COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia SU/269/23

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de unificación
Referencia	SU/269/23
Expediente	T-9.133.667
Fecha	2023-07-19
Sala	Sala de
Magistrado ponente	Diana Fajardo Rivera
Partes	Carolina Forero Torres contra la Sala de Descongestión N° 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Contra Providencias Judiciales De Altas Corporaciones
- Desconocimiento Del Precedente Como Causal Especifica De Procedibilidad De La Accion De Tutela Contra Providencias Judiciales
- Precedente Judicial Y Ratio Decidendi
- Defecto Sustantivo Como Causal Especifica De Procedibilidad De La Accion De Tutela Contra Providencias Judiciales
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Condicion De Discapacidad
- Derecho A La Estabilidad Ocupacional Reforzada De Personas En Situacion De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Precedente judicial vinculante está constituido por aquellas consideraciones jurídicas que están cierta y directamente dirigidas a resolver el asunto argumentativa de transparencia y suficiencia del juez para apartarse del

Texto completo

SU269-23 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Vulneración por desconocimiento del precedente constitucional sobre la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (…) la sentencia de casación incurrió en desconocimiento del precedente, específicamente de las sentencias de unificación SU-049 de 2017 y SU-380 de 2021, al interpretar equivocadamente el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en contravía de lo dispuesto por la Constitución Política, y negarse a reconocer el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, aduciendo que no se demostró que el trabajador contaba con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda… al incurrir en defecto por desconocimiento del precedente, también se concretaron otros defectos, específicamente el defecto sustantivo, al darse un alcance abiertamente contrario al contenido de la ley.

ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES DE ALTAS CORPORACIONES- Requisitos generales y especiales de procedibilidad son más estrictos DESCONOCIMIENTO DEL PRECEDENTE COMO CAUSAL ESPECIFICA DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS

JUDICIALES- Reiteración de jurisprudencia PRECEDENTE JUDICIAL Y RATIO DECIDENDI- El precedente judicial vinculante está constituido por aquellas consideraciones jurídicas que están cierta y directamente dirigidas a resolver el asunto fáctico sometido a consideración del juez PRECEDENTE JUDICIAL- Jueces pueden apartarse si exponen razones que justifiquen su decisión /SEPARACION DEL PRECEDENTE- Carga argumentativa de transparencia y suficiencia del juez para apartarse del precedente PRECEDENTE CONSTITUCIONAL- Carácter vinculante DEFECTO SUSTANTIVO COMO CAUSAL ESPECIFICA DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Reiteración de jurisprudencia (…) la configuración de un defecto sustantivo se dan cuando el juez: a) aplica una disposición en el caso, que perdió vigencia por cualquiera de la razones previstas por la normativa, por ejemplo, su inexequibilidad; b) aplica un precepto manifiestamente inaplicable al caso, por ejemplo porque el supuesto de hecho del que se ocupa no tiene conexidad material con los presupuestos del caso; c) a pesar del amplio margen hermenéutico que la Constitución le reconoce a las autoridades judiciales, realiza una interpretación contraevidente o claramente irrazonable o desproporcionada; d) se aparta del precedente judicial -horizontal o vertical- sin justificación suficiente; e) omite motivar su decisión o la motiva de manera insuficiente, o; f) se abstiene de aplicar la excepción de inconstitucionalidad ante una violación manifiesta de la Constitución, siempre que su declaración haya sido solicitada por alguna de las partes en el proceso.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN CONDICION DE DISCAPACIDAD- Alcance y contenido DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Fundamento constitucional, legal y jurisprudencial DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Reglas jurisprudenciales 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 INTERPRETACION CONSTITUCIONAL DEL ARTICULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997 - Línea jurisprudencial PRESUNCION DE DISCRIMINACION- Cuando el empleador, conociendo la situación, retira del servicio a una persona que por sus condiciones de salud es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada (…) aunque la ley permite al empleador terminar unilateralmente el contrato laboral sin justa causa, esta facultad debe ejercerse respetando los derechos fundamentales del trabajador y, en especial, no puede ser usada para desconocer el derecho a la estabilidad laboral reforzada de sujetos de especial protección constitucional.

DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia (…), la Corte Suprema de Justicia vincula el derecho a la estabilidad laboral reforzada estrictamente a lo previsto en la Ley 361 de 1997 y, más recientemente, con el contenido del artículo 1° de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Así mismo, señala que esta garantía únicamente resulta aplicable a las personas que padecen una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, que se extienda a “mediano o largo plazo” DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES- Garantías contenidas en la Ley 361 de 1997 y jurisprudencia constitucional sobre su aplicación (…) corresponde instar a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia a modificar su precedente en relación con el alcance y contenido del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, pues si bien existe, como se ha explicado en este apartado, un precedente constitucional consolidado sobre la materia, su sala permanente y sus salas de descongestión aun exigen la constatación de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo, en lugar de verificar si al momento del despido el trabajador se encontraba en una condición de salud que le impidiera o dificultara sustancialmente el

desempeño de sus actividades (…) REPÚBLICA DE COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL Sala Plena SENTENCIA SU-269 DE 2023 Referencia : Expediente T-9.133.667 Acción de tutela instaurada por Carolina Forero Torres contra la Sala de Descongestión N° 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Magistrada ponente : Diana Fajardo Rivera Bogotá D. C., diecinueve (19) de julio de dos mil veintitrés (2023). La Sala Plena de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales, y previo cumplimiento de los requisitos, y trámites legales y reglamentarios, profiere la siguiente:

SENTENCIA En el proceso de revisión de los fallos dictados, en primera instancia, por la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, el 23 de agosto de 2022; y en segunda instancia, por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, el 26 de octubre de 2022 , dentro de la acción de tutela promovida por Carolina Forero Torres contra la Sala de Descongestión Laboral No. 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el 12 de julio de 2022.

