenta síntomas de enfermedad reumática o endocrina por el momento. Por tanto, el síndrome del túnel del carpo bilateral es una enfermedad de origen LABORAL".

234. Las anteriores pruebas son suficientes para determinar que la empresa, días antes de proceder a la conciliación no solo conocía del padecimiento de la trabajadora, sino que esta había sido diagnosticada con una enfermedad de origen laboral, derivada de las labores repetitivas que realizaba también en la empresa.

235. En segundo orden, durante la audiencia de práctica de pruebas celebrada ante el Juzgado 18 Laboral del Circuito de Bogotá, Edilberto Muñoz López, entonces representante legal de Colombo Andina de Impresos S.A., manifestó que durante la relación laboral a María Delia Lozano se le concedieron permisos para acudir a terapias físicas en sus manos [175] y que no se pidió permiso ante el Ministerio de Trabajo para terminar el contrato en la medida que, si bien era

cierto que la trabajadora “tenía afecciones de salud”, ella no contaba con una “calificación de invalidez”, por lo que no era necesario solicitar tal permiso [176] .

Es decir que la empresa confesó sobre el conocimiento de la situación de salud de la trabajadora, e incluso existe prueba en la que se establece que la empresa solicitó a Salud Total EPS recomendaciones laborales por salud ocupacional [177] .

236. Así mismo al contestar la demanda, la empresa aceptó que conocía la enfermedad diagnosticada a la trabajadora y el proceso de calificación que estaba cursando, incluso admitió que en ese interregno ofreció el reconocimiento de una bonificación no salarial para la terminación del contrato de trabajo. De manera que, para el momento de suscripción del acta conciliatoria el empleador era plenamente consciente del trámite de calificación de enfermedad de origen laboral de la trabajadora.

237. No existe una justificación suficiente para la terminación del contrato por lo que la suscripción del acuerdo está viciada de ineficacia .

La Sala de Casación Laboral tenía todos los elementos probatorios, que fueron alegados en el recurso extraordinario para determinar, con meridiana claridad que, al momento de la suscripción de la conciliación la trabajadora se encontraba recientemente calificada con una enfermedad de origen laboral que imposibilitaba cualquier desvinculación sin que previamente mediara una autorización por parte del ministerio del trabajo.

238. Aun cuando María Delia no requería acreditar que sobre ella había recaído algún vicio del consentimiento para que se anulase la conciliación, pues al haberse causado la estabilidad laboral reforzada y el correspondiente fuero estos eran irrenunciables, lo cierto es que en este asunto la Sala de Casación Laboral tampoco evaluó la inducción al error al que fueron sometidos la trabajadora y el juez que impartió la validación del acuerdo conciliatorio, desconociendo su propia jurisprudencia.

239. La Sala de Casación Laboral contaba con los elementos de juicio para advertir, más allá de la relación asimétrica de poder entre trabajadora y empleador, el hecho de que esta no tuviera conocimiento de que tenía fuero de salud y fue inducida a error.

240. Al revisar el acta de conciliación, en la que consta la audiencia pública realizada el 2 de mayo de 2014 por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Bogotá aparece que María Delia Lozano Celis acordó terminar el contrato de trabajo “sin justa causa” para obtener a cambio la suma de $2.550.950 de forma “libre y voluntaria”, pero en ningún apartado de dicho documento obra que se encontraba en proceso de calificación, ni que recientemente hubiese sido calificada laboralmente. Sin esa previsión, ni la trabajadora podía conocer que tenía un fuero de protección por salud, ni el juez que impartió la aprobación podía analizar si se trataba de un acuerdo sobre derechos ciertos e indiscutibles.

241. Ese error fue trascendente, pues incluso en el auto de aprobación el juzgado señala “como el anterior acuerdo conciliatorio no vulnera derechos ciertos e indiscutibles de la señora María Delia Lozano Celis, el despacho le imparte su aprobación y les recuerda a las partes que el mismo hace tránsito a COSA JUZGADA de conformidad con lo establecido en los artículos 20, 44 y 78 del Código Procesal del Trabajo”. Si en el texto de la conciliación no se incorporó un aspecto trascendental que impedía la evaluación sobre la disponibilidad de derechos, no podía la Sala de Casación Laboral sostener, contra fácticamente, que existió plena voluntariedad en la decisión.

242. A más de reiterar que en las relaciones laborales se atenúa la autonomía de la voluntad y se impone una valoración a partir de principios y de las condiciones particulares de la trabajadora, en este asunto la Sala de Casación Laboral tenía los elementos probatorios en los que estaba demostrado que para el momento de la firma del acta de conciliación, la trabajadora estaba protegida foralmente, al cumplir las exigencias jurisprudenciales para el efecto y que esto no fue ni

siquiera tenido en cuenta por el juez que aprobó una conciliación sin los elementos necesarios para evaluar si podía o no terminarse la relación por mutuo acuerdo mientras estaba activado el fuero.

243. La consideración por virtud de la cual la terminación por mutuo acuerdo es posible, sin que se evalúe si puede constituir una terminación discriminatoria, aludiendo a la voluntad de las partes, es un argumento inaceptable en términos constitucionales, cuando la trabajadora se encuentra en una situación de indefensión y requiere de las salvaguardas estatales para proteger su condición jurídica en el trabajo. La asimetría de poder opera aquí de forma evidente, la trabajadora carece de la información suficiente para comprender los efectos de la terminación y el juez, a su vez, no disponía de los mínimos elementos para evaluar si la terminación acordada podía disponerse en el caso de una trabajadora que recién se encontraba calificada con una enfermedad crónica y degenerativa que estaba en curso de calificar el porcentaje.

244. Asumir una lectura en contrario, permitiría que se evadiera el control administrativo que ha sido construido y avalado por la jurisprudencia constitucional para evitar rescisiones contractuales discriminatorias fundadas en razones de salud.

245. En sede de revisión el juez 15 Laboral del Circuito de Bogotá informó a esta Corporación que, ni de manera previa ni durante la conciliación que aprobó, se le informó de la condición de salud de María Delia Lozano ni de la existencia de un trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral [178] .

En la misma dirección, en el acta de transacción tampoco se hizo alusión a la situación de salud de María Delia Lozano o de la problemática que al parecer atravesaba la empresa [179] .

246. Las razones económicas que opuso el representante legal de Colombo Andina de Impresos S.A. en su interrogatorio de parte para justificar la suscripción del acuerdo de conciliación afirmando que: “la terminación del contrato se le propuso a la trabajadora porque la empresa viene con problemas económicos y tenía que reducir algunos puestos de trabajo” [180] no pueden ser de recibo para evadir el control administrativo del fuero de salud.

247. Si bien, como se evaluó en uno de los capítulos de esta decisión, la demora en la definición de las autorizaciones de levantamiento de fuero puede conducir a que los particulares tiendan a utilizar mecanismos para saltar ese trámite, esto no solo trasgrede la ley, sino la Constitución Política, pues impide el control frente a la arbitrariedad y afecta intensamente a personas que como María Delia solo disponen de un empleo del que derivan su subsistencia.

248. En el interrogatorio surtido en el curso del proceso ordinario, que rindió la demandante, a la pregunta sobre las condiciones de salud y específicamente “¿usted por qué no le informó eso al juez”, María Delia explicó que no lo había hecho “porque a mí me dijeron que, si yo llegaba a decir algo, a mí el juez no me aceptaba eso que ellos habían dicho y no me daban la bonificación” [181] , además, agregó, fueron los abogados –refiriéndose a los de la empresa– quienes la indujeron a error.

249. Pese a la claridad probatoria la Sala de Casación Laboral consideró que la conciliación era eficaz y que la trabajadora no fue “forzada”, aunque no evaluó el error, en términos fácticos, fundamentalmente porque el juez carecía de conocimiento, se insiste, sobre la condición de salud de la trabajadora y sobre la activación del fuero de salud [182] .

250. Dicha activación del fuero daba pie a que, aunque la trabajadora quisiese dar su consentimiento sobre la terminación de mutuo acuerdo, este fuera declarado ineficaz, en tanto, se itera, mediante su ejercicio se buscaba eludir el control que impide rescisiones contractuales discriminatorias, al paso que recaía sobre un objeto de negociación no disponible por las partes, al tratarse de un derecho cierto e indiscutible.

La Sala de Descongestión Laboral n.º 1 incurrió en defecto sustantivo 251. En el presente asunto la Sala de Casación Laboral en Descongestión no casó la sentencia al estimar que: (i) no existía un derecho cierto, pues a efectos del artículo

26 de la Ley 361 de 1997, no era suficiente padecer una enfermedad de origen profesional, sino que hacía falta acreditar un nivel de limitación para el desempeño laboral, lo que, a su juicio, no había sucedido; (ii) las garantías mínimas de la accionante no fueron objeto de acuerdo y, en todo caso, ella podía comunicar al juez su situación de salud, por lo que no se probó un vicio en el consentimiento y (iii) la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no opera en casos de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, sino para eventos en los cuales el empleador toma la decisión de finalizar unilateralmente la relación laboral por razón de la condición de discapacidad del trabajador.

252. Como se explicó en las reglas generales de esta decisión un acto de conciliación, por terminación laboral, que involucre a un trabajador enfermo y que se encuentre dentro de las reglas precisadas por la jurisprudencia constitucional para que opere la estabilidad laboral reforzada, no puede admitirse, si el juez o la autoridad administrativa que la avala desconoce las circunstancias en la que se suscribe, esto genera su ineficacia. Exigirle a un trabajador demostrar que su consentimiento estuvo viciado implica acudir a una solución civilista, cuando el derecho laboral establece las protecciones del principio de irrenunciabilidad y genera las consecuencias de la ineficacia.

253. Esta interpretación deriva del contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pero además de las reglas jurisprudenciales decantadas por esta Corte y que se incorporan en la parte general de esta providencia. La jurisprudencia constitucional ha señalado que la estabilidad laboral reforzada por razones de salud es un derecho fundamental [183] y que se causa o surge cuando un trabajador se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte el normal y adecuado desempeño de sus actividades, que estas sean conocidas por el empleador y que no exista justificación suficiente para su desvinculación.

254. En este asunto, y como se explicó al analizar el defecto fáctico, María Delia Lozano, para el momento en el que se le hizo firmar el acta de conciliación se encontraba con una protección laboral derivada de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, y por tanto no podía renunciar a dicho fuero sin que previamente la autoridad autorizara su levantamiento. Es decir, si el Ministerio de Trabajo hubiese evaluado si la terminación de mutuo acuerdo estaba o no fundada en motivos discriminatorios o si existían otras salvaguardas al interior de la relación laboral. Por consiguiente, la Sala de Casación desconoció el alcance del artículo 53 constitucional, además de lo señalado en los artículos 15 y 43 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto es que, habiendo acordado una terminación sin agotar el mecanismo legal, la misma era ineficaz.

255. La decisión de casación desconoció el contenido del artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo según el cual no produce efecto ninguna estipulación que afecte o desconozca el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. Esa ineficacia también se predica incluso de las manifestaciones de los trabajadores que sean contrarias a sus intereses, pues la ficción de la voluntad y de la autonomía, como se ha insistido, se encuentra matizada en las relaciones de trabajo. Así un trabajador no puede renunciar al salario mínimo, a sus derechos fundamentales como la dignidad o la intimidad, ni aunque suscriba un acuerdo o lo incorpore a su contrato laboral, por ello la decisión bajo examen trasgredió la ley del trabajo y con ello el artículo 53 superior que también introduce el principio constitucional de irrenunciabilidad de beneficios mínimos.

256. Al ser la estabilidad laboral reforzada y su mecanismo de protección un derecho mínimo, en el derecho del trabajo no es factible la renuncia a dichos derechos fundamentales mediante un mutuo acuerdo celebrado con el empleador, sin una aprobación sobre las condiciones en las que esta se produce, y por ello, fue desacertado el análisis jurídico de la sentencia de casación.

257. Así mismo, es contrario al ordenamiento jurídico la tesis de la Sala de Casación Laboral en la que consideró que la figura del fuero de salud solo opera ante el “despido”, pues lo cierto es que la jurisprudencia constitucional, como se reiteró ampliamente en esta decisión, ha determinado que la solicitud de terminación de un/a trabajador/a que se

encuentre con fuero de salud debe cumplirse en todo tipo de contratos, y en las causales de terminación del vínculo contractual, en las que se encuentra el mutuo acuerdo.

258. La Corte Constitucional ha señalado que incluso en periodo de prueba, contratos a término fijo o contratos de obra y labor [184] , es necesario que el empleador adelante la solicitud ante el Ministerio de Trabajo quien establecerá si esa causal de terminación está o no precedida de un móvil discriminatorio. Por ello, al hacer el análisis normativo la Sala de Casación Laboral incurrió en el defecto alegado frente al alcance y contenido de la estabilidad laboral reforzada y a la utilización de la autorización para la terminación de la relación contractual.

La Sala de Descongestión Laboral n.º 1 incurrió en defecto por desconocimiento del precedente judicial 259. La Sala de Descongestión n.º 1 desatendió la jurisprudencia constitucional sobre estabilidad laboral reforzada por razones de salud, y 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.

260. El defecto se concretó cuando la Sala de Descongestión n.º 1 señaló que la estabilidad laboral reforzada por razones de salud y la solicitud administrativa para la rescisión contractual “no opera para los casos de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, sino para los eventos en los cuales el empleador toma la decisión de dar por finalizada unilateralmente la relación laboral por razón de la discapacidad del trabajador”. Allí mismo, como se mencionó líneas arriba, la mencionada Corporación manifestó que la calificación de una enfermedad como de origen profesional, por sí sola, no “se eleva como una talanquera para aceptar propuestas del empleador, entre ellas, la terminación de la relación laboral”.

261. En la sentencia SU-049 de 2017 la Corte estableció que el empleador tiene la obligación de solicitar autorización al inspector de trabajo para desvincular al trabajador que haya sufrido una afectación en su salud que le impide o dificulte 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”.

262. Es decir, la Corte ha distinguido dos escenarios el del despido y el de la terminación, entendiendo que, además de las justas causas, el artículo 61 determina otras formas de terminación del contrato, como el mutuo consentimiento, la expiración del plazo fijo pactado, la terminación de la obra o labor contratada, la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento, entre otros.

263. De manera que, contrario a lo sostenido por la Sala de Descongestión n.º 1 también cuando opera el mutuo acuerdo es necesario que se evalúe si esto está o no precedido de un móvil discriminatorio. Esa sentencia de unificación era un precedente vigente y aplicable para el momento en el que dicha autoridad judicial definió la controversia.

264. Por demás, como se indicó en la parte motiva de esta decisión, ese precedente debía consultar los criterios sobre asuntos similares que esta Corte ha abordado sobre la ineficacia de la conciliación ante el fuero de salud, entre ellas en la SU-256 de 1996, esta Corte advirtió que la negociación que recae sobre derechos irrenunciables, entre estos el de la seguridad social, “debe mirarse como ineficaz, en cuanto se pretenda con ella la abdicación de un derecho fundamental, aunque desde luego, el agraviado pueda válidamente retener las sumas pagadas con el único propósito de indemnizar los daños materiales causados por la lesión”.

265. Además, bajo la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en la providencia T-217 de 2014 esta Corte decidió que el acuerdo conciliatorio allí suscrito era ineficaz, por cuanto “el estado de debilidad manifiesta del accionante no fue tenido en cuenta como un elemento relevante al momento de suscribir los acuerdos alcanzados, ni se le

informó al trabajador sobre las protecciones que le asisten en virtud de esa garantía constitucional". En consecuencia, como uno de los remedios, se ordenó al empleador que "reconozca y pague al accionante la indemnización a que hace referencia el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997".

266. En síntesis la decisión de la Sala de Descongestión Laboral n.º 1 de la Corte Suprema de Justicia no atendió el precedente constitucional de esta Corte, fijado en la sentencia SU-049 de 2017, ni las decisiones que complementaban el análisis relacionado con la imposibilidad de conciliar la terminación del contrato de una persona aforada por salud, tampoco cumplió las cargas para apartarse de dicha jurisprudencia que de mejor manera garantiza los derechos fundamentales en el trabajo y concreta la cláusula de protección contra la discriminación.

La Sala de Descongestión Laboral n.º 1 incurrió en defecto por violación directa de la Constitución 267. Por último, la decisión adoptada por la Sala de Descongestión Laboral n.º 1 también incurrió en un defecto por violación directa de la Constitución, al interpretar el fuero contenido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 de manera contraria al precedente constitucional y desconocer así el contenido del artículo 13 superior, que consagra la obligación de garantizar la protección especial de las personas en situación de debilidad manifiesta y el 53 relacionado con el principio de irrenunciabilidad de beneficios mínimos.

268. Como se explicó previamente, este defecto se configura de manera autónoma, entre otras situaciones, cuando en la solución del caso el juez no aplica una disposición legal de conformidad con el precedente constitucional y/o no tiene en cuenta el principio de interpretación conforme con la Constitución.

269. El artículo 13 superior establece el deber del Estado y de los jueces de otorgar una protección especial a quienes se encuentren en condición de debilidad manifiesta , como es el caso de las personas con afectaciones en su salud que limitan su acceso al mercado laboral. El fuero de salud busca garantizar que los trabajadores con condiciones de salud adversas no sean objeto de desvinculaciones arbitrarias o acuerdos que busquen eludir las garantías de estabilidad laboral reforzada.

270. Al considerar que la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no era aplicable en casos de terminación del contrato laboral por mutuo acuerdo, la Sala de Descongestión Laboral n.º 1 no solo desconoció la jurisprudencia constitucional, como se argumentó en un acápite previo, sino que además desconoció los mandatos constitucionales de igualdad y protección reforzada derivados del artículo 13 y 53 Superior.

Ante la configuración de los defectos fáctico, sustantivo, desconocimiento del precedente y violación directa de la constitución, es necesario amparar la estabilidad laboral reforzada de la accionante 271.

Como está acreditada la configuración de los defectos fáctico, sustantivo, de desconocimiento del precedente y de violación directa de la constitución, corresponde a la Sala Plena amparar los derechos fundamentales invocados por la accionante.

272. Así mismo la Sala Plena advierte que en el presente asunto están acreditadas las circunstancias de vulnerabilidad de María Delia Lozano, no solo su litigio superó más de 10 años sin resolución justa, sino que su situación de salud ha desmejorado y las condiciones de vida por las que atraviesa son precarias, como pudo demostrar al dar respuesta en sede de revisión. No solo carece de un empleo formal, sino que se ocupa por horas a cambio de comida y vive del reciclaje.

273. Sumado a lo anterior, María Delia es, adulto mayor, madre cabeza de familia y, según indicó, ella responde económicamente por su hijo, quien se encuentra en una situación de discapacidad psicosocial [185] , además ha sufrido las consecuencias de desempeñar su labor sin las debidas precauciones, en uno de los campos que lidera las estadísticas dentro de los sectores que más aporta enfermedades de origen laboral, como el manufacturero.

Por si fuese poco, sus expectativas de conseguir un empleo son casi nulas, así como también las de recibir los salarios y prestaciones dejados de percibir de parte de su empleador, en tanto este se encuentra cursando un proceso de liquidación empresarial.

274. Es entonces evidente que existe una especial urgencia para proteger los derechos fundamentales de la accionante. Esta situación habilita a la Sala Plena a dictar una sentencia de reemplazo, tal como quedó visto en las consideraciones generales de esta providencia.

275. En ese sentido y atendiendo las especiales circunstancias de la accionante, la Sala Plena dejará sin efecto la sentencia proferida el 4 de octubre de 2022 por la Sala de Descongestión Laboral n.º 1 de la Corte Suprema de Justicia; en su lugar revocará la sentencia de 30 de octubre de 2018 dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, para declarar ineficaz el acta de conciliación de 2 de mayo de 2014 suscrita entre María Delia Lozano Celis y la empresa Colombo Andina Impresos S.A.S. y en su lugar dispondrá el reintegro de la trabajadora y, de no ser posible ante la liquidación de la empresa, su incorporación a la masa de acreedores para que se le reconozca y pague salarios y prestaciones sociales, así como cotizaciones a seguridad social desde el 2 de mayo de 2014 y hasta la fecha de notificación de esta providencia. La empresa podrá descontar el pago realizado de $2.500.950.

Adecuación de los trámites ante el Ministerio del Trabajo relacionados con la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud 276. En el presente asunto la Sala Plena examinó la vulneración de derechos fundamentales originada en una providencia judicial. Además, en sede de revisión varios de los intervinientes señalaron que existen serias deficiencias en el trámite previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. La Corte pudo constatar que el Ministerio del Trabajo carece de información idónea para evaluar el proceso relacionado con el fuero de salud y por ende medir los tiempos de definición y los parámetros utilizados en las direcciones territoriales. Tanto las empresas como los trabajadores no disponen de un procedimiento con términos claros de resolución y no existen datos de calidad que permitan establecer cuáles son los obstáculos o las mejoras necesarias para que el trámite sea efectivo y permita conocer con prontitud la decisión administrativa.

277. Esta deficiencia en la información, en procedimientos claros y en la ausencia de indicadores y de medidores tanto frente a este trámite como a la evaluación de las querellas por vulneración de derechos fundamentales por motivos de salud, cuya competencia radica en el Ministerio del Trabajo, deben ser remediadas.

278. En cumplimiento de la obligación en cabeza del Estado de revisar periódicamente la política nacional sobre empleo de personas en condición de discapacidad (fj.

174 y siguientes) y de las conferidas al Ministerio del Trabajo en la Ley Estatutaria 1618 de 2013, como garante de la capacitación y formación al trabajo de las personas en situación de discapacidad [186] se ordenará al Ministerio del Trabajo que, en el término máximo de 6 meses, implemente o introduzca los datos totales en el sistema de información, con indicadores de gestión y evaluación de eficiencia, eficacia y efectividad relacionados con los procedimientos derivados del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, desagregados como mínimo por lugar, tipo de actividad, género, fecha de radicación y fecha de respuesta, motivo de análisis y parámetro de decisión. Así mismo, deberá incorporar reportes relativos a las querellas por infracción del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, que le permitan a dicha autoridad adoptar medidas de seguimiento y formulación de políticas diferenciales. Finalmente, el Ministerio deberá establecer un procedimiento claro, detallado y público que garantice una respuesta expedita a las solicitudes que deben resolver los inspectores de trabajo, específicamente aquellas que se refieren a permisos para terminar vínculos laborales, por despido o mutuo acuerdo, respecto de trabajadores beneficiarios de estabilidad laboral reforzada, de modo que se asegure el ejercicio real y oportuno de esta garantía constitucional.

279. La Defensoría del Pueblo –Defensoría Delegada para los Derechos Económicos, Sociales y Cculturales– deberá realizar el seguimiento a esta orden y entregar al Ministerio recomendaciones periódicas semestrales para medir la satisfacción de derechos y el cumplimiento de lo definido en las decisiones jurisprudenciales relacionadas con estabilidad laboral reforzada.

280. Lo ante rior por cuanto, e n los términos del artículo 283 superior, la Ley 24 de 1992 y el Decreto Ley 25 de 2014, a la Defensoría del Pueblo le corresponde velar por la promoción, el ejercicio y la divulgación de los derechos humanos, entre otros, mediante: (i) hacer las recomendaciones y observaciones a las autoridades y a los particulares en caso de amenaza o violación a los derechos humanos y velar por su promoción y ejercicio; (ii) impartir los lineamientos para adelantar diagnósticos, de alcance general, sobre situaciones económicas, sociales, culturales, jurídicas y políticas que tengan impacto en los derechos humanos; e (iii) impartir los lineamientos para adelantar las estrategias y acciones que se requieran para garantizar los derechos de los sujetos de especial protección constitucional.

III. 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. TUTELAR los derechos fundamentales de María Delia Lozano Celis al debido proceso, a la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada.

SEGUNDO. REVOCAR la Sentencia dictada el 3 de agosto de 2023 por la Sala de Casación Civil y Agraria de la Corte Suprema de Justicia, dentro de la acción de tutela promovida por María Delia Lozano Celis contra la Sala de Descongestión Laboral n.º 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. En su lugar, CONFIRMAR la Sentencia de primera instancia, emitida el 21 de marzo de 2023, por la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia.

TERCERO. DEJAR SIN EFECTO la Sentencia proferida el 4 de octubre de 2022 por la Sala de Descongestión n.º 1 de la Corte Suprema de Justicia; en su lugar revocar la sentencia de 30 de octubre de 2018 dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá y declarar ineficaz el acta de conciliación de 2 de mayo de 2014 suscrita entre María Delia Lozano Celis y la empresa Colombo Andina Impresos S.A.S. En su lugar se dispondrá el reintegro de la accionante y, de no ser posible ante la liquidación de la empresa, su incorporación a la masa de acreedores para que se le reconozca y pague salarios y prestaciones sociales, así como cotizaciones a seguridad social desde el 2 de mayo de 2014 y hasta la fecha de notificación de esta providencia. La empresa podrá descontar el pago realizado de $2.500.950.

CUARTO. ORDENAR al Ministerio del Trabajo que en el término máximo de 6 meses implemente un sistema de información, con indicadores de gestión y evaluación de eficiencia, eficacia y efectividad relacionados con los procedimientos derivados del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y desagregado como mínimo con datos sobre lugar, tipo de actividad, género, fecha de radicación y fecha de respuesta, motivo de análisis y parámetro de decisión.

Así como reportes relativos a las querellas por infracción del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada que le permita a dicha autoridad y un procedimiento que garantice una respuesta expedita a las solicitudes que sobre esta materia deben resolver los inspectores del trabajo. La Defensoría del Pueblo –Defensoría Delegada para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales– deberá realizar el seguimiento a esta orden y entregar al Ministerio recomendaciones periódicas semestrales para medir la satisfacción de derechos y el cumplimiento de lo definido en las decisiones jurisprudenciales relacionadas con estabilidad laboral reforzada.

QUINTO. Por Secretaría General, LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese y cúmplase JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR Presidente Con salvamento parcial de voto NATALIA ÁNGEL CABO Magistrada Con salvamento parcial de voto JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ Magistrado DIANA FAJARDO RIVERA Magistrada VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE Magistrado Aclaración de voto PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA Magistrada Con salvamento parcial de voto CRISTINA PARDO

SCHLESINGER Magistrada MIGUEL POLO ROSERO Magistrado Salvamento parcial de voto JOSE FERNANDO REYES CUARTAS Magistrado ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ Secretaria General SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DE LA MAGISTRADA NATALIA ÁNGEL CABO A LA SENTENCIA SU.111/25 Referencia: expediente T-9.670.130 Acción de tutela instaurada por María Delia Lozano Celis contra la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia Magistrada ponente:

Diana Fajardo Rivera . En este salvamento parcial, empiezo por reconocer que comparto el carácter garantista de la decisión y el hecho de que se hayan protegido los derechos fundamentales de la trabajadora. No obstante, salvo parcialmente el voto, porque tengo reparos con la regla de decisión adoptada, en tanto establece que la estabilidad laboral reforzada por razones de salud constituye un derecho cierto, indiscutible e irrenunciable. A mí juicio, esta interpretación restringe la autonomía de un trabajador al impedir que una persona con fuero de salud pueda finalizar su contrato de mutuo acuerdo o, incluso, mediante renuncia voluntaria, sin contar con la respectiva autorización previa del inspector del trabajo. La regla fijada en la sentencia parte de una visión paternalista que desconoce que las personas en condición de vulnerabilidad también pueden ejercer su agencia y autodeterminarse.

Por otra parte, como lo he dicho en otras oportunidades, me preocupa la forma en la que la Corte a través de casos individuales está ampliando el tema de la estabilidad laboral reforzada, sin un análisis serio de las consecuencias que ello puede implicar. Como ha sucedido, por ejemplo, con la contratación de personas con discapacidad, algunas de las reglas establecidas jurisprudencialmente en casos individuales, si bien, a primera vista, aparecen como garantistas, han afectado la inclusión laboral de las personas que buscan proteger. Por ello, en estos temas, me inclino por la adopción de remedios suaves que le permitan al legislador corregir la materia, basado en datos y una discusión amplia sobre los posibles efectos de las reformas.

Para exponer mis preocupaciones, comenzaré con una breve referencia a la protección de la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, seguida de una síntesis del caso resuelto en la Sentencia SU-111 de 2025. Posteriormente, plantearé mis reparos frente a la aplicación de la categoría de derechos ciertos e indiscutibles en el contexto de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, incluyendo mis preocupaciones por los impactos de este tipo de decisiones. Finalmente, formularé algunas observaciones en relación con el remedio judicial adoptado en esta decisión.