I. ANTECEDENTES Carolina Forero Torres solicitó, a nombre propio, la protección de sus derechos fundamentales a la igualdad, al debido proceso, al acceso a administración de justicia, a la dignidad humana, a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y a la seguridad social que considera vulnerados por la sentencia dictada por la Sala de Descongestión Nº 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

1. Hechos [1] 1. La señora Carolina Forero Torres fue contratada por la Caja de Compensación Familiar (en adelante CAFAM) el 7 de noviembre de 2013, a través de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año que se fue prorrogando hasta el 15 de julio de 2015.

[2] Comenzó como Archivista y, posteriormente, a partir del 1° de enero de 2015 trabajó como Oficinista de Información y Control en la Subdirección Jurídica de CAFAM.

[3] Durante su empleo, Carolina experimentó problemas de salud en sus extremidades superiores, incluyendo contracción muscular, tendinitis y síndrome del túnel carpiano, este último de origen laboral.

2. De esta manera, el 18 de diciembre de 2013, mientras se desempeñaba como Archivista, la médico tratante de la EPS SURA a la que se encontraba afiliada la accionante, le otorgó incapacidad por un día debido a que padecía “contractura muscular dorsal alta y paravertebral dorsal derecha (…) contractura muscular, otras dorsalgias.” [4] 3.

El 14 de julio de 2014 la accionante acudió al servicio de urgencias de su EPS porque presentó dolor en sus manos. En la historia clínica de ese día se diagnosticó que padecía “dolor en articulación” y se precisó que la paciente consultó porque presentaba “cuadro clínico de aproximadamente 6 meses de evolución consistente en dolor de predominio en mano derecha, de predominio en carpo y región radial, asociada a edema y calor local, a su vez dolor tipo corrientazo (sic) en antebrazo.

Refiere exacerbación de dolor con los movimientos como digitación.” 4. Posteriormente, el 3 de junio de 2015 durante una valoración clínica ocupacional realizada por CAFAM se diagnosticó que la accionante padecía “tendinitis de flexores en el antebrazo izquierdo y extensores del antebrazo derecho, tenosinovitis estenosantes de Quervain y trastornos de refracción corregida” , por lo que se le hicieron algunas recomendaciones de salud ocupacional para su manejo.

5. Al día siguiente, la accionante le informó a su jefe inmediato por medio de correo electrónico que “de acuerdo a lo conversado desde la semana pasada me están molestando las dos manos ya que me encuentro con tendinitis y hoy tengo un poco de molestia en mis dos manos debido a la foliación de estos tres días seguidos, por otra parte era para que quedara (sic) nuevamente en su conocimiento y adjunto las indicaciones del médico y las de ayer por salud ocupacional.” 6.

El 15 de julio de 2015 su empleador decidió dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa a partir del 16 de julio siguiente, acogiéndose a lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 y pagando la indemnización prevista en el inciso 3° de la misma norma. Luego, durante el examen médico de egreso el 21 de julio del 2015, se diagnosticó que la accionante sufría “túnel carpiano bilateral” , “estiloides radial bilateral” y “tendinitis flexor extensor”.

7. La Junta Nacional de Calificación de Invalidez, mediante dictamen del 22 de febrero de 2018, determinó que la accionante padecía “síndrome del túnel carpiano” de origen laboral, pero se abstuvo de calificar el porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

8. Con fundamento en este último documento, en marzo de 2018 la accionante promovió acción de tutela contra CAFAM solicitando la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Mediante fallo del 18 de marzo de 2018, el Juzgado Veintinueve Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá concedió el amparo transitorio y dispuso el reintegro de la accionante a un similar o mejor al que desempeñaba.

9. No obstante, ante impugnación de CAFAM el anterior fallo fue revocado por el Juzgado Cincuenta y Tres Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá el 2 de mayo de 2018. De acuerdo con esta autoridad judicial, la acción de tutela resultaba improcedente por cuanto la solicitante tenía a su alcance el proceso ordinario laboral.

2. Proceso ordinario laboral - La demanda y su contestación 10. Por los motivos expuestos, la accionante inició proceso ordinario laboral contra CAFAM, solicitando su reintegro y el pago de salarios, aportes a seguridad social, primas de servicios, cesantías, intereses y vacaciones desde el momento de la terminación unilateral del contrato de trabajo y hasta la fecha de materialización del reintegro, junto con el pago de la indemnización por despido discriminatorio.

[5] 11. Por su parte, CAFAM se opuso a las pretensiones de la demanda. [6] Reconoció la existencia de un contrato de trabajo a término fijo desde el 12 de noviembre de 2013 hasta el 15 de julio de 2015. Señaló que la trabajadora fue despedida sin justa causa conforme al artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo y se le proporcionó la indemnización correspondiente por una suma de $3.207.142.

12. Argumentó que no existían obligaciones pendientes y propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido, falta de título y causa en la demandante, pago, enriquecimiento sin justa causa, compensación, buena fe, prescripción, e improcedencia e imposibilidad del reintegro.

13. En ese sentido, señaló que pagó a la demandante todos los salarios, beneficios sociales, vacaciones y otros derechos laborales debidos, y realizó las cotizaciones correspondientes al Sistema de Seguridad Social Integral. Negó tener responsabilidad en cualquier patología que la demandante pueda tener.

14. Enfatizó que cuando finalizó el contrato de trabajo la demandante no estaba bajo ninguna circunstancia especial protegida por la normativa laboral, como incapacidad, discapacidad o en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral. Sostuvo que la demandante nunca estuvo amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada, por lo que no estaba obligada a solicitar autorización del Inspector del Trabajo para finalizar el vínculo.