I. Los derechos que se derivan de la estabilidad laboral reforzada y el caso decidido en la Sentencia SU-111 de 2025 La estabilidad laboral reforzada es una expresión del derecho a la estabilidad en el empleo [187] , que se refuerza en favor de trabajadores que, por razones de salud, embarazo, lactancia, asociación sindical o participación en negociaciones colectivas, se encuentran en riesgo de ser despedidos por motivos arbitrarios o discriminatorios. En atención a esta situación, el ordenamiento jurídico ha previsto mecanismos especiales para garantizar la permanencia del empleado, en cumplimiento del mandato de igualdad consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política, especialmente cuando se trata de personas que se encuentran en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta.

En lo que interesa para este caso, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece la protección del trabajador frente al despido discriminatorio por razones de salud. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, dicha protección se activa cuando el trabajador tiene una enfermedad o condición médica que limita significativamente el desarrollo de sus labores en condiciones ordinarias, sin que sea necesario contar con un dictamen de pérdida de capacidad laboral [188] . Esta disposición consagra el derecho del trabajador a conservar su empleo mientras no exista una causal objetiva que justifique su desvinculación, la cual debe ser previamente evaluada y autorizada por el Ministerio del Trabajo a través de los inspectores de trabajo, quienes deberán determinar si el despido está debidamente justificado. En este contexto, la Corte Constitucional ha indicado que la configuración de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud exige el cumplimiento de tres presupuestos:

(i) que el trabajador tenga una condición de salud que afecte de manera significativa su desempeño laboral; (ii) que el empleador conozca dicha condición con anterioridad al despido; y (iii) que no exista una justificación objetiva que legitime la desvinculación del trabajador, pues en caso contrario se puede inferir que se trató de un despido por móviles discriminatorios. En estos casos, recae en el empleador la carga de demostrar que la desvinculación del trabajador obedeció a una causa justificada [189] .

En la Sentencia SU-111 de 2025, la Corte Constitucional dejó sin efectos la decisión proferida por la Sala de Casación Laboral en Descongestión No. 1 de la Corte Suprema de Justicia, a través de la cual la autoridad judicial accionada validó la terminación del contrato laboral mediante acuerdo conciliatorio suscrito por ambas partes. No obstante, en el momento de la conciliación y posterior desvinculación, la trabajadora se encontraba en condición de debilidad manifiesta por una enfermedad laboral, y el juez que presidió dicha diligencia desconocía su situación médica.

En este contexto, esta Corporación concluyó que el acuerdo conciliatorio recayó sobre derechos ciertos e indiscutibles, por lo que carecía de eficacia jurídica. En consecuencia, ordenó el reintegro de la trabajadora o, de no ser posible debido a la liquidación de la empresa, el pago de los salarios dejados de percibir y de los aportes a seguridad social hasta la notificación del fallo de tutela.

Para sustentar su decisión, en primer lugar, la Corte incluyó entre los defectos alegados en el escrito de tutela [190] el sustantivo, con el fin de determinar si la autoridad judicial accionada incurrió en un error al validar la conciliación suscrita por la trabajadora, en contravía de lo previsto en los artículos 13 y 15 del Código Sustantivo del Trabajo y del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En sus consideraciones, la Sala Plena explicó que, cuando se trata de la terminación del contrato por acuerdo de voluntades, es necesario que un tercero neutral verifique que dicha decisión no haya sido motivada por razones discriminatorias ni afecte de manera desproporcionada la situación del trabajador, en especial cuando se encuentran comprometidos derechos ciertos e indiscutibles.

En este contexto, la Corte concluyó que la accionante se encontraba en condición de debilidad manifiesta derivada de una enfermedad de origen laboral que afectaba de manera significativa el desempeño de sus funciones, situación que era conocida por el empleador al momento de la conciliación. Por ello, dado que tuvo el derecho a la estabilidad laboral reforzada como un derecho irrenunciable, concluyó la ineficacia del acuerdo conciliatorio. La Corte advirtió, además, que el fuero de salud no solo se puede vulnerar con el despido sin autorización previa, sino también cuando la desvinculación es consensuada, si responde a un móvil discriminatorio. En consecuencia, explicó que en este caso se configuró el defecto sustantivo, fáctico, por desconocimiento del precedente y por violación directa de la Constitución.

II. ¿La estabilidad laboral reforzada por razones de salud es un derecho cierto e indiscutible? Como indiqué anteriormente, creó que es problemático elevar el derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud a la categoría de derechos ciertos e indiscutibles, así como extender la presunción de despido discriminatorio incluso en escenarios en los que la terminación del contrato se produce por mutuo acuerdo o por renuncia del trabajador.

La autonomía de la voluntad de las partes en el contrato de trabajo, así como el poder de disposición, encuentran limitaciones en desarrollo de los beneficios mínimos fundamentales previstos en el artículo 53 de la Constitución Política y las reglas que operan frente a los derechos mínimos e irrenunciables en los términos de los artículos 13, 14 y 15 del Código Sustantivo de Trabajo. De manera que las normas restringen la conciliación o transacción cuando se trata de derechos ciertos e indiscutibles. En esa línea, la delimitación del derecho a la estabilidad laboral reforzada dentro de esta categoría es relevante porque incide directamente en la validez de actos de disposición orientados a finalizar la relación laboral, incluso cuando el trabajador toma esta decisión de manera libre, voluntaria y sin presiones.

Los derechos ciertos e indiscutibles son aquellos cuyo reconocimiento no admite discusión, ya que se cumplen los supuestos de hecho establecidos en la ley para adquirir el derecho y para que éste sea exigible [191] . Por ello, resulta

inadecuado incluir el derecho a la estabilidad laboral dentro de esta categoría, pues su reconocimiento depende de circunstancias variables, como la condición médica del trabajador en un momento determinado, la incidencia de dicha condición en el desempeño de sus funciones y la evolución de su estado de salud, que puede mejorar, empeorar o mantenerse con el tiempo. Estas particularidades exigen un análisis caso por caso, lo que puede generar controversias sobre la existencia o continuidad de esta garantía y, por tanto, impide considerarla como un derecho que no admita discusión.

Además, el carácter de cierto e indiscutible trata sobre derechos causados de naturaleza patrimonial [192] que, en materia laboral, no pueden ser renunciados por el trabajador. Esto quiere decir que los derechos de esta naturaleza son irrenunciables, por lo que no pueden ser conciliados ante el inspector de trabajo ni el juez laboral [193] . En contraste, el derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud es una garantía frente al despido discriminatorio, que exige contar con autorización previa del Ministerio de Trabajo, pero no otorga un derecho a la estabilidad laboral absoluta. Por ello, considero contradictorio que la Sentencia proferida por la Corte Constitucional en esta oportunidad concluya que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es un derecho cierto e indiscutible, pero permita que la terminación del contrato de trabajo por conciliación o mutuo acuerdo se lleve a cabo con autorización previa del inspector de trabajo.

Por otro lado, asumir que un trabajador no puede renunciar a la estabilidad laboral reforzada en escenarios de mutuo acuerdo o renuncia voluntaria, cuando dicha decisión constituye una manifestación libre de su voluntad y se adopta con observancia de las garantías laborales, desconoce su derecho a la autodeterminación y a ejercer agencia sobre su vida laboral. La protección del trabajador también implica reconocer su capacidad para tomar las decisiones que considere más convenientes [194] , siempre que no se trate de derechos que están dentro de la categoría de mínimos e irrenunciables en la legislación laboral. Esto no impide que, en situaciones de vulnerabilidad o de imposibilidad real para ejercer sus derechos, los trabajadores puedan acudir a los mecanismos judiciales para controvertir acuerdos o renuncias adoptadas bajo coacción, presión o sin una voluntad verdaderamente libre. En estos casos, corresponde al juez evaluar, caso por caso, la existencia de un móvil discriminatorio, verificar la ausencia de vicios en la manifestación de voluntad [195] y, en dado caso, garantizar la efectiva protección de la estabilidad laboral reforzada.

Con ello, no quiero decir que en escenarios de conciliación laboral extrajudicial el empleador no tenga la obligación de poner de presente la condición médica del trabajador con la finalidad de que él tenga conocimiento de que su estado de salud lo hace acreedor de una protección reforzada a la que va a renunciar, así como las implicaciones jurídicas de dicha decisión. Lo anterior, a fin de evitar que este mecanismo se utilice para desconocer las garantías contempladas en la ley y para entender que la decisión del trabajador de terminar el contrato de trabajo es espontánea y libre de presiones.

Bajo ese entendido, considero que la Corte ha debido continuar con la aplicación de la regla de decisión establecida en la Sentencia T-217 de 2014. En dicha decisión esta Corporación estableció que, cuando el contrato de trabajo de una persona con estabilidad laboral reforzada se termina por mutuo acuerdo en una diligencia de conciliación, se debe mencionar la situación de debilidad manifiesta de la persona en razón de su enfermedad y se le debe informar al trabajador sobre las protecciones que le asisten en virtud de esa garantía constitucional; de lo contrario, el acuerdo será ineficaz.

Sin embargo, dicho precedente no indicó que la estabilidad laboral en salud o por discapacidad sea un derecho cierto e indiscutible, que impida la terminación del contrato por mutuo acuerdo. En este sentido, la Sentencia SU-111 de 2025 extiende la regla de la estabilidad laboral en salud con ligereza y sin analizar las consecuencias de ampliar el alcance de la obligación de pedir la autorización al inspector de trabajo para terminar el contrato por mutuo acuerdo.

Ello, termina por limitar escenarios en los que el trabajador decida voluntariamente la terminación de su contrato de trabajo, bajo la observancia de las debidas garantías.

En este contexto, lo procedente era conceder el amparo constitucional por la configuración de los defectos fáctico y por desconocimiento del precedente, y no por el defecto sustantivo, el cual ni siquiera fue alegado en el escrito de tutela. Ello, en la medida en que la estabilidad laboral reforzada no constituye un derecho cierto e indiscutible ni una prerrogativa irrenunciable, como erróneamente se concluye en esta sentencia. A mi juicio, el amparo constitucional procede por el defecto fáctico, dado que el juez laboral que presidió la diligencia de conciliación desconocía la condición de salud de la trabajadora al momento de aprobar el acuerdo de terminación del contrato de trabajo, lo que, conforme a lo establecido por la Corte Constitucional en la Sentencia T-217 de 2014, también configura un defecto por desconocimiento del precedente.

Si bien valoro el desarrollo jurisprudencial en materia de estabilidad laboral reforzada, me preocupa que la ampliación del precedente jurisprudencial -particularmente en contextos de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo o renuncia voluntaria del trabajador- pueda producir efectos contrarios a los que se busca alcanzar. Esta situación exige una reflexión crítica más profunda por parte de esta Corporación, que considere los impactos que puede tener la aplicación y extensión del principio de estabilidad laboral reforzada frente a ciertas circunstancias. Por ejemplo, como se entrará a desarrollar, ya existen estudios que muestran que la ampliación del fuero por vía jurisprudencial, principalmente en relación con personas con discapacidad, ha tenido incidencias negativas en los procesos de contratación e inclusión laboral. Por eso mi llamado a que la Corte actúe con evidencia y cautela.

III. Impactos de la estabilidad laboral reforzada en la inclusión de personas con discapacidad Varios estudios realizados en materia de estabilidad reforzada [196] permiten sostener que, en ocasiones, las decisiones que esta Corporación adopta y que tocan las políticas públicas pueden generar efectos adversos y, por ende, deben ser estudiados con cuidado. En el ámbito laboral, dichos estudios han señalado que la imposición de restricciones y trámites adicionales aplicables únicamente a los trabajadores sujetos a fuero constitucional puede desincentivar su contratación. Esto ha sido particularmente claro en relación con el impacto negativo que se ha generado en la oferta laboral dirigida a personas con discapacidad. La percepción de mayores costos económicos para los empleadores o de imposibilidad de desvinculación ha hecho que se gesten barreras para su vinculación al mercado laboral.

En esa línea se pronunció la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – ANDI, al exponer la situación que enfrentan las empresas frente al derecho a la estabilidad laboral reforzada [197] . Según esta organización, distintos actores -incluidas organizaciones de personas con discapacidad, abogados laboralistas responsables del área de gestión humana y representantes gremiales- han señalado que el 78% [198] de los empresarios se muestran renuentes a contratar personas en situación de discapacidad. Esta reticencia se atribuye a los altos costos que representa para las empresas la dificultad para efectuar despidos, la falta de claridad normativa y la posición sobreprotectora adoptada por las Altas Cortes.

A esta conclusión también llegó un estudio publicado en el 2021 por el Pacto de Productividad, Best Buddies, Andi y la Fundación Corona [199] .

En ese estudio, se dice textualmente lo siguiente: Lo que se conoce como el fuero de salud ha sido señalado por los empleadores como uno de los obstáculos principales para la vinculación laboral de personas con discapacidad. Como muestran los resultados de las versiones V y VI de la Encuesta sobre Ausentismo Laboral e Incapacidades (EALI) realizada por el Cesla para los años 2018 y 2019, las empresas que perciben desincentivos para la contratación de personas con discapacidad frecuentemente atribuyen estos desincentivos a la rigidez de la normativa y a la “estabilidad laboral reforzada” [200] .

De hecho, la misma Corte, en la Sentencia SU-075 de 2018 [201] , ha reconocido que, en algunos casos, las medidas adoptadas para proteger la estabilidad laboral reforzada pueden convertirse, en la práctica, en barreras de acceso al empleo para determinados grupos poblacionales.

En el presente caso, anticipar consecuencias adversas no es aventurado. Por ejemplo, la decisión de la Sala Plena asigna al Ministerio del Trabajo la responsabilidad de resolver no solo las solicitudes de despido de trabajadores con afectaciones de salud, sino también cualquier actuación que implique la terminación de la vinculación laboral. En este sentido, la Corte advirtió que esta entidad carece de procedimientos claros y ágiles para atender estas solicitudes, de bases de datos estadísticas sobre la empleabilidad de esta población y de la capacidad institucional y administrativa para gestionar eficientemente estos trámites. De hecho, según las cifras plasmadas en la sentencia objeto del presente salvamento, cerca del 50% de las solicitudes de despido no son tramitadas. Esta situación sugiere que la extensión de la regla en este caso tiene alta probabilidad de generar efectos indeseados, dada la limitada capacidad del Ministerio para procesar y dar seguimiento a este tipo de solicitudes.

En este mismo sentido, un estudio realizado por la Fundación Saldarriaga Concha advirtió que los inspectores de trabajo carecen de una regulación clara sobre la protección laboral reforzada, lo que dificulta la evaluación objetiva de las solicitudes presentadas por los empleadores y limita la adopción de decisiones administrativas equilibradas que garanticen los derechos tanto del trabajador como del empleador. La ausencia de directrices ha llevado, en muchos casos, a que “se petrifiquen” las relaciones laborales y, como se indicó, ha desincentivado la contratación de personas con fuero, ante la creencia generalizada de que no pueden ser desvinculadas bajo ninguna circunstancia [202] .

En síntesis, considero que el desarrollo normativo y jurisprudencial en torno a la estabilidad laboral reforzada debe abordarse de forma cuidadosa y con plena consciencia de los impactos que estos cambios pueden tener, no solo en casos futuros, sino también en la empleabilidad de las personas que busca proteger. Ello no implica desconocer la importancia de garantizar la estabilidad laboral de sujetos de especial protección constitucional, ya que se trata de una medida necesaria para prevenir su marginación y proteger sus derechos laborales. No obstante, para alcanzar efectivamente este propósito, se requiere un diseño normativo y jurisprudencial equilibrado, que permita su implementación sin desincentivar la inclusión laboral ni generar cargas desproporcionadas para los empleadores. Por eso, muchas veces es preferible que la Corte adopte remedios suaves [203] , y permita que sea el legislador el que corrija un determinado problema advertido por el tribunal.

IV. Reparos al remedio judicial Para finalizar, expongo mis reparos a la parte resolutiva de la sentencia. Considero que, cuando la Corte Constitucional actúa como juez de instancia y profiere directamente la sentencia de reemplazo, debe analizar integralmente tanto los aspectos debatidos en el proceso ordinario como en el constitucional. En este contexto, estimo que la sentencia incurrió en los siguientes errores:

En primer lugar, la decisión debió considerar que la sentencia proferida por el juez de tutela en primera instancia [204] debía ser parcialmente confirmada, por razones de coherencia procesal, ya que en ella se ordenó a la autoridad judicial accionada dictar la sentencia de remplazo. No obstante, en la parte resolutiva de la presente sentencia se “confirma” dicha decisión, pero acto seguido la Corte asume directamente el rol de juez de instancia y profiere la sentencia de remplazo. Esta actuación resulta contradictoria, pues desconoce la lógica interna del fallo de primera instancia y puede generar confusión sobre el alcance real de la decisión que tomó esta Corporación.

En segundo lugar, frente a la eventual imposibilidad del empleador de reintegrar a la trabajadora debido a la liquidación de la empresa, considero que lo procedente era limitar el pago de los salarios y prestaciones sociales hasta la fecha de liquidación definitiva de la sociedad demandada. Esta ha sido la posición de la Corte Suprema de Justicia que, ha

ordenado el pago de dichos conceptos a título de indemnización compensatoria, con lo que reconoce la imposibilidad material del reintegro sin desconocer los derechos laborales del trabajador [205] .

En tercer lugar, la sentencia debió autorizar expresamente el descuento del dinero que la trabajadora recibió en el marco del acuerdo conciliatorio [206] , debidamente actualizado, toda vez que la indexación opera por ministerio de ley como mecanismo para compensar la pérdida del poder adquisitivo. Además, la suma fijada en la parte resolutiva de la sentencia como valor a devolver resulta ligeramente inferior [207] al monto reconocido por el empleador [208] .

En esos términos salvo parcialmente mi voto en el presente asunto. Fecha ut supra NATALIA ÁNGEL CABO Magistrada SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DE LA MAGISTRADA PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA Referencia:

sentencia SU-111 de 2025 Magistrado ponente: Diana Fajardo Rivera Con el acostumbrado respeto por las decisiones adoptadas por la Sala Plena de la Corte Constitucional, suscribo el presente salvamento parcial de voto en relación con la sentencia SU-111 de 2025.

Estoy de acuerdo con la mayoría de la Corte en que la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral incurrió en defecto fáctico y vulneró el derecho fundamental al debido proceso de la accionante. Lo anterior, porque ignoró que el juez 15 Laboral del Circuito de Bogotá no conocía la situación de salud de la accionante al momento en que se celebró la conciliación que formalizó el mutuo acuerdo de terminación del contrato de trabajo. Esto condujo a que el juez validara la conciliación, pese a que existían indicios de que la voluntad de la accionante estaba viciada, pues no conocía las garantías legales de las que era titular frente a un eventual despido discriminatorio, fundado en su condición de debilidad manifiesta.

Sin embargo, salvo parcialmente mi voto porque discrepo de la ratio decidendi de la sentencia y, en concreto, de la regla de decisión que la Corte fijó, según la cual (i) el fuero de salud cobija la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, (ii) (ii) la estabilidad laboral reforzada (ELR) por razones de salud es un derecho cierto e indiscutible y, en consecuencia, (iii) los acuerdos de terminación del contrato laboral por mutuo de acuerdo de personas que son titulares de ELR por razones de salud no producen efectos. Mi desacuerdo se sustenta en las siguientes tres premisas:

1. El fuero de salud no cobija la terminación por mutuo acuerdo El fuero de salud es una garantía frente al despido discriminatorio y, por lo tanto, no cobija la terminación del contrato laboral por mutuo acuerdo entre el empleador y trabajador. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece expresamente una protección frente al “despido” discriminatorio, esto es, frente al acto unilateral del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo en razón a la limitación del trabajador. La Ley 361 de 1997 no establece que el fuero de salud y, en concreto, la necesidad de solicitar autorización al ministerio del trabajo, cobije la hipótesis de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

Esta interpretación ha sido reiterada por la Corte Constitucional. En la sentencia SU-087 de 2022, la Sala Plena precisó que “gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido , no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor” (énfasis propio). Este mismo precedente ha sido reiterado en obiter dicta en las sentencias SU-047 de 2017, SU 087 de 2022, SU-061 de 2023, SU-428 de 2023 y SU-213 de 2024, en las que la Corte ha señalado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud solo opera cuando la terminación del contrato de trabajo obedece a una decisión unilateral -no consensuada- del empleador. Por otro lado, resalto que en la sentencia T-217 de 2014, la Sala Primera señaló que era procedente terminar de mutuo acuerdo los contratos de trabajo de personas que podían ser titulares de ELR por razones de salud, siempre y cuando se demostrara que el trabajador tenía conocimiento de sus derechos y garantías.

Ahora bien, la mayoría de la Sala consideró que la regla según la cual la ELR por razones de salud cobijaba la terminación por mutuo acuerdo se derivaba de las sentencias SU-256 de 1996, T-1008 de 1999, T-631 de 2010, T-217 de 2014 y T-356 de 2022.

Estoy en desacuerdo con esta conclusión. A mi juicio, estas decisiones no constituyen precedente constitucional debido a que no son casos en los que los accionantes hubieran solicitado la declaratoria de ineficacia de la terminación de mutuo del contrato laboral por ser titular de ELR por razones de salud. En ninguna de estas decisiones la Corte Constitucional hizo extensiva las garantías de estabilidad laboral reforzada a hipótesis de terminación del contrato laboral por mutuo acuerdo.

En tales términos, me aparto de la regla de decisión que la mayoría fijó en este caso, puesto que (i) desconoce la literalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, (ii) amplía, mediante una decisión de tutela, el alcance que el legislador le dio a esta garantía y (iii) modifica, sin justificación suficiente, el precedente constitucional y ordinario en la materia.

2. La ELR por razones de salud no es un derecho cierto e indiscutible La protección para las personas titulares de ELR frente a un eventual despido discriminatorio no tiene la naturaleza de “derecho cierto e indiscutible”.

Un “derecho es cierto e indiscutible cuando está incorporado al patrimonio de un sujeto y haya certeza sobre su dimensión, es decir, cuando hayan operado los supuestos de hecho de la norma que lo consagra” [209] .

Se trata de derechos de naturaleza patrimonial que, particularmente, en materia laboral, no son disponibles por las partes. El derecho a la ELR por razones de salud no tiene estas características. La Corte Constitucional ha señalado que son titulares de ELR por razones de salud las personas que demuestren dos requisitos: (i) la “condición de salud le impide o dificulta significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades” y (ii) el empleador tiene conocimiento de “la condición de debilidad (…) en un momento previo al despido” [210] .

Estos requisitos no son objetivos , dado que requieren una valoración sobre el grado de afectación que las enfermedades que padece el trabajador implican para el desempeño de sus funciones en concreto, así como un examen casuístico sobre el conocimiento del empleador. Es posible -y de hecho muy frecuente- que sobre estos puntos existan razonables desacuerdos entre el trabajador y el empleador. Sin embargo, la regla de decisión que fijó la mayoría sugiere que, a pesar de la eventual existencia de estos desacuerdos entre el trabajador y el empleador, siempre que un trabajador alegue tener cualquier padecimiento de salud deberá presumirse que es titular de ELR por razones de salud y, por lo tanto, su desvinculación requerirá, necesariamente, de la autorización del inspector del trabajo.

Por otro lado, al margen de la naturaleza de la ELR por razones de salud, considero que la imposibilidad de disposición del derecho del trabajador a finalizar su contrato de trabajo desconoce la autodeterminación de su vida laboral, que es una manifestación del derecho al libre desarrollo de la personalidad. La suscripción, ejecución y terminación de un contrato de trabajo son situaciones que tienen causa en el ejercicio de la autonomía de la voluntad de las partes del contrato. Tal y como lo ha enfatizado la Sala Permanente de la Sala de Casación Laboral de la CSJ, “negar la posibilidad de conciliar a las personas con discapacidad (…) es igual a vedar su capacidad de autodeterminación para asumir compromisos y obligarse, derecho que como quedó expuesto en precedencia poseen todas las personas en igualdad de condiciones, en respeto no solo de la dignidad, sino de la posibilidad que estos gozan de interactuar sin barreras que impidan su participación plena y efectiva en la vida profesional” [211] . Al prohibir que las personas que pudieran ser titulares de ELR por razones de salud suscriban acuerdos de conciliación, la mayoría de la Sala Plena desconoció su agencia, así como su derecho a terminar sus contratos conforme a sus propios intereses y preferencias.

Por lo demás, la regla de decisión que la mayoría fijó conduce a un resultado que en mi criterio es muy problemático desde el punto de vista constitucional y práctico: mientras el inspector del trabajo no autorice la terminación del contrato por mutuo acuerdo, el trabajador deberá seguir vinculado laboralmente, aún si no tiene la intención de mantener su

relación laboral vigente. Este resultado no sólo es incompatible, de forma clara y manifiesta, con el principio constitucional de libertad y autodeterminación, sino que además puede afectar la dinámica del mercado laboral formal por las restricciones desproporcionadas que impone a trabajadores y empleadores. Esto es así porque, conforme a la información técnica y estadística que el Ministerio de Trabajo aportó, el Estado no tiene la capacidad financiera y operativa para autorizar todas las terminaciones de los contratos de trabajo. En efecto, a la fecha, más del 50% de las solicitudes de autorización no son resueltas. Este contexto, sumado a la naturaleza subjetiva -no objetiva- de los requisitos de titularidad de la ELR por razones de salud, demuestra que la terminación del contrato por mutuo acuerdo no sólo es una alternativa que desarrolla importantes principios constitucionales, sino que además previene litigios, reduce la congestión administrativa y es beneficiosa desde el punto de vista práctico y económico para el empleador y trabajador.

Ahora bien, reconozco que es posible que los empleadores utilicen la terminación del contrato de mutuo acuerdo de forma arbitraria, como un instrumento para validar terminaciones discriminatorias y evadir las garantías de estabilidad, así como prestaciones económicas que se derivan de la ELR por razones de salud.

Asimismo, advierto que existe una evidente asimetría de poder entre el empleador y la persona que trabaja que puede conducir -y de ordinario conduce- a la suscripción involuntaria y coaccionada de acuerdos de terminación de contratos laborales por mutuo acuerdo. Sin embargo, a diferencia de lo que concluyó la mayoría, considero que esto no implica que la ELR por razones de salud sea un derecho cierto e indiscutible, ni que la terminación de los contratos de trabajo por mutuo acuerdo sea, per se , ineficaz. El juez laboral, y eventualmente el juez de tutela, tienen la obligación de proteger la voluntad y los derechos del trabajador en estos escenarios verificando la inexistencia de vicios en el consentimiento.

3. La ELR por razones de salud no es una garantía de estabilidad laboral absoluta La ELR por razones de salud no es una garantía de estabilidad laboral absoluta y, por lo tanto, no prohíbe, per se , la terminación de los contratos de trabajo de personas con afectaciones.

La jurisprudencia constitucional ha señalado de forma reiterada y uniforme que la ELR por razones de salud no es una protección absoluta frente al despido de personas que tengan padecimientos de salud que afecten la ejecución de sus funciones. Por el contrario, es una protección contra los despidos que se funden, exclusivamente, en la condición de salud del trabajador. En tales términos, el fuero de salud implica que el despido debe ser autorizado por el inspector del trabajo, quien debe constatar que la terminación del contrato se funda en una causa objetiva , diferente a la condición de salud del trabajador. La terminación del contrato sin autorización del inspector del trabajo genera una presunción de despido discriminatorio. Esta presunción, sin embargo, es una presunción de hecho -no de derecho-, lo que implica que “puede desvirtuarse por el empleador” en el proceso judicial [212] .

Considero que la mayoría parece haber desconocido la naturaleza no absoluta de la ELR por razones de salud. Lo anterior, al señalar que los acuerdos de terminación del contrato laboral son ineficaces de pleno derecho y, por lo tanto, “no producen efectos” [213] . Esta afirmación parecería (i) establecer una presunción de derecho, según la cual todas las conciliaciones o terminaciones por mutuo acuerdo son discriminatorias per se , y (ii) en consecuencia, impedir, de forma absoluta, que los contratos de trabajo de estas personas se terminen de mutuo acuerdo, con independencia de la causa, objetiva o no, de la terminación. Una regla de este tipo desconoce la jurisprudencia constitucional y, además, genera una contradicción en el régimen legal y jurisprudencial del fuero de salud: mientras que el despido unilateral sin autorización del ministerio del trabajo genera tan sólo una presunción de despido discriminatorio, la terminación del contrato por mutuo acuerdo sin autorización del inspector del trabajador, es ineficaz de pleno de derecho.