- La audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio [7] 15. El 4 de marzo de 2019, luego de que las partes negaran tener ánimo conciliatorio, la titular del Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá recibió los interrogatorios de parte de la demandante, Carolina Forero Torres, y Daniel Gómez Guerrero, representante legal de CAFAM. Así mismo, recogió los testimonios de Juan Felipe San Miguel, ex trabajador de CAFAM y testigo solicitado por la parte demandante; y de Marlia Eddy Sánchez y Sergio Antonio Pescador, trabajadores de CAFAM y testigos solicitados por la parte demandada.

[8] 16. La demandante Carolina Forero Torres a firmó que trabajó para CAFAM de 2013 a 2015, comenzando como archivista y finalizando como oficinista de información de control. Sus funciones consistían en la organización de archivos, transferencias, la eliminación de material abrasivo, y el manejo de un sistema basado en Excel para rastrear el almacenamiento de cajas llenas de documentos. Estas cajas pesaban aproximadamente 5 kilos cada una.

17. Sostuvo que sus responsabilidades no cambiaron con su ascenso de archivista a oficinista de información de control. Explicó que los doctores Luis Fernando Mora y Luis Fernando Villamarin firmaron su ascenso, pero no indicó un procedimiento formal de ascenso más allá de hablar con un psicólogo y realizar algunas pruebas.

18. Durante su tiempo en CAFAM, Carolina experimentó problemas de salud que alega estuvieron relacionados con su trabajo. Manifestó dolor en sus manos debido a la carga física de su trabajo y afirmó que estaba en proceso de calificación por pérdida de capacidad laboral en el momento de su despido. Este proceso de calificación continuó después de su despido y estaba en manos de la ARL y la EPS Sura.

19. Sin mencionar una fecha precisa, indicó que durante la relación laboral comunicó sus problemas de salud a su jefe, Luis Fernando Villamarín [9] y le presentó pruebas de sus incapacidades. Mencionó incapacidades específicas en diciembre de 2013, julio de 2014 y junio de 2015, todas relacionadas con la inflamación y la tendinitis en sus manos.

[10] 20. Sostuvo que se le dieron recomendaciones de medicina laboral el 3 de junio de 2015, incluyendo realizar pausas activas, aplicar frío y calor, evitar hacer fuerza y levantar ciertas cajas. No obstante, recalcó que, a pesar de las recomendaciones, sus funciones laborales no cambiaron.

21. También afirmó, inicialmente, que después de su despido de CAFAM no trabajó como archivista para ninguna otra entidad. Sin embargo, la abogada de la parte demandada le puso de presente un fallo de tutela del 18 de marzo de 2018, [11] que mencionaba que la demandante había laborado como archivista después de su despido, ante lo cual Carolina precisó que trabajó en el Ministerio de Salud desde agosto de 2017 hasta enero del 2018.

22. El representante legal de CAFAM, Daniel Gómez Guerrero , confirmó que Carolina Torres inició un contrato con CAFAM el 12 de noviembre de 2013, que duró inicialmente hasta el 28 de enero de 2014, pero se prorrogó en múltiples ocasiones. Afirmó que el primer contrato de Carolina fue como archivista de la Dirección Jurídica y que luego asumió el papel de oficinista de información y control de la subdirección jurídica.

Confirmó que el desempeño laboral de Carolina fue calificado en un 98% en febrero de 2015. 23. Explicó que CAFAM realizó una valoración de salud ocupacional a Carolina Forero antes de que comenzara a trabajar el 7 de noviembre de 2013.

Esta evaluación no reveló ninguna patología asociada a lesiones osteomusculares. Afirmó que Carolina llevó a cabo tareas relacionadas con la transferencia documental y la digitación manual en computadora en la Subdirección Jurídica de CAFAM.

24. Negó tener conocimiento de cualquier patología específica que padeciera Carolina, como una contractura muscular dorsal o paravertebral. Confirmó que le fue practicado un examen de salud ocupacional periódico el 3 de junio de 2015. Sin embargo, negó tener conocimiento de que padeciera de tendinitis y otros trastornos diagnosticados por la doctora Sandra Camelo García, médica de salud ocupacional de CAFAM, a pesar de las afirmaciones de la abogada de la demandante.

25. Indicó que sólo tuvo conocimiento de una recomendación médica que se le hizo a Carolina durante su tiempo en CAFAM consistente en que debía asistir a su EPS. Confirmó que Carolina notificó a su jefe inmediato sobre sus padecimientos y las recomendaciones médicas que recibió, aunque aclaró que esto solo lo supo luego de revisar el expediente ordinario laboral y que no se recibió ninguna notificación oficial en el departamento de Recursos Humanos.

26. Señaló que en su momento se le pidieron unas incapacidades médicas a Carolina debido a que no asistió al trabajo en varias ocasiones. Mencionó que ella aportó unos comprobantes que no eran de su EPS, sino de un servicio de salud privado.

[12] 27. Admitió que Carolina fue notificada de la terminación de su contrato de trabajo de manera inmediata y sin justa causa el 15 de julio de 2015. Confirmó que Carolina fue enviada a un examen médico de retiro después de la terminación de su contrato. No obstante, no pudo ratificar si la médica de salud ocupacional de CAFAM dictaminó ciertas patologías en el examen de retiro, ya que afirmó no tener acceso a ese documento por operar una relación de privacidad médico-paciente.

28. El testigo de la parte demandante, Juan Felipe Sanmiguel , extrabajador de CAFAM y supervisor [13] de la accionante en calidad de Analista Administrativo de la Subdirección Jurídica, fue objeto de tacha de sospecha por la apoderada de la parte demandada. Ella alegó que el testigo presuntamente tuvo una relación sentimental extramatrimonial con la demandante durante el periodo en que estuvo vinculada con CAFAM. Sin embargo, Juan Felipe negó la existencia del vínculo, por lo que la Jueza señaló que resolvería sobre la tacha en la sentencia.