En síntesis, salvo parcialmente mi voto porque, pese a que considero que la Sala de Descongestión No. 1 incurrió en defecto fáctico y, por lo tanto, comparto el amparo al debido proceso en el caso concreto, discrepo de la regla de decisión según la cual la ELR por razones de salud cobija el mutuo acuerdo y es un derecho cierto e indiscutible. A diferencia de lo que concluyó la mayoría, considero que (i) el fuero de salud no cobija la terminación de los contratos de trabajo por mutuo acuerdo, (ii) la ELR por razones de no es un derecho cierto e indiscutible y (iii) tampoco es una garantía de estabilidad absoluta. La regla de decisión que la mayoría fijó desconoce el principio constitucional de libertad y autodeterminación de las relaciones laborales y puede generar obstáculos y restricciones en la dinámica del mercado de trabajo que afectan los intereses tanto de los empleadores como de los trabajadores.

Fecha ut supra, PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA Magistrada SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DEL MAGISTRADO MIGUEL POLO ROSERO A LA SENTENCIA SU.111/25 Ref.:

Expediente T-9.670.130 Acción de tutela instaurada por María Delia Lozano Celis contra la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia Magistrada ponente:

Diana Fajardo Rivera Con el acostumbrado respeto por las decisiones de esta corporación, me permito salvar parcialmente mi voto respecto de lo decidido en la sentencia SU-111 de 2025. En esta providencia, se resolvió el caso de una trabajadora que suscribió una conciliación en la que se pactó la terminación de la relación laboral, pese a encontrarse en una condición de debilidad manifiesta por razones de salud. La mayoría de la Sala Plena de la Corte determinó que la Sala de Descongestión No.

1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia incurrió en los defectos fáctico, sustantivo, por desconocimiento de precedente judicial y por violación directa de la Constitución, al no casar la sentencia que mantuvo el acuerdo conciliatorio avalado por un juez laboral, pese a las condiciones probadas de salud de la trabajadora.

A continuación, procederé a explicar las razones que me llevan a apartarme de la postura mayoritaria, explicando en cinco (5) capítulos mis discrepancias.

(i) Procedencia de la acción de tutela contra decisiones de una Alta Corte 1. Soy partidario de aplicar un examen riguroso respecto de la procedencia de las solicitudes de tutela que se presentan contra decisiones de una Alta Corte, en el sentido de que deben someterse a un análisis de justificación estricto y detallado, dada la función esencial que esos órganos desempeñan en el sistema jurídico colombiano. Las Altas Cortes, como en este caso, la Corte Suprema de Justicia, ocupan un rol fundamental en la interpretación y aplicación de la Constitución y las leyes, y sus decisiones tienen un impacto significativo en la consolidación del orden jurídico y la protección de los derechos fundamentales.

2. En este contexto, el control riguroso de la procedencia de la tutela contra sus decisiones no solo busca salvaguardar la integridad del sistema judicial, sino también asegurar que las decisiones de estas Cortes, cuya función es decisiva en la protección de los derechos y en la interpretación normativa, sean absolutamente respetadas en su autoridad y alcance. Por lo tanto, la justificación de estas solicitudes debe ser exigente, con el fin de evitar un uso indebido de la acción de tutela que pueda menoscabar la estabilidad y coherencia del ordenamiento jurídico.

3. Precisamente, el mayor rigor que se espera del juez de tutela respeto de las decisiones de las Altas Cortes también responde al conocimiento específico que ellas tienen en temas de su competencia, que constituye una garantía de su pericia y compromiso con la justicia. La autoridad de estas Cortes, basada en su experiencia y especialización, debe ser reconocida y preservada en el marco del ejercicio judicial.

4. Adicionalmente, por razones de seguridad jurídica y certeza del derecho, cuando se demanda en acción de tutela una decisión de una Alta Corte, no basta con hacer referencia, en abstracto, a la presunta vulneración de derechos fundamentales, como el debido proceso (incluyendo el respeto por el precedente judicial), sino que se requiere

demostrar: (a) la invocación de por lo menos un defecto en la providencia cuestionada; (b) su carácter irrazonable; y (c) que comporte una anomalía de tal entidad, que exija la imperiosa intervención del juez constitucional.

5. Este último supuesto supone que la irregularidad avizorada se traduzca en una abierta contradicción con la Carta o con la jurisprudencia de este Tribunal, tanto en materia de control abstracto, como respecto de la jurisprudencia en vigor en materia de tutela; o con la definición del alcance y los límites de las competencias constitucionales de las autoridades, o en relación con el contenido esencial o los elementos definitorios de los derechos fundamentales.

6. Solo cuando se acreditan los citados supuestos es posible que el juez de tutela intervenga respecto de una decisión adoptada por una Alta Corte, pues de allí se deriva su legitimidad y, especialmente, es posible acreditar una efectiva relevancia constitucional, que sea deferente y acorde con el esquema de distribución funcional de justicia, adoptado por el Constituyente de 1991.

7. Sobre la base de esta explicación, que considero de significativa relevancia, procedo a exponer otros aspectos que sustentan mi postura. (ii) El único defecto que se encontró probado, en el asunto sub - judice , fue el fáctico 8.

En efecto, a juicio del suscrito magistrado, la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (en adelante, CSJ) incurrió en un defecto fáctico , dado que era posible inferir que la falta de conocimiento por parte del Juez 15 Laboral del Circuito de Bogotá, sobre la situación de salud de la actora, condujo a la validación judicial de la conciliación, a pesar de que existían indicios de que la voluntad de la demandante podría estar viciada.

9. Tal como lo ha sostenido la jurisprudencia reiterada de la Corte, el defecto fáctico se presenta cuando el juez no valora adecuadamente los hechos relevantes del caso u omite decretar pruebas que son determinantes para la correcta aplicación del derecho. En este caso, el defecto se presentó porque se validó una conciliación, en la que el juez no tuvo información completa sobre el estado de salud de la actora, lo que le impidió realizar una correcta valoración de su capacidad para consentir lo acordado , déficit que debió solventarse a partir de los indicios que permitían inferir que existía una afectación en la autonomía de la trabajadora. Así las cosas, el defecto no se derivó de un supuesto deber de verificar previamente una aparente estabilidad laboral reforzada, como limitante para conciliar, según lo afirmó la mayoría de la Sala, sino de la inobservancia de la obligación de verificar que el consentimiento en la celebración del citado acto haya sido libre y desprovisto de engaños capaces de afectar la validez de lo pactado, precisamente, con ocasión de la situación de indefensión de la actora.

(iii) No cabía declarar la existencia de un defecto sustantivo 10. A juicio del despacho, no solo no era posible examinar el defecto sustantivo acogido por la mayoría de la Sala Plena, sino que tampoco cabía declarar que se incurrió en el mismo, con base en tres razones:

(a) En primer lugar, no cabía que la Corte procediera con su examen, pues dicha irregularidad no se invocó en la demanda de tutela y tampoco se podía inferir su alegación de una simple cita realizada a la sentencia T-438 de 2020. En este sentido, es claro que se procedió por este Tribunal con un control oficioso , el cual se extendió a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia sobre la materia, en contravía de la exigencia reiterada de llevar a cabo un análisis riguroso de procedencia respecto de una sentencia proferida por una Alta Corte. Aun cuando es cierto que el juez de tutela tiene la capacidad de adecuar los hechos alegados a las instituciones jurídicas que sean aplicables a las situaciones planteadas, en virtud del principio iura novit curia , lo que no puede es – sin argumento ni soporte alguno– proceder a revisar una decisión judicial, de manera exhaustiva e integral, para dar curso a defectos no invocados, ni tampoco reseñados en la solicitud de amparo, como ocurrió en este caso, pues en materia de tutela contra providencias judiciales, el juez debe centrarse en los argumentos y hechos específicos que el accionante señala como vulneradores de sus derechos, sobre

todo cuando se controvierte una decisión de una Alta Corte, por el papel que estos órganos cumplen dentro del sistema jurídico.

(b) En segundo lugar, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a partir de los pronunciamientos de este Tribunal y de la CSJ, consagra un fuero limitado a los casos en que una persona sea despedida o su contrato terminado por razón de su limitación , ya sea que se trate de una persona en situación de discapacidad (en adelante, PSD) o que se encuentre en debilidad manifiesta (en adelante, PDM), con ocasión de sus afectaciones en salud, que le impidan el ejercicio de sus labores en condiciones regulares. Se trata, en consecuencia, de una garantía frente a un despido discriminatorio , el cual supone el incumplimiento del deber de realizar los ajustes razonables por parte del empleador, para llevar a cabo la labor contratada. Según la jurisprudencia en vigor, el fuero implica que no cabe la finalización del vínculo sin que medie autorización de la oficina de trabajo, a fin de descartar que la motivación de la finalización del vínculo sea una actuación arbitraria.

Sin embargo, esa solicitud de autorización solo opera, como lo dispone el citado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para los casos de despido o cuando empleador lo da por terminado de forma unilateral , con ocasión de la situación de discapacidad o de la condición de debilidad manifiesta (v.gr., por la expiración del plazo fijado, a pesar de que continúa la necesidad de la labor), pero no aplica para el modo legal de terminación del contrato por mutuo acuerdo (artículo 61 del CST), o por la decisión unilateral del trabajador, o para cualquier otra causa objetiva que revierta la presunción de despido discriminatorio.

De esta forma, no es dable crear, por vía jurisprudencial, un requisito adicional para que el empleador y el trabajador ejerzan su libertad contractual y decidan terminar por su propia voluntad la relación laboral que los vincula, sobre todo si ello implica extender su alcance más allá del rigor normativo fijado por el Legislador y de la razonabilidad que sugiere la distinción de las formas de terminar la relación de trabajo. Limitar la posibilidad de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, argumentando estabilidad laboral reforzada, atenta contra la autonomía de la voluntad privada, principio máximo de la contratación en cualquier rama del derecho y puede generar efectos adversos en las mismas personas que pretende proteger.

(c) Los mandatos contenidos en los artículos 13 y 15 del CST prohíben la conciliación sobre derechos ciertos e indiscutibles, lo que no ocurrió en el caso bajo examen, pues para que la garantía de la estabilidad laboral reforzada se considere un derecho de esa naturaleza, ex ante , se debe acreditar, sin lugar a dudas, su titularidad. En efecto, admitir la conclusión planteada en la sentencia, implica sostener que la afectación de salud que dificulta sustancialmente el desarrollo de las labores se constata, siempre que la dolencia se presente en un miembro con el cual el trabajador realiza la labor, sin determinar si esa condición le representa, en realidad, barreras aptitudinales al trabajador para el ejercicio del cargo . El hecho de que una enfermedad sea calificada de origen laboral no implica, prima facie , la imposibilidad del trabajador de desarrollar la labor contratada, sino que evidencia que la dolencia se adquirió como consecuencia del ejercicio del cargo. Estos son conceptos diametralmente opuestos y con implicaciones distintas en el marco de la relación laboral.

(iv) No se configuró un desconocimiento del precedente judicial 11. Para este despacho, antes de la decisión adoptada y de la cual me aparto, no existía ningún precedente respecto de la extensión del fuero para las terminaciones del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, por la vía de la conciliación, en la que se exigiera que medie la autorización de la autoridad de trabajo. Ninguna de las sentencias invocadas por el fallo supone esa regla de decisión, por más de que aludan al derecho a la estabilidad laboral reforzada. La sentencia en ningún momento acredita una identidad de ratio , como elemento esencial para llegar a declarar una violación al precedente judicial.

12. Como ya lo he sostenido, al tratarse de una acción de tutela contra una providencia de Alta Corte, que exige mayor rigurosidad en el examen de procedencia, se torna indispensable que el defecto deba valorarse en el contexto de las decisiones que la actora alegó como desconocidas (las sentencias SL3025-2018, SL-10507-2014, SL1185-2015 y la sentencia T-438 de 2020).

13. En este caso, los fallos invocados por la accionante como precedente no fueron considerados por la mayoría de la Sala, como correspondía, sino que se acudió a un nuevo control oficioso , a partir de la identificación de sentencias distintas a las citadas en la demanda de tutela, con la única excepción de la T-438 de 2020, en las cuales, en todo caso, no fue posible advertir la existencia de una identidad fáctica ni de regla de derecho, que pudiese avalar una supuesta lesión al precedente judicial o constitucional.

(v) No se configuró un defecto por violación directa de la Constitución 14. Finalmente, en el caso expuesto, no se acreditó que se desconocieran los artículos 13 y 53 de la Constitución, pues la supuesta irregularidad acreditada se vincula con el carácter irrenunciable del derecho alegado, cuya verificación no fue constatada , según se manifestó con anterioridad, sobre todo al no existir un fuero para las terminaciones del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

15. En efecto, las restricciones derivadas del régimen de estabilidad laboral reforzada deben interpretarse de forma restrictiva, de modo que no lesionen la libertad y autonomía de las partes del contrato, cuya protección en este caso estaba dada a través del régimen de los vicios del consentimiento, con las particularidades propias que demanda la especial valoración hacia la parte débil de la relación laboral, como ha sido identificado por la jurisprudencia reiterada y protectora de la Corte Suprema de Justicia.

En estos términos, dejo planteado mi salvamento de voto respecto de la sentencia SU-111 de 2025, la cual se acogió con una mayoría limitada y que seguramente podrá ser corregida en un futuro, teniendo en cuenta (i) el verdadero alcance de la estabilidad laboral reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, (ii) la imposibilidad de caracterizar, ex ante , su ocurrencia como un derecho cierto e indiscutible, y (iii) retomar el camino correcto hacia excluir el control oficioso en las decisiones de las Altas Cortes.

Fecha ut supra, MIGUEL POLO ROSERO Magistrado ACLARACIÓN DE VOTO DEL MAGISTRADO VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE A LA SENTENCIA SU.111/25 Expediente:

T-9.670.130 Magistrada Ponente: Diana Fajardo Rivera En la sentencia SU-111 de 2025 la Corte decidió tutelar los derechos de la accionante al debido proceso, a la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, la Corte determinó: (i) “ DEJAR SIN EFECTO” la Sentencia proferida el 4 de octubre de 2022 por la Sala de Descongestión n.º 1 de la Corte Suprema de Justicia, (ii) revocar la sentencia de 30 de octubre de 2018 dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá y (iii) declarar ineficaz el acta de conciliación de 2 de mayo de 2014 suscrita entre María Delia Lozano Celis y la empresa Colombo Andina Impresos S.A.S. Con ocasión de lo anterior, la Corte ordenó el reintegro de la accionante y, de no ser posible ante la liquidación de la empresa, su incorporación a la masa de acreedores para que se le reconozcan y paguen salarios y prestaciones sociales, así como cotizaciones a seguridad social desde el 2 de mayo de 2014 y hasta la fecha de notificación de esta providencia. Para estos efectos, la empresa podrá descontar el pago realizado de $2.500.950”. Por último, en la referida sentencia la Corte dispuso la implementación por parte del Ministerio del Trabajo de un sistema de información relacionado con los procedimientos derivados del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, reportes relativos a las querellas por infracción del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada y un procedimiento que garantice una respuesta expedita a las solicitudes que sobre esta materia deben resolver los inspectores del trabajo.