29. Juan Felipe indicó que trabajó para CAFAM desde 2003, comenzando como mensajero y terminó como analista administrativo en la Subdirección Jurídica de CAFAM. Reveló que conoció a Carolina Forero en noviembre de 2013, cuando ella fue contratada como archivista en la Secretaría General y Jurídica de CAFAM, y luego en la Subdirección Jurídica de CAFAM. Compartió que Carolina Forero tuvo que hacer trabajos manuales de transferencias de documentos.

30. Testificó que Carolina Forero experimentó varios dolores en sus manos y articulaciones durante su tiempo en CAFAM, lo que llevó a visitas médicas en la oficina y a la aplicación de inyecciones. Afirmó que Carolina Forero presentó varias incapacidades laborales, las cuales le entregaba a él como Coordinador para que las presentara a su superior, el Dr. Luis Fernando Villamarín.

31. Afirmó que Carolina Forero terminó su relación laboral con CAFAM el 15 de julio de 2015. Compartió que fue él quien redactó el acta de recibo del cargo de las funciones de ella en esa fecha.

Reveló que, para entonces, ella estaba en el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral y tenía recomendaciones médicas del área de salud ocupacional de CAFAM sobre el manejo de la carga y la limitación de la digitación en computador.

32. Proporcionó información sobre las cajas de documentos que Carolina Forero tenía que mover como parte de su trabajo, las cuales pesaban entre 3 y 5 kilogramos. En su testimonio, también reveló que Carolina había sido valorada por el área de Salud Ocupacional de CAFAM antes de la terminación de su contrato. Señaló que Carolina siempre realizó su trabajo dentro de las instalaciones de CAFAM.

33. Aclaró que, como muchos empleados de CAFAM, él también tenía la misma póliza de salud que Carolina para servicios domiciliarios. Precisó que esta última recibió atención médica en las instalaciones de la empresa por parte de una compañía de servicios de salud domiciliarios, aunque no recordó el nombre de la misma.

34. Explicó que Carolina había ingresado en un proceso de citas médicas para calificar su pérdida de capacidad laboral antes de su desvinculación de CAFAM y que estaba siendo referida a su EPS para el tratamiento de una serie de condiciones médicas, incluyendo tendinitis y el síndrome del túnel carpiano.

35. La apoderada de la parte demandada también indagó sobre las funciones que Carolina desempeñaba en CAFAM, a lo que Juan Felipe respondió que se había contratado a Carolina como archivista y, posteriormente, se le asignaron más responsabilidades, incluyendo trabajar en un proyecto de contratación.

36. En particular, mencionó que las funciones de Carolina Forero habían cambiado en 2015. Según su testimonio, aunque se mantuvo su posición como archivista, se le asignó adicionalmente la responsabilidad de formar parte de un proyecto que se llevaba a cabo en la Subdirección Jurídica y dio detalles del mismo. De esta manera, confirmó que se habían incrementado las funciones y responsabilidades de Carolina en 2015.

37. Finalmente, la apoderada de la parte demandada le preguntó sobre un proceso disciplinario en CAFAM y si este estaba relacionado con Carolina. La Juez pidió que se cambiara la pregunta ya que el despido de la demandante había sido confirmado como sin justa causa y su indemnización ya había sido pagada.

38. La testigo de la parte demandada, Marlia Eddy Sánchez Andrade , señaló que es bibliotecóloga y empleada en CAFAM desde el 6 de marzo de 2016. Indicó que conoció a Carolina Forero de abril hasta mayo del 2018, cuando esta fue asignada a su oficina.

[14] Informó que Carolina le comentó que había realizado trabajos en su casa, manejando archivos de alguna empresa no especificada, durante el periodo en que no estuvo en CAFAM. Precisó que la fuente de esta información fue la misma Carolina.

39. El testigo de la parte demandada, Sergio Antonio Pescador Cristiano , se identificó como un empleado de CAFAM con aproximadamente cuatro años de servicio, a partir del 14 de septiembre del 2014, y que se desempeñaba como Oficinista de Información y Control en la Subdirección Jurídica. Por esa razón, la apoderada de la demandante tachó al testigo por falta de imparcialidad con base en el artículo 211 del Código General del Proceso.

Esto por cuanto trabajaba para la empresa demandada y, por tanto, tenía vínculos que podrían influir en su testimonio y posiblemente ir en contra de la demandante. Sin embargo, la juez decidió que la cuestión de la “tacha de sospecha” se resolvería en el momento de emitir la sentencia correspondiente.

40. Sergio confirmó que conocía a Carolina Forero, quien fue su compañera de trabajo en CAFAM durante aproximadamente un año después de su incorporación y tenían como jefe inmediato al Dr. Luis Fernando Villamarín. Manifestó que ella era archivista, y realizaba tareas como foliación, encarpetado y administración de bases de datos, lo que implicaba a veces levantar cajas o instrumentos.

41. Según Sergio, no le constaba que Carolina hubiere presentado alguna incapacidad médica o que tuviera una calificación de pérdida de capacidad laboral mientras trabajaba allí. Mencionó investigaciones relacionadas con inconformidades y sospechas en CAFAM, pero no dio detalles.

Confirmó que, hasta donde él sabe, las funciones de Carolina no cambiaron durante su tiempo en la compañía. Sostuvo que no tenía conocimiento de ninguna restricción que Carolina pudiera tener para realizar sus tareas.

42. Cuando se le preguntó sobre la relación laboral entre Carolina y Juan Felipe San Miguel, dijo que ambos trabajaron en la misma Subdirección. Precisó que Juan Felipe supervisaba [15] temas relacionados con el archivo de la Subdirección, pero formalmente no tenía personal a su cargo. Precisó que por respeto se le informaba a Juan Felipe de las incapacidades que tuvieran sus compañeros, aunque estas se gestionaban de manera oficial a través de la secretaria del Dr. Luis Fernando Villamarín.

43. En cuanto a la posible relación fuera del ámbito laboral entre Carolina y Juan Felipe, Sergio declaró que había sospechas, pero no podía confirmar nada con certeza. También señaló que Carolina recibió un ascenso en febrero de 2015, pero no a través del procedimiento establecido dentro de la compañía. Por último, mencionó que él, ni sus compañeros de trabajo, tenían acceso a los historiales clínicos de sus compañeros, por lo que no conocía la historia clínica de Carolina.

- La sentencia laboral de primera instancia 44. Mediante Sentencia del 24 de abril de 2019, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá negó las pretensiones de la demanda, por considerar que al momento del despido la accionante no padecía una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%.

[16] 45. Reconoció la existencia de un contrato de trabajo entre la demandante y la Caja de Compensación Familiar CAFAM, que se extendió desde noviembre de 2013 y se prorrogó hasta septiembre de 2015; con fecha de terminación unilateral, por parte del empleador, el 15 de julio de 2015. Así mismo, advirtió que se presentaron como pruebas documentales relevantes la historia clínica de la accionante, exámenes médicos, incapacidades y un dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez que identificó el síndrome del túnel carpiano como una enfermedad laboral.

46. Efectuó una síntesis de las declaraciones de parte y los testimonios recogidos durante el proceso. Posteriormente, aclaró que los testimonios de Juan Felipe San Miguel y Sergio Antonio Pescador serían tenidos en cuenta por el juzgado y negó la tacha presentada por las partes, toda vez que ambos testigos, en virtud de que fueron trabajadores de CAFAM, tenían conocimiento directo respecto de los hechos de la demanda.

47. No obstante, luego de valorar las pruebas advirtió que, en el momento de la terminación del contrato de trabajo, la demandante no contaba con incapacidad por enfermedad ni diagnóstico de incapacidad permanente de origen profesional o común, y tampoco había sido calificada para determinar la pérdida de capacidad laboral. Por consiguiente, no se encontraba en estado de debilidad manifiesta y no era parte de la población protegida por el fuero de estabilidad laboral reforzada al no tener un grado de discapacidad suficiente.

- El recurso de apelación 48. La sentencia de primera instancia fue apelada por la parte demandante. [17] Argumentó que en el expediente existía prueba de las condiciones de salud de la solicitante en el momento de su despido, incluyendo dictámenes médicos que mostraban que sufría de varias afecciones en sus manos.

Según la apoderada de la demandante, CAFAM estaba al tanto de las condiciones de salud de Carolina, como lo evidencian las recomendaciones médicas dadas por la misma caja de compensación. Insistió en que CAFAM no solicitó autorización al Ministerio de Trabajo para despedir a la accionante, con lo cual se desconoció la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia constitucional sobre la materia. En particular, se refirió a la Sentencia SU-040 de 2018 y precisó que conforme a dicha decisión la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental que se aplica incluso cuando la discapacidad no ha sido oficialmente calificada.

49. A su vez, la apoderada de la parte demandada pidió confirmar el fallo de primera instancia. Solicitó que se consideraran los fundamentos de la contestación de la demanda, el debate probatorio del caso y las pruebas presentadas en el mismo. Afirmó que las pretensiones de la demandante carecen de fundamento fáctico y jurídico, ya que la accionante nunca ha estado protegida por el fuero de estabilidad laboral reforzada.

Según su argumento, la demandante no cumplía ninguna de las circunstancias estipuladas por la normativa laboral para tener esa protección. [18] - La sentencia laboral de segunda instancia 50.

Mediante Sentencia del 21 de agosto de 2019, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá confirmó el fallo de primer grado. [19] Sostuvo que, según la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, no todas las afectaciones en salud dan lugar a una protección especial en caso de despido, pues la misma solo se materializa frente a aquellos trabajadores con discapacidad “moderada o mayor”.

51. Tras analizar las pruebas obrantes en el expediente, indicó que no era posible establecer si la demandante tenía una pérdida de capacidad laboral superior al 15% o que sus padecimientos afectaran el desempeño de sus funciones sustancialmente.

Aunque las pruebas documentales evidenciaban varios padecimientos de salud en la demandante, como síndrome del túnel carpiano, tendinitis y sobrepeso, no acreditaban una condición de discapacidad o situación que afectara ostensiblemente su capacidad para desarrollar las funciones asignadas.

52. Sostuvo que d urante el interrogatorio de parte la demandante afirmó que no estaba incapacitada al momento de la terminación del contrato de trabajo. También advirtió algunas contradicciones en el testimonio del antiguo supervisor y extrabajador de CAFAM y testigo de la parte demandante, Juan Felipe San Miguel Botero.

Mientras este afirmó que Carolina Forero Torres asumió funciones adicionales a lo largo de su empleo en la empresa, esta última afirmó que sus funciones eran exactamente las mismas durante su tiempo en la compañía.

53. Así mismo, cuestionó la objetividad de las declaraciones del testigo San Miguel Botero -compañero de trabajo y supervisor de la accionante-, pues el testigo Sergio Antonio Pescador Cristiano, también trabajador de la empresa, señaló que había rumores de una relación sentimental entre San Miguel Botero y la demandante. Por lo tanto, el Tribunal confirmó la sentencia de primera instancia.

[20] 3. El recurso extraordinario de casación 54. El apoderado de la parte demandante interpuso recurso extraordinario de casación, que fue concedido el 28 de febrero de 2020 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá al considerar que le asistía interés jurídico para recurrir.

[21] Posteriormente, el 15 de septiembre de 2021 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia admitió la demanda de casación. [22] En la sustentación se presentaron tres cargos.