Acompañé la decisión anterior pues, en el marco de la efectividad de los derechos fundamentales que exige la Constitución, en efecto la Corte estaba llamada a proteger los derechos de la trabajadora ante el escenario de

discriminación presentado por su situación de salud que, de conformidad con las pruebas obrantes en el expediente, era evidente (de hecho, la mayoría de la Sala encontró configurado el defecto fáctico en la actuación judicial). En este sentido, el derecho a la estabilidad laboral reforzada es una garantía efectiva frente a la discriminación en el trabajo, consagrada como una prohibición expresa en la Constitución. La Sala constató que la actuación del empleador estuvo efectivamente precedida por un móvil discriminatorio al momento de la terminación del contrato de trabajo (esencialmente derivado del conocimiento sobre la situación de salud de la trabajadora y sobre el tipo de afectación que ella estaba padeciendo que, además, tenía un nexo causal directo entre su oficio y la terminación del vínculo laboral).

En este escenario consideré relevante aclarar el voto para precisar que la decisión adoptada en esta oportunidad, en particular, en punto a la ineficacia del acta de conciliación, suscrita entre la accionante y el empleador, debe sujetarse a las particularidades de cada caso concreto (incluyendo, pero sin limitarse, a la prueba de que la terminación contractual hubiera estado precedida u orientada por un móvil evidentemente discriminatorio).

Específicamente, en este caso, a partir de diversas pruebas que obran en el expediente, era claro que el empleador conocía con suficiencia la condición de salud de la trabajadora (consistente en un diagnóstico de síndrome del túnel del carpo bilateral) y el hecho de que esta condición le impidió significativamente a la accionante el normal desempeño de su labor (pues, como lo reconoció la Corte, su diagnóstico de origen laboral, recaía sobre sus manos, siendo las mismas herramientas esenciales para su oficio de auxiliar de planta de encuadernación), al punto de que la accionante no volvió a realizar aportes al sistema de seguridad social desde el año en el que fue desvinculada de dicho trabajo.

Así, precisé que, únicamente a partir de un examen caso a caso, se puede garantizar una adecuada comprensión de los límites a la libertad contractual, a partir del principio de autodeterminación o capacidad dispositiva de las partes, en el marco de la irrenunciabilidad de los derechos laborales y los mecanismos de conciliación. El mutuo consentimiento es una causa legítima de terminación del contrato de trabajo, expresamente reconocida en el Código Sustantivo del Trabajo (artículo 61, numeral 1, literal b), de manera que, no todas las situaciones que conlleven a terminaciones de contrato por mutuo acuerdo, implican que la causa subyacente obedezca necesariamente a la situación de salud del trabajador (lo que reafirma la importancia casuística de situaciones como la que en esta oportunidad conoció la Sala), razón por la cual aclaré mi voto.

En los términos anteriores dejo consignada la anterior aclaración respecto a las razones que motivaron la sentencia SU-111 de 2025. Fecha ut supra , VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE Magistrado SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DEL MAGISTRADO JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR A LA SENTENCIA SU.111/25 Expediente: T-9.670.130 Magistrada ponente: Diana Fajardo Rivera Con el acostumbrado respeto por las decisiones adoptadas por la Sala Plena de la Corte Constitucional, procedo a exponer las razones que me condujeron a salvar parcialmente el voto en la Sentencia SU-111 de 2025.

La providencia concluyó que la Sala de Descongestión n.º 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia incurrió, al no casar la sentencia que mantuvo el acuerdo conciliatorio suscrito por la accionante, en cuatro defectos: (i) fáctico; (ii) sustantivo; (iii) por desconocimiento del precedente judicial; y (iv) por violación directa de la Constitución.

Sobre esa base, la Sala Plena dejó sin efecto la sentencia de casación, declaró ineficaz el acta de conciliación de 2 de mayo de 2014 suscrita entre María Delia Lozano Celis y la empresa Colombo Andina de Impresos S.A. y ordenó el reintegro de la trabajadora o, ante la liquidación de la empresa, su incorporación a la masa de acreedores.

Acompaño la decisión de amparar el derecho al debido proceso de la accionante, pero únicamente en cuanto se fundó en el defecto fáctico. Me aparto, en cambio, de la conclusión mayoritaria según la cual la providencia acusada incurrió además en los defectos sustantivo, por desconocimiento del precedente judicial y por violación directa de la

Constitución, así como de la regla de decisión conforme a la cual la estabilidad laboral reforzada por razones de salud cobija la terminación del contrato por mutuo acuerdo y constituye un derecho cierto e indiscutible. Mi disenso parcial se articula en las cinco consideraciones que expongo a continuación.

(i) El único defecto que se encontraba configurado era el fáctico Comparto la conclusión de que la Sala de Descongestión n.º 1 incurrió en defecto fáctico. El Juzgado 15 Laboral del Circuito de Bogotá que aprobó la conciliación desconocía la condición de salud de la trabajadora y el trámite de calificación del origen de su enfermedad, información que las partes, y en particular el empleador, omitieron poner de presente en la diligencia. Como lo informó el propio juez en sede de revisión, ni antes ni durante la audiencia se le comunicó la existencia de dicha situación, la cual tampoco se hizo constar en el acta de transacción.

El defecto fáctico, conforme a la jurisprudencia reiterada de esta Corte, se configura cuando el juez omite valorar pruebas determinantes o adopta su decisión sin el respaldo probatorio necesario. En el asunto examinado, sin embargo, el vicio no radica, como lo entendió la mayoría, en un supuesto deber previo de constatar una estabilidad laboral reforzada como límite a la conciliación, sino en la inobservancia del deber de verificar que el consentimiento se hubiera expresado de manera libre y exenta de engaños capaces de afectar la validez de lo pactado. La propia accionante relató, en el interrogatorio de parte rendido en el proceso ordinario, que se le advirtió que, si manifestaba su situación, el juez no aprobaría el acuerdo y no recibiría la bonificación, y que fueron los abogados de la empresa quienes la indujeron a error (párrafo 248 de la sentencia). Ese relato revela una inducción en error dirigida tanto a la trabajadora como al funcionario judicial.

De manera que la ineficacia de la conciliación resultaba procedente, pero por una razón distinta de la que sostuvo la mayoría, no porque el objeto conciliado fuera, en sí mismo, un derecho cierto e indiscutible indisponible para las partes, sino porque el acto se obtuvo mediante el ocultamiento deliberado, al funcionario que lo aprobó, de una circunstancia determinante para el juicio de disponibilidad que le correspondía efectuar. Esa base, el defecto fáctico, era suficiente para conceder el amparo y dejar sin efectos el acuerdo, sin necesidad de acudir a los restantes defectos que la mayoría declaró.

(ii) El fuero de salud del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 opera frente a la terminación unilateral del empleador y no frente a la terminación por mutuo acuerdo El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagra una garantía frente al despido o terminación del contrato por razón de la limitación del trabajador, esto es, frente a la decisión unilateral del empleador de finalizar el vínculo con fundamento en la condición de salud. El ámbito de protección de la norma se activa ante un acto unilateral y potencialmente discriminatorio, y la exigencia de autorización de la oficina del trabajo se explica, precisamente, como control de esa unilateralidad.

Esa es la lectura que ha decantado la jurisprudencia de esta Corporación. En la Sentencia SU-049 de 2017 la Corte fijó la regla según la cual es ineficaz el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que medie autorización previa de la oficina de trabajo; y en la Sentencia SU-087 de 2022 precisó que gozan de la garantía las personas que, al momento del despido, padecen una afectación que dificulta significativamente el desarrollo de su labor. En una y en otra el supuesto de hecho es la terminación unilateral por el empleador, y no la terminación por mutuo acuerdo. En la misma dirección se orientan las Sentencias SU-061 de 2023, SU-428 de 2023 y SU-213 de 2024.

La terminación por mutuo consentimiento, prevista en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo como modo autónomo de finalización del vínculo, es cualitativamente distinta del despido. Extender a ese modo la exigencia de autorización administrativa, concebida por el legislador para el despido, no constituye reiteración del precedente sino la creación de una regla nueva. Y una nueva regla no podía servir de fundamento para reprochar a la Sala de Descongestión, en la sentencia proferida el 4 de octubre de 2022, el desconocimiento de un precedente que solo vino a

fijarse con la providencia de la que ahora me aparto. Mal puede imputarse el desconocimiento de una subregla que, para la fecha del fallo acusado, no existía como tal en la jurisprudencia de esta Corte. Por esta razón no se configuró el defecto por desconocimiento del precedente judicial.

(iii) La accionante no acreditó la titularidad del fuero de salud, pues no concurrió el tercer presupuesto fijado en la Sentencia SU-087 de 2022 La Sentencia SU-087 de 2022 exige, para que opere la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, la concurrencia de tres presupuestos: (i) que el trabajador se encuentre en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que esa condición 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.

El tercer presupuesto no se encontraba acreditado en el sub judice . En el expediente obra que el representante legal de la empleadora, en su interrogatorio de parte, adujo que la terminación del contrato se le propuso a la trabajadora porque la empresa venía con problemas económicos y tenía que reducir algunos puestos de trabajo (párrafo 246 de la sentencia). Esa manifestación da cuenta de una razón objetiva, la reducción de la planta de personal por dificultades económicas, distinta de la condición de salud de la trabajadora. La mayoría descartó ese motivo por estimar que no podía ser de recibo para evadir el control administrativo del fuero. Empero, en mi criterio, con ello se confunden dos planos, pues si la causa de la terminación fue una razón económica objetiva y no la salud de la accionante, entonces el supuesto de hecho de la garantía, esto es, la desvinculación por razón de la limitación, no llegó a configurarse.

Al no concurrir el tercer presupuesto, la accionante no era beneficiaria del fuero de salud. Y sin titularidad del fuero mal podía predicarse que la conciliación recayó sobre un derecho cierto e indiscutible.

Como lo ha precisado esta Corte, un derecho es cierto e indiscutible cuando se han cumplido los supuestos de hecho de la norma que lo consagra, de suerte que su reconocimiento no admite discusión. La estabilidad laboral reforzada por razones de salud no responde a esa naturaleza, pues su reconocimiento depende de una valoración casuística acerca de la incidencia de la condición de salud en el desempeño de las funciones y del conocimiento del empleador, extremos que, como el propio asunto lo demuestra, admiten controversia razonable. No cabe, entonces, calificarla ex ante como un derecho cierto e indiscutible indisponible para las partes.

(iv) No se configuró el defecto por violación directa de la Constitución El defecto por violación directa de la Constitución que la mayoría atribuyó a la providencia acusada se hizo descansar en el desconocimiento de los artículos 13 y 53 superiores, bajo la premisa de que la accionante era titular de un derecho cierto e irrenunciable a la estabilidad laboral reforzada. Descartada esa premisa, por las razones expuestas en el apartado anterior, el defecto queda desprovisto de soporte.

En efecto, si la accionante no era beneficiaria del fuero de salud, la garantía de no ser desvinculada por razón de su condición no tenía respecto de ella la connotación de un derecho cierto e irrenunciable en los términos del artículo 53 de la Constitución y de los artículos 13 y 43 del Código Sustantivo del Trabajo. Por consiguiente, no puede afirmarse que la conciliación suscrita hubiera transgredido el principio de irrenunciabilidad de los beneficios mínimos laborales. La protección de la trabajadora frente a la asimetría propia de la relación laboral estaba dada, en este caso, por el régimen de la ineficacia derivada del vicio en la formación del acto, esto es, el error inducido al funcionario que lo aprobó, y no por la indisponibilidad de un derecho cuya titularidad no se acreditó.

(v) La extensión retroactiva de los requisitos del fuero a la terminación por mutuo acuerdo desconoce la cosa juzgada de la conciliación y, con ella, la supremacía de la Constitución, la seguridad jurídica, la igualdad y la confianza legítima La conciliación laboral, una vez aprobada por el funcionario competente, hace tránsito a cosa juzgada, según lo disponen los artículos 20, 44 y 78 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, como en efecto lo declaró el auto

aprobatorio del Juzgado 15 Laboral del Circuito de Bogotá. Ese atributo no constituye una mera formalidad, sino la expresión de la seguridad jurídica y de la confianza legítima que el ordenamiento deposita en los actos jurisdiccionalmente avalados.

Por ello, la conciliación no puede quedar sin efectos sino cuando se acredita un vicio en su formación, como el error, la fuerza o el dolo, o cuando, como ocurre en este asunto, se demuestra que el funcionario que la aprobó fue inducido en error mediante el ocultamiento de circunstancias determinantes. Fuera de esas hipótesis, admitir que un requisito construido jurisprudencialmente con posterioridad al acuerdo lo prive retroactivamente de efectos equivale a alterar las reglas bajo las cuales las partes y el juez actuaron, en desmedro de la cosa juzgada y, con ella, de la supremacía de la Constitución consagrada en su artículo 4, de la seguridad jurídica, de la igualdad en la aplicación de la ley y de la confianza legítima.

A lo anterior se agrega que elevar la estabilidad laboral reforzada a la categoría de derecho cierto e indiscutible que impide la terminación por mutuo acuerdo, aun cuando el trabajador la consienta de manera libre e informada, comporta una restricción de la autonomía de la voluntad y del libre desarrollo de la personalidad reconocido en el artículo 16 de la Constitución, que el legislador no previó y que, lejos de favorecer a la población que se pretende proteger, puede erigirse en una barrera para su permanencia y vinculación en el mercado de trabajo. Las restricciones derivadas del régimen de estabilidad laboral reforzada deben interpretarse de manera restrictiva, de modo que no supriman la libertad de las partes de la relación laboral, cuya salvaguarda, tratándose de la parte débil, se realiza mediante el control de los vicios del consentimiento y no a través de la supresión de su capacidad de autodeterminación.