[23] 55. El primer cargo argumentó que la sentencia violó la ley sustancial por interpretación errónea del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Según el recurrente, el Tribunal erró al interpretar que la protección de la estabilidad laboral reforzada solo aplica a los trabajadores que tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral (PCL) superior al 15%.

56. Sostuvo que, si el empleador tiene conocimiento de la afectación de salud del trabajador, debería esperar a que se realice la calificación de la PCL antes de decidir si lo desvincula o reubica. Igualmente, señaló que limitar la protección de la Ley 361 de 1997 a aquellos casos en que se acredite un mínimo de 15% de PCL deja desprotegidos a los trabajadores cuya condición de salud es conocida por el empleador, pero que aún no han sido calificados, permitiendo a los empleadores finalizar precipitadamente el vínculo laboral para evitar la aplicación de la ley.

57. El segundo cargo señaló que la sentencia impugnada cometió errores de hecho al no dar por demostrado varios aspectos que se encontraban acreditados en el proceso: (i) que la historia clínica de salud ocupacional de 2013 demostraba que la demandante era apta para su trabajo como archivista , sin problemas en sus extremidades superiores ; (ii) que una valoración médica en 2015 diagnosticó a la trabajadora con varias patologías osteomusculares y l e dio recomendaciones que limitaban su capacidad para realizar su trabajo ; (iii) que las tareas realizadas por la demandante eran principalmente manuales y que estas se vieron restringidas por su valoración de salud ocupacional en 2015 .

58. Así mismo; (iv) que la guía ocupacional para el trabajo de archivista y oficinista de control de información incluía tareas relacionadas con el archivo ; (v) que la atención médica recibida por la accionante en 2014 confirmaba que estaba experimentando problemas con sus extremidades superiores ; (vi) que CAFAM, como empleador, estaba al tanto de las patologías que estaba sufriendo la demandante antes de la terminación de l contrato de trabajo ; y (vii) que el examen de egreso demostró que la trabajadora estaba “afectada sustancialmente” en sus extremidades superiores en el momento del despido.

59. Por último, el tercer cargo señaló que el juez de segunda instancia infringió los artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social al no tomar en consideración que la prueba de la discapacidad a la que se refiere la Ley

361 de 1997 no requería de prueba solemne.

Puntualizó que tal exigencia ignoró la jurisprudencia que ha establecido que la discapacidad puede ser demostrada con un hecho notorio y que la protección legal se activa con el conocimiento del empleador sobre la condición de salud del trabajador.

4. La sentencia de casación dictada por la Sala de Descongestión Nº 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia [24] 60.

Por medio de Sentencia del 12 de julio de 2022, la Sala de Descongestión N° 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia decidió no casar el fallo de segundo grado. Asumió el estudio conjunto de los cargos y sostuvo que de acuerdo con el precedente de la Sala de Casación Laboral y el contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la sola afectación de la salud del trabajador o el reconocimiento de incapacidades en su favor no es suficiente para otorgar la protección por estabilidad laboral reforzada, ya que se debía contar al menos con una pérdida de capacidad laboral igual o superior a 15%. Al respecto, señaló lo siguiente:

“En efecto, la jurisprudencia mayoritaria de la Sala ha sido constante en indicar que las enfermedades registradas en las historias clínicas, las incapacidades o incluso las recomendaciones médicas, en principio, son insuficientes para acreditar la limitación objeto de salvaguarda (CSJ SL882-2022), pues, para que opere la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debe demostrarse que el trabajador se encuentra en una de las siguientes hipótesis: […] a) con una discapacidad moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15 % y el 25 %; b) severa, mayor al 25 %, pero inferior al 50 % de la pérdida de la capacidad laboral o; c) profunda cuando el grado de discapacidad supera el 50 %. [CSJ SL375-2022] Se precisa que en la sentencia CSJ SL571-2021 se subrayó que, aunque la legislación nacional e internacional no señalaba expresamente una regla numérica para identificar el grado de discapacidad, esta fue incorporada en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, cuya aplicación es imperativa en los casos en los cuales el despido acontece dentro de su vigencia, o es «parámetro jurisprudencial», en los ocurridos con posterioridad a ese momento.” 16. Igualmente, la Sala indicó que entender el fuero laboral a partir de la simple existencia de enfermedad, sin una graduación racional, distorsionaría su propósito y podría crear más barreras para el empleo de aquellos con condiciones anatómicas o funcionales diversas, independientemente de su impacto en el trabajo, limitando así injustamente las facultades del empleador. Así mismo, señaló que introducir grados de severidad de la “limitación” no viola los instrumentos internacionales ratificados por el Estado colombiano, relativos a los derechos de las personas con capacidad diferenciada.

61. Sostuvo la Sala que el juez de segunda instancia revisó las pruebas obrantes en el expediente, incluyendo la historia clínica de la trabajadora, y encontró que, para la fecha de terminación del contrato laboral, los exámenes médicos laborales periódicos indicaban que la demandante era apta para el cargo.

62. Manifestó la Sala de Descongestión que, sin perjuicio de que se contara con pruebas de que el empleador conocía las recomendaciones médicas alegadas, o de que existieran o no indicios de la existencia de una condición de discapacidad, no resulta posible casar el fallo ante la ausencia de un dictamen que calificara al menos en un 15% la pérdida de capacidad laboral de la recurrente. En ese sentido, señaló:

“Por ello, y ya para hacer referencia al aspecto probatorio, tratado en los dos últimos cargos, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, ni aún si existieran unas recomendaciones para ser aplicadas en su ámbito laboral, sino que, en principio, se necesita de una evaluación técnica, donde se estime su estado real desde el punto de vista médico y ocupacional, lo que «requiere de una herramienta […] que el sistema integral de seguridad social denomina Manual único para la Calificación de la perdida de la capacidad laboral y ocupacional, actualmente contenido en el Decreto 1507 de 2014», que limita el factor subjetivo del evaluador.

Es por esa razón que, a pesar de que se tenga por establecido que el empleador conocía de unas condiciones médicas de su trabajadora, sin perjuicio de todos los análisis que presentan los cargos formulados por la vía de los hechos -pero con exclusión de pruebas no aptas que allí se incluyen, como testimonios o la propia declaración de parte del extremo activo de la litis-, la aparición de indicios que puedan generar un hecho notorio no es suficiente para establecer si quien prestó su fuerza de trabajo podía considerarse que merecía la protección foral, ante la ausencia del elemento cuantitativo descrito." [25] 63.

Añadió la Sala que a pesar de que la recurrente presentó varios informes médicos con diagnósticos y tratamientos propuestos antes y después de su despido, no se encontró evidencia de estas condiciones en el momento de la terminación del contrato laboral, según los exámenes médicos laborales rutinarios que atestiguaban su idoneidad para el cargo.

64. Precisó la Sala que las recomendaciones médicas aportadas al expediente se dieron después del despido y las que se alegan como mal interpretadas no se encontraban en los documentos allegados al trámite. Además, un informe médico ocupacional del 3 de junio de 2015 concluyó que la recurrente era apta para su puesto de trabajo, lo que refuta la afirmación del deterioro manifiesto de su salud y afectación de su rendimiento laboral:

"En cuanto a recomendaciones médicas, las que en este caso constan en las documentales traídas al proceso son posteriores al despido y, respecto de las que se alegan como mal valoradas, no se muestran entre las que se revisaron, tanto en el expediente físico como en la versión digitalizada, pues el correo del 4 de junio de 2015, visto en el folio 49, que dice remitirlas al empleador, no las contiene. Por otra parte, así existieran estas recomendaciones con la especificidad que se indica en el cargo segundo, en todo caso, en la historia clínica ocupacional del 3 de junio de 2015 se concluyó que, en ese momento, la censora era -se itera- apta para el cargo, con lo que se desdice la notoriedad de su disminuida condición de salud, con impacto en el desempeño laboral." 65.

Por lo tanto, la sala de Descongestión determinó que no se demostró que la trabajadora tuviera una condición que activara la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y, por consiguiente, desestimó los cargos.

5. La acción de tutela contra la sentencia dictada por la Sala de Descongestión Nº 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia 66.

El 3 de agosto de 2022, la señora Carolina Forero Torres interpuso acción de tutela en nombre propio contra el fallo del 12 de julio de 2022 de la Sala de Descongestión N° 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia [26] .

67. Luego de realizar una síntesis de las circunstancias que llevaron a la terminación unilateral de su contrato de trabajo en CAFAM y de las actuaciones surtidas en el proceso ordinario laboral que siguió contra su antiguo empleador, la accionante aseguró que el fallo atacado incurrió en defecto sustantivo y desconocimiento del precedente constitucional.

68. En cuanto al defecto sustantivo , la actora señaló que la Corte Suprema de Justicia interpretó equivocadamente el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Lo anterior, por cuanto la Sentencia SU-049 de 2017 estableció que para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada bastaba con demostrar que el afectado se encontraba en una situación de debilidad manifiesta por su condición de salud que le impidiera o dificultara sustancialmente la realización de sus labores, sin que dicha protección se limitara a un determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

69. Así mismo, la accionante argumentó que la terminación del vínculo laboral, aunque hubiera estado acompañado por una indemnización por despido sin justa causa, fue discriminatorio porque no se justificó debidamente y no contó con la autorización del Ministerio del Trabajo, como lo establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. De igual modo, precisó

que el Síndrome del Túnel Carpiano es una enfermedad ocupacional, como se define en el Decreto 1477 de 2014 por el Ministerio de Salud, y es una consecuencia de actividades repetitivas como el archivado.

[27] 70. En cuanto al defecto por desconocimiento del precedente judicial, la señora Forero Torres advirtió que la sentencia censurada ignoró por completo los parámetros y subreglas establecidas por la Corte Constitucional en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, en especial la Sentencia SU-049 de 2017.

[28] 71. Explicó la actora que, según la Corte Suprema de Justicia, no todos los individuos con ciertos padecimientos pueden beneficiarse de este derecho; estas dolencias deben ser significativas y ha establecido grados de limitación moderada, severa y profunda. En contraste, la Corte Constitucional en la Sentencia SU-049 de 2017 [29] sostuvo que, aunque debe existir una afectación sustancial, esta no está ligada a si está calificada como moderada, severa o profunda.

72. Manifestó la señora Forero Torres que si bien los exámenes médicos ocupacionales determinaron que era apta para su trabajo, los mismos establecieron recomendaciones como limitar ciertas actividades, tomar pausas activas más frecuentes, no levantar cargas superiores a 2 kg, entre otras.

Considera que estos elementos probatorios deberían haber llevado a reconocer su derecho a la estabilidad laboral reforzada, pero este fue desconocido ya que el fallo atacado exigió una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%.

73. Bajo tal marco, la accionante argumentó que su caso debió haber sido estudiado con respeto a las pruebas presentadas, las cuales demostraban que, al momento de la terminación de su contrato de trabajo, sufría una disminución física, especialmente en su mano derecha, que le impedía el desarrollo normal de sus funciones.

[30] 74. Señaló la actora que de haberse seguido el precedente constitucional sobre la materia se habría advertido que sufrió lesiones osteomusculares irreversibles, como el síndrome del túnel carpiano, a causa de su trabajo en CAFAM. Indicó que informó estos padecimientos a su empleador, pero este terminó el vínculo laboral un mes después sin contar con autorización del Inspector del Trabajo, incumpliendo su deber constitucional de solidaridad.