En síntesis, acompaño el amparo del derecho al debido proceso de la accionante en cuanto se sustenta en el defecto fáctico, comoquiera que la conciliación se aprobó con desconocimiento de circunstancias que las partes ocultaron al juez, induciéndolo en error. Me aparto, en cambio, de la declaración de los defectos sustantivo, por desconocimiento del precedente judicial y por violación directa de la Constitución, así como de la regla de decisión según la cual la estabilidad laboral reforzada por razones de salud cobija la terminación por mutuo acuerdo y constituye un derecho cierto e indiscutible, por cuanto: el fuero previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 opera frente a la terminación unilateral del empleador; la accionante no acreditó el tercer presupuesto de la Sentencia SU-087 de 2022 y, por tanto, no era titular del fuero; no se configuró la violación directa de la Constitución;

y la extensión retroactiva de los requisitos del fuero desconoce la cosa juzgada de la conciliación y los principios de supremacía constitucional, seguridad jurídica, igualdad y confianza legítima.

En los anteriores términos dejo consignado mi salvamento parcial de voto. Fecha ut supra , JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR Magistrado [1] Expediente digital , archivo “ Escrito de tutela ” , p. 2.

[2] Anexos de la acción de tutela, p. 15. [3] Expediente digital. Anexos de la acción de tutela, p. 12. [4] Expediente digital. Anexos de la acción de tutela, p. 14.

[5] Expediente digital. Contestación de Colombo Andina de Impresos S.A, a la demanda laboral instaurada por María Delia Lozano Celis, p. 16. [6] Solicitó como pretensiones (i) “se reconozcan los derechos fundamentales al debido proceso, tutela judicial efectiva, dignidad humana, vida digna, seguridad social, igualdad ante la Ley”;

(ii) “se ordene dejar sin valor ni efecto la sentencia SL3488-2022" y (iii) “ORDENAR a la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA LABORAL, Magistrada Ponente OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN o quien haga sus veces, proferir una nueva decisión en la cual se case la sentencia proferida por el TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL – SALA LABORAL”.

[7] Expediente digita l, archivo “ AccionTutela.pdf ”. [8] Expediente digital , archivo “ AccionTutela.pdf ”. [9] Corte Constitucional, Sentencia T-438 de 2020.

[10] Expediente digital. Auto admisorio en el proceso de tutela. [11] Ibidem. [12] Magistrada Olga Yineth Merchán Calderón. [13] Expediente digital.

Informe secretarial (documento 0010) en el proceso de tutela. [14] Expediente digital. Informe secretarial (documento 009) en el proceso de tutela.

[15] Expediente digital. Informe secretarial (documento 0011) en el proceso de tutela. [16] Expediente digital , archivo “ Fallo2da.pdf ”. [17] Locución latina que significa “bajo pleito” o “bajo discusión”.

[18] Conformada por las magistradas Natalia Ángel Cabo y Cristina Pardo Schlesinger. [19] En este caso, la solicitud de amparo está encaminada a controvertir una providencia de una Alta Corte, específicamente de la Sala de Descongestión n.º 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

[20] Acuerdo 02 de 2015, “[p]or medio del cual se unifica y actualiza el Reglamento de la Corte Constitucional”. El artículo 64 prevé que, “con miras a la protección inmediata y efectiva del derecho fundamental vulnerado y para allegar al proceso de revisión de tutela elementos de juicio relevantes, el Magistrado sustanciador, si lo considera conveniente, decretará pruebas”.

[21] Adicionalmente, se invitó al Ministerio del Trabajo, a la Procuraduría Auxiliar para Asuntos Constitucionales y la Delegada para los Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social, a la Defensoría del Pueblo Delegada para Asuntos Constitucionales, a la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia - ANDI, a la Federación Nacional de Comerciantes Empresarios - FENALCO, al Programa de Acción por la Igualdad y la Inclusión Social - PAIIS de la Universidad de Los Andes, al Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad - DeJusticia, al Observatorio de Trabajo y Derecho de la Universidad de Los Andes, a la Facultad de Derecho de la Universidad ICESI, a la Facultad de Derecho de la Universidad del Cauca, al Departamento de Derecho Laboral de la Universidad Javeriana y al Departamento de Derecho Laboral de la Universidad Externado de Colombia para que, desde su experticia institucional y académica, emitan concepto sobre la aplicación del fuero de salud y se pronuncien sobre las fortalezas, barreras o experiencias en la protección del antedicho fuero.

[22] Expediente digital , archivo “ 018 Rta. Maria Delia Lozano Celis.pdf ”. [23] Expediente digital , archivo “ 014 Rta. Colombo Andina de Impresos S.A.S.pdf ”.

[24] Entre los documentos aportados se encuentran: (i) copia del contrato de trabajo suscrito el 2 de enero de 2012; (ii) copia del acta de la audiencia pública especial de conciliación del 2 de mayo de 2014 efectuada entre el Juzgado 15 Laboral del Circuito de Bogotá por María Delia Lozano y la empresa; (iii) Comprobante de egreso del 2 de mayo de 2014 por concepto de liquidación definitiva de prestaciones sociales pagada a favor de la accionante; (iv) liquidación de prestaciones sociales de la accionante; (v) Copia de la transacción laboral suscrita entre la accionada y la accionante; (vi) copia de la certificación laboral emitida por Colombo Andina de Impresos S.A.S en liquidación del 2 de mayo de 2014; (vii) dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral nº. 596162 del 16 de septiembre de 2014 emitida por ARL Positiva con posterioridad a la finalización del contrato de trabajo, mediante transacción laboral y conciliación.

[25] En el documento no se da información respecto de la calidad en la que actúa, únicamente afirma que obra en nombre y representación de la sociedad Colombo Andina de Impresos S.A.S., sin que en los certificados de existencia y representación legal que ella aportó se rescate más información sobre el particular.

[26] Expediente digital, archivo “063 Rta. Colombo Andina de Impresos S.A.S.pdf”. [27] Expediente digital , archivo “ 021 Rta. Positiva ARL.pdf” .

[28] Expediente digital, archivo “067 Rta. POSITIVA.pdf”. [29] Expediente digital archivo “ 016 Rta. Juzgado 15 Laboral del Circuito de Bogota.pdf ” .

En la respuesta se copió un enlace que dirige a la conciliación extrajudicial, sin embargo, el mismo no se encuentra en funcionamiento. [30] Expediente digital , archivo “ 017 Rta. Juzgado 18 Laboral del Circuito de Bogota.pdf ”.

[31] En el correo remisorio no se identificó al funcionario que envió la respuesta. [32] Expediente digital , archivo “ 015 Rta. Corte Suprema de Justicia - Sala Laboral.pdf ”.

[33] De acuerdo con lo dispuesto por la Sentencia CSJ SL1152-2023. [34] Expediente digital, archivo “064 Rta. Corte Suprema de Justicia - Sala Laboral.pdf”.

[35] Expediente digital , archivo “ 032 Rta. Ministerio del Trabajo pdf ”. [36] Expediente digital, archivo “066 Rta. Ministerio de Trabajo.pdf”.

[37] Expediente digital , archivo “ 013 Rta. ANDI.pdf ”. [38] La ANDI adjuntó a su intervención un estudio adelantado por el Centro de Estudios Sociales y laborales en 2023 en el que se analiza la incidencia del ausentismo laboral, las restricciones y las reubicaciones médicas en el 2022.

[39] Expediente digital , archivo “ 039 Rta. SENA.pdf ”. [40] Expediente digital , archivo “ 040 Rta. Unidad del Servicio Público de Empleo.pdf ”.

[41] Expediente digital , archivo “ 022 Rta. Universidad Externado de Colombia.pdf ”. [42] https://www.fasecolda.com/ramos/riesgos-laborales/rldatos-dashboard/.

[43] https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx. [44] Expediente digital, archivo “065 Rta. DANE.pdf”.

[45] Corte Constitucional, sentencias SU-072 de 2018 y SU-146 de 2020. [46] Corte Constitucional, Sentencia C-590 de 2005. [47] En ese sentido, en Sentencia SU-215 de 2022 , la Corte reiteró que “en aras del respeto a los principios de autonomía e independencia judicial, de la cosa juzgada y de la seguridad jurídica, la Corte también ha enfatizado el carácter excepcional de la tutela contra providencias judiciales. Basada en lo anterior, esta Corporación ha indicado que cuando la tutela se dirige en contra de las providencias de las altas cortes, como órganos de cierre, su examen sobre la procedencia de la tutela debe ser especialmente exigente pues la sustentación de tales requisitos requiere de una argumentación cualificada.” Lo anterior, “en tanto sus decisiones, como órganos de cierre de las distintas jurisdicciones, no solo tienen relevancia en términos de seguridad jurídica, sino que también son fundamentales en la búsqueda de uniformidad de las decisiones de los jueces de menor jerarquía y, por esta vía, en la materialización del principio de igualdad”.

[48] Ley 712 de 2001. ARTÍCULO 31. Causales de revisión: 1. Haberse declarado falsos por la justicia penal documentos que fueron decisivos para el pronunciamiento de la sentencia recurrida.

2. Haberse cimentado la sentencia en declaraciones de personas que fueron condenadas por falsos testimonios en razón de ellas. 3. Cuando después de ejecutoriada la sentencia se demuestre que la decisión fue determinada por un hecho delictivo del juez, decidido por la justicia penal.

4. Haber incurrido el apoderado judicial o mandatario en el delito de infidelidad de los deberes profesionales, en perjuicio de la parte que representó en el proceso laboral, siempre que ello haya sido determinante en este.

PAR. Este recurso también procede respecto de conciliaciones laborales en los casos previstos en los numerales 1º, 3º y 4º de este artículo. En este caso conocerán los tribunales superiores de distrito judicial”.

[49] Expediente digital , archivo “ Link Expediente Completo.pdf”“0004Demanda ”. [50] Expediente digital , archivo “ Link Expediente Completo.pdf”“0003Constancia_secretarial ”.

[51] Corte Constitucional, Sentencia SU-391 de 2016. En esta providencia, la Corte Constitucional determinó que esta sería una causal adicional a los requisitos generales de procedencia de la tutela contra providencias judiciales. Lo anterior por cuanto: (i) al contrastar dos normas jurídicas, estas sentencias son actos de carácter general, impersonal y abstracto, razón por la que, en aplicación del artículo 6 del Decreto 2591 de 19991, la tutela es improcedente frente a ellas;

y (ii) permitir la tutela contra decisiones de control abstracto desdibujaría la distinción entre control abstracto y concreto, habilitando a cualquier juez a pronunciarse sobre la validez abstracta de las normas.

No obstante, en la Sentencia SU-355 de 2020, esta Corporación admitió la procedencia excepcional de la acción de tutela contra los fallos de nulidad por inconstitucionalidad cuando (i) la sentencia acusada desconoce la cosa juzgada constitucional o (ii) su interpretación genera un bloqueo institucional inconstitucional.

[52] Además, en la Sentencia SU-388 de 2023, la Corte consideró que “A partir de lo anteriormente señalado, la regla de decisión por adoptar en el presente pronunciamiento reitera que no son procedentes las acciones de tutela contra sentencias (i) de tutela; (ii) de control abstracto de constitucionalidad proferidas por la Corte Constitucional;

(iii) de control abstracto de constitucionalidad proferidas por el Consejo de Estado; y añade que (iv) tampoco serán procedentes contra las sentencias interpretativas proferidas por la SA del Tribunal para la Paz de la JEP, como consecuencia de una petición específica de algún órgano de dicha Jurisdicción y que detenten exclusivamente un carácter general, impersonal y abstracto. Esto de suyo implica que la regulación sobre la tutela contra providencias judiciales en la JEP -artículo 146 de la Ley Estatutaria 1957 de 2019- no aplica para este tipo de sentencias interpretativas”.

[53] La jurisprudencia ha señalado que la Corte Constitucional “tiene la posibilidad de delimitar el tema a ser debatido en las sentencias de revisión, pues dicho escenario procesal no es una instancia adicional en el diseño del proceso de amparo. La delimitación puede acontecer (i) mediante referencia expresa en la sentencia, cuando se circunscribe claramente el objeto de estudio, o (ii) tácitamente, cuando la sentencia se abstiene de pronunciarse en relación con algunos aspectos que no tienen relevancia constitucional”.

Autos A-403 de 2015, A-149 de 2018 y A-539 de 2019. Así, el juez de tutela no está obligado “a analizar todos los asuntos jurídicos que comporta un caso sometido a su estudio, cuando estos no tienen incidencia constitucional” o, en otras palabras, cuando estos no tengan una entidad tal que su desconocimiento implique que el sentido de la decisión hubiera sido distinto al adoptado. Autos A-031A de 2002 y A-031 de 2021.

[54] Corte Constitucional, Sentencia T-515 de 2024. [55] Al respecto se pueden consultar las sentencias T-577 de 2017 y SU-201 de 2021. [56] Conocido también por su locución latina iura novit curia.

[57] Al respecto se pueden consultar las sentencias T-851 de 2010, SU-195 de 2012, SU-061 de 2018, T-577 de 2017, T-150 de 2023 y T-257 de 2023.

[58] Corte Constitucional, Sentencia T-515 de 2024. [59] Ese apartado reproduce lo señalado en las sentencias C-590 de 2005, SU-380 de 2021 y SU-061 de 2023.

[60] Corte Constitucional, Sentencia C- 543 de 1992. [61] Corte Constitucional. Sentencia C-590 de 2005. 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.

[62] Corte Constitucional, Sentencia C- 543 de 1992. [63] Ibidem. [64] Corte Constitucional, Sentencia C- 590 de 2005. [65] Corte Constitucional, Sentencia SU-297 de 2021.

[66] 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, SU-355 de 2020 y SU-297 de 2021. [67] 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.

[68] 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.

[69] 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.

[70] 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.

[71] 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.

Sentencia SU-391 de 2016. [72] Ibidem. [73] Corte Constitucional. Sentencias C-836 de 2001, SU-380 de 2021y SU-087 de 2022. [74] Corte Constitucional, Sentencia SU-087 de 2022.

[75] De acuerdo con lo señalado en la jurisprudencia 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.

[76] Cfr . Corte Constitucional, sentencias SU-146 de 2020 y SU-087 de 2022. [77] Corte Constitucional, sentencias SU-091 de 2016 y SU-574 de 2019.

[78] Cfr. Corte Constitucional , Sentencia SU-380 de 2021. [79] Cfr. Corte Constitucional , Sentencia C-836 de 2001. [80] Corte Constitucional, Sentencia T-698 de 2004.

[81] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia SU-087 de 2022. [82] Corte Constitucional, sentencias C-539 de 2011, SU-380 de 2021 y SU-087 de 2022.

[83] Corte Constitucional, Sentencia SU-556 de 201. [84] Corte Constitucional, Sentencia SU- 632 de 2017. [85] Corte Constitucional, Sentencia SU- 072 de 2018.

[86] Ibidem. [87] Corte Constitucional, Sentencia SU-556 de 2016. [88] Corte Constitucional, Sentencia SU-304 de 2024. [89] Corte Constitucional, sentencias SU-501 de 2024 y SU-566 de 2019.

[90] Corte Constitucional, Sentencia SU-061 de 2021. [91] Corte Constitucional, Sentencia SU-209 de 2021. [92] Corte Constitucional, Sentencia SU-273 de 2022.

[93] Corte Constitucional, sentencias SU-360 de 2024, SU-381 de 2024, SU-382 de 2024, SU-428 de 2024, SU-501 de 2024. [94] Corte Constitucional, Sentencia SU-566 de 2019.

[95] Corte Constitucional, sentencias SU-288 de 2022 y SU-501 de 2024. [96] Corte Constitucional, Sentencia SU-226 de 2019. [97] La primera alusión a esta dimensión negativa, en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, se dio desde la Sentencia T-1095 de 2004.

[98] Corte Constitucional, Sentencia SU-014 de 2002. [99] Al respecto, la Sentencia T-555 de 1999 indicó: "En este sentido, cuando un juez omite apreciar y evaluar pruebas que inciden de manera determinante en su decisión y profiere resolución judicial sin tenerlas en cuenta, incurre en vía de hecho".

[100] En este acápite se reitera lo expuesto en la Sentencia SU-245 de 2021. [101] Corte Constitucional, Sentencia SU-917 de 2010. Ver, también, sentencias SU-1158 de 2003 y T-951 de 2003.

[102] En este acápite se reitera lo expuesto en las sentencias T-244 de 2024, SU-061 de 2023 y SU-269 de 2023. [103] Corte Constitucional, Sentencia C-200 de 2019.

[104] 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.

[105] 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".

[106] 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.

[107] Corte Constitucional, Sentencia T-1083 de 2007. [108] Entre ellos en el Convenio 111 de la OIT, 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".

[109] En la Sentencia C-531 de 2000 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".

[110] Como se trata de reglas ya fijadas que se mantienen invariables para la resolución de estos asuntos, se reproduce íntegramente lo señalado en la Sentencia SU-087 de 2022.

[111] Se seguirá lo señalado en la Sentencia SU-049 de 2017. [112] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-195 de 2022. [113] Ibidem. [114] 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.

[115] 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".

[116] 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".

[117] La desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud sin autorización del inspector de trabajo se presume discriminatoria, es decir, se presume que tuvo como causa el deterioro del estado de salud del trabajador 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 " [117] o una " causa objetiva ". 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 ". 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.

[118] 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 ".

[119] La Corte sostuvo en la Sentencia C-824 de 2011 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.

[120] 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".

[121] 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.

[122] Corte Constitucional, Sentencia T-215 de 2014. [123] Corte Constitucional, Sentencia T-434 de 2020. [124] Corte Constitucional , Sentencia T-703 de 2016.

[125] Corte Constitucional, Sentencia T-589 de 2017. [126] Corte Constitucional, Sentencia T-284 de 2019. [127] Corte Constitucional, Sentencia T-118 de 2019.

[128] Corte Constitucional, Sentencia T-372 de 2012. [129] Corte Constitucional, Sentencia T-494 de 2018. [130] Corte Constitucional, Sentencia T-041 de 2019.

[131] Corte Constitucional, Sentencia T-116 de 2013. [132] Corte Constitucional, Sentencia T-703 de 2016. [133] Corte Constitucional, Sentencia T-434 de 2020.

[134] Ibidem [135] Ibidem . [136] Ibidem. [137] 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.

[138] Corte Constitucional, Sentencia T-438 de 2020. [139] Corte Constitucional, Sentencia C-424 de 2015. [140] Corte Constitucional, Sentencia C-356 de 1994.

[141] Corte Constitucional, Sentencia T-662 de 2012. [142] Corte Constitucional, sentencias T-320 de 2012, T-087 de 2018, T-438 de 2020 y T-356 de 2022.

[143] Sentencia del 08 de junio de 2011 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Radicado n.º 35157. Citada en la Sentencia T-057 de 2023.

[144] Corte Constitucional, Sentencia T-330 de 1998. [145] Corte Constitucional, Sentencia T-438 de 2020. [146] Corte Suprema de Justicia, Sentencia CSJ SL3774-2022.

[147] Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL4017-2018. [148] Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL3025-2018. [149] Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL4890-2018.

[150] Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL1062-2018. [151] Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL4291-2019. [152] Corte Suprema. Sentencia Rad. n.º 25165 del 25 de mayo de 2005 .

[153] Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL416-2020. [154] Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL416-2020. [155] Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL16406-2017.

[156] Ejemplo de ello se encuentra en sentencias tales como la SL3025-2018, la SL10507-2014 y en la SL1185-2015 se afirmó que: “De tal manera que los contratantes de la relación laboral subordinada deben respetar las disposiciones contenidas en el ordenamiento jurídico laboral, las cuales constituyen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor del trabajador, y tener en cuenta que, por su carácter de orden público, los derechos y prerrogativas en ellas contenidas son irrenunciables, por tanto i) no produce efecto alguno cualquier estipulación que afecte o desconozca ese mínimo, y ii) se considera válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando verse sobre derechos ciertos e indiscutibles”.

[157] Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL1152 de 2023. [158] Corte Constitucional, sentencias T-374 de 1993, SU-256 de 1996, T-1008 de 1999, T-631 de 2010 y T-438 de 2020.

[159] Corte Constitucional, Sentencia C-741 de 2013. [160] Presidencia de la República. Decreto 4108 de 2011 “por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo”, art. 2, núm. 4.

[161] Ibidem, núm. 9. [162] Ibidem, núm. 11. [163] Ibidem, núm. 15. [164] Al respecto, en su respuesta, el Ministerio informó que “a cargo de la Subdirección de Gestión Territorial , como parte integral de la Dirección de Inspección,

vigilancia, control y gestión Territorial, se encarga del componente funcional y cuantitativo y por tanto esta (sic) en capacidad de emitir las cifras generales nacionales y a nivel territorial que le sean solicitadas". No obstante, no remitió la información solicitada.

[165] De acuerdo con los lineamientos propuestos por el anexo técnico de estadísticas presidenciales del Ministerio de Salud. [166] Disponible en:

https://www.fasecolda.com/ramos/riesgos-laborales/rldatos-dashboard/ . [167] Esta información coincide y se refuerza por las cifras presentadas por la ANDI, que evidencian que existe una tendencia descendente generalizada a lo largo de los años, disminuyendo gradualmente desde 2014 hasta 3022.

[168] Proyectos de artículos 293 y siguientes https://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos%20Radicados/Ponencias/2024/gaceta_2232.pdf.

[169] Expediente digital, archivo "C01 CuadernoOrdinario.pdf", [170] Expediente digital, archivo "C01 CuadernoOrdinario.pdf", p. 33. [171] Corte Constitucional, Sentencia T-244 de 2024.

[172] Expediente digital, archivo "C01 CuadernoOrdinario.pdf", p. 24. [173] Expediente digital, archivo "C01 CuadernoOrdinario.pdf", p. 25. [174] Expediente digital, archivo "C01 CuadernoOrdinario.pdf". p.28.

[175] Expediente digital, archivo "02AudienciaPruebasInterrogatorio" récord minuto 24 en adelante. [176] Expediente digital, archivo "02AudienciaPruebasInterrogatorio" récord minuto 31 en adelante.

[177] Expediente digital, archivo "C01 CuadernoOrdinario.pdf". p. 28. [178] Expediente digital, archivo "016 Rta. Juzgado 15 Laboral del Circuito de Bogota.pdf".

[179] Expediente digital, archivo "C01 CuadernoOrdinario.pdf ", p. 143. [180] Expediente digital, archivo "02AudienciaPruebasInterrogatorio" récord minuto 26 en adelante.

[181] Expediente digital, archivo "02AudienciaPruebasInterrogatorio" récord minuto 38 en adelante. [182] En este punto, resulta pertinente aclarar que actualmente se encuentra en trámite de conciliación el Proyecto de Ley n.º 459 de 2024 Cámara – 051 de 2023 Senado "por la cual se expide el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social". Dado que el proyecto no ha sido sancionado, no se tendrá en cuenta para efectos de esta decisión. No obstante, el parágrafo segundo del artículo 300 del proyecto señala: "Las solicitudes de autorización de terminación del contrato de trabajo a que se refieren los artículos 240 del Código Sustantivo del Trabajo y 26 de la Ley 361 de 1997, se tramitarán ante el juez laboral del circuito o a falta de este ante el juez civil o promiscuo del circuito, bajo el procedimiento establecido en los artículos 292 a 299 de este código".

[183] Corte Constitucional, Sentencia SU-049 de 2017. [184] La desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud sin autorización del inspector de trabajo se presume discriminatoria, es decir, se presume que tuvo como causa el deterioro del estado de salud del trabajador.

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" o una "causa objetiva". 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". 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 (ir) tampoco desvirtúa, por sí sola, la presunción de despido discriminatorio.

[185] Textualmente, María Delia señaló en su respuesta frente al auto de pruebas ”También me regalan residuos para reciclar como botellas, plásticos y demás, los cuales vendo para poder tener dinero para comprar mi comida y la de mi hijo quien depende actualmente de mi pues padece una deficiencia de paranoia, producto de varias intervenciones quirúrgicas realizadas en su cráneo, teniendo actualmente válvulas en su cabeza, por lo que no puede laborar, dependiendo únicamente de lo poco que yo pueda ubicar y conseguir para comer y sobrevivir”.

[186] Ley 1618 de 2013, artículo 13. [187] Artículo 53 de la Constitución Política. [188] Corte Constitucional, Sentencia SU-087 de 2022. [189] Corte Constitucional, sentencias SU-049 de 2017 y SU-087 de 2022.

[190] En el escrito de tutela inicialmente se reprochó la configuración del defecto fáctico, el desconocimiento del precedente y la violación directa de la Constitución.

[191] Corte Suprema de Justicia, sentencia CSJ SL, 17 de febrero de 2009, dentro del radicado. 32051. Precedente reiterado en las sentencias CSJ SL1558 de 2018 y SL3488 de 2022.

[192] En tanto ingresa en el patrimonio del trabajador, como el salario mínimo, las prestaciones sociales y los derechos pensionales, entre otros.

[193] Cualquier acuerdo que afecte derechos mínimos legales o derechos ciertos o indiscutibles no tiene validez. Corte Suprema de Justicia, SL 67312 de 13 de noviembre de 2019.

[194] Corte Suprema de Justicia, SL 1152 de 2023 y SL1797 de 2024. [195] También es posible que, incluso cuando el trabajador sea consciente de que su desvinculación obedece a un posible móvil discriminatorio, prefiera dar por terminada la relación laboral de manera inmediata, sin esperar la intervención del inspector de trabajo. En estos casos, debe reconocerse su derecho a decidir libremente sobre el rumbo de su vida laboral, sin que ello implique la renuncia a eventuales acciones legales que pueda ejercer con posterioridad.

[196] Correa, L. Castro, M. (2016). Discapacidad e inclusión social en Colombia. Informe alternativo de la Fundación Saldarriaga Concha al Comité de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. Editorial Fundación Saldarriaga Concha. Bogotá D.C; ANDI. (2017). Salud y estabilidad en el empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas. Colección Trabajo y Sociedad. Medellín – Colombia; ANDI, Fundación ANDI, CESLA, Pacto de Productividad, Best Buddies y Fundación Corona (2021). Más allá de la discapacidad: una oportunidad de inclusión laboral; Moncayo, A. (2022).

Estabilidad laboral reforzada en relación con las personas con discapacidad en Colombia: hacia una discusión productiva entre derecho y economía. Trabajo de grado para la maestría en derecho económico con énfasis en teoría del derecho económico y la regulación. Universidad Externado de Colombia.

[197] ANDI. (2017). Salud y estabilidad en el empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas. Colección Trabajo y Sociedad. Medellín – Colombia.

[198] Ibid. p. 152. [199] ANDI, Fundación ANDI, CESLA, Pacto de Productividad, Best Buddies y Fundación Corona (2021). Más allá de la discapacidad: una oportunidad de inclusión laboral.

[200] Ibid. p.24. [201] En esta sentencia la Corte Constitucional modificó su postura respecto de la protección a la maternidad cuando el empleador no tiene conocimiento sobre el estado de embarazo de la trabajadora.

[202] Correa, L. Castro, M. (2016). Discapacidad e inclusión social en Colombia. Informe alternativo de la Fundación Saldarriaga Concha al Comité de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. Editorial Fundación Saldarriaga Concha. Bogotá D.C.

p. 92. [203] Los remedios suaves se refieren a órdenes en los que las cortes tienden a delinear objetivos generales y colocan la carga sobre la determinación de la actuación puntual en el legislador y el gobierno. Ellos, por ende, son distintos a los llamados remedios fuertes, que son aquéllos en los que las cortes indican con precisión y de manera perentoria un determinado curso de acción. Para una discusión sobre la diferencia entre remedios suaves y fuertes, véase, M Tushnet, M., Weak Courts, Strong Rights Judicial Review and Social Welfare Rights in Comparative Constitutional Law . Princeton University Press, Princeton, 2008.

[204] Es decir, la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia. [205] Ver Corte Suprema de Justicia, Sentencia CSJ SL470 de 2025. [206] El empleador pagó la suma de $2.550.950 por concepto de bonificación, en virtud del acuerdo conciliatorio que la Corte Constitucional consideró ineficaz en la Sentencia SU-111 de 2025.

[207] $2.500.950. [208] Según los antecedentes de la decisión, la empresa pagó la suma de $2.550.950 (ver los fundamentos jurídicos 2, 3, 6, 57 y 240).

[209] Corte Constitucional, sentencia T-040 de 2018. [210] Corte Constitucional, sentencia SU-087 de 2022. [211] Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1152 de 2023.

[212] Corte Constitucional, sentencia SU-087 de 2022. [213] Fundamento jurídico 175.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/SU111-25.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.