75. Sostiene la accionante que sus derechos a la seguridad social, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad y a la dignidad humana fueron vulnerados y, por tanto, solicita la protección constitucional para que se proceda adoptar una nueva decisión que respete el precedente constitucional sobre estabilidad laboral reforzada.

[31] 6. Admisión y respuestas 76. El 05 de agosto de 2022, la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia admitió la acción; vinculó a las partes e intervinientes dentro del proceso ordinario laboral, [32] a quienes dispuso el envío del escrito de tutela.

[33] 77. El Magistrado ponente del fallo atacado [34] se opuso a las pretensiones de la solicitud de tutela. Luego de realizar una exposición de los antecedentes fácticos y normativos del expediente de casación, indicó que no se incurrió en defecto constitucional alguno, ya que la decisión se sustentó en el ordenamiento jurídico aplicable y las pruebas aportadas al expediente.

[35] 78. El Magistrado ponente destacó que la sentencia siguió el precedente dictado por la Sala de Casación Laboral y justificó razonadamente la decisión.

Señaló que la accionante buscaba reabrir un proceso ya concluido. 79. CAFAM se opuso a las pretensiones de la solicitud de tutela. Señaló que la demandante está utilizando inapropiadamente la acción de tutela, tratándola como una instancia adicional para debatir temas resueltos en instancias previas.

[36] Indicó que las diversas instancias judiciales que evaluaron el caso en la jurisdicción ordinaria no encontraron evidencia de discriminación, daño, perjuicio inminente o violación de los derechos de la demandante.

80. CAFAM mencionó que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es aplicable solo cuando existe una afectación en la salud que dificulta sustancialmente el desempeño de las labores por parte del trabajador. Sin embargo, en este caso, las pruebas presentadas, incluyendo historias clínicas, incapacidades, recomendaciones médicas, entre otras, fueron consideradas insuficientes para activar la protección solicitada.

81. La referida caja de compensación aseguró que la protección de la estabilidad laboral reforzada no es aplicable a cualquier padecimiento y debe tenerse en cuenta las particularidades de cada asunto para no causar agravios al empleador. Enfatizó que el principio de cosa juzgada no permite reabrir un caso resuelto por la justicia, ya que hacerlo iría en contra de principios fundamentales como el debido proceso y la seguridad jurídica.

82. A su vez, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá y el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de la misma ciudad dejaron transcurrir en silencio el término otorgado para pronunciarse sobre la solicitud de tutela.

7. Decisiones objeto de revisión - Sentencia de tutela de primera instancia 83. El 23 de agosto de 2022 la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia negó el amparo solicitado, al considerar que el fallo atacado se profirió con apego al precedente de la Sala de Casación Laboral y conforme a los medios de prueba obrantes en el expediente [37] .

84. Sostuvo que la accionante busca que se reemplace el juicio y análisis realizados por los jueces ordinarios, a través de la tutela. Indica que un simple desacuerdo con una decisión no es suficiente para interponer una acción de tutela, ya que es un mecanismo excepcional, no una instancia adicional. Argumenta que los jueces tienen la autonomía para interpretar las normas y resolver casos, lo que permite variaciones en la interpretación de una misma norma.

85. Según el criterio de la tutelante, la acción de amparo constitucional se basó únicamente en las discrepancias de la solicitante con las interpretaciones normativas o valoraciones probatorias realizadas por el juez en el proceso original.

- Impugnación 86. La accionante impugnó con sustento en razones similares a las expuestas en la solicitud de tutela. [38] En ese sentido, indicó que su petición se fundamenta en la violación de sus derechos fundamentales al debido proceso, al acceso a la justicia, a la dignidad humana, a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y a la seguridad social.

87. Afirmó la impugnante que sus reproches no pueden reducirse simplemente a una inconformidad con la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y a la evaluación de las pruebas en el proceso ordinario, pues el fallo atacado desconoció el precedente de la Corte Constitucional sobre estabilidad laboral reforzada.

88. Insistió la actora en que la interpretación de las normas aplicables al caso debe realizarse en armonía con el ordenamiento jurídico, sin contravenir los principios constitucionales. Aludió al principio de supremacía constitucional y su función directiva e integradora, y señaló que la sentencia cuestionada debió darle prelación al precedente constitucional.

89. Afirmó la impugnante que la acción de tutela es el único mecanismo a su alcance, ya que sus solicitudes dentro del proceso laboral fueron completamente ignoradas. Finalmente, sostuvo que su despido fue discriminatorio, pese a lo cual no obtuvo protección de la justicia ordinaria.

- Sentencia de tutela de segunda instancia 90. La Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia confirmó la sentencia de primera instancia por medio de fallo del 26 de octubre de 2022.

[39] Sostuvo que la sentencia de la Sala de Descongestión N°4 de la Sala de Casación Laboral se adoptó en armonía con el precedente ordinario sobre la materia y, por lo tanto, no se incurrió en arbitrariedad o irregularidad alguna.

8. Trámite de selección y actuaciones en sede de revisión 91. El 30 de enero de 2023 la Sala de Selección de Tutelas número 1 escogió, para ser revisado, el expediente de la referencia, el cual fue sorteado y repartido al despacho de la magistrada Diana Fajardo Rivera.

[40] . 92. En sesión de 27 de abril de 2023, la Sala Plena de la Corte Constitucional asumió el conocimiento del proceso de la referencia, con fundamento en lo señalado en el artículo 61 de su Reglamento Interno. En consecuencia, mediante Auto de 05 de mayo de 2023 se actualizaron los términos procesales, de conformidad con lo establecido en el artículo 59 del referido Reglamento.

[41] 93. El 05 de mayo de 2023 la Magistrada sustanciadora dispuso la práctica de pruebas. En ese sentido, solicitó al Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá remitir al Despacho copia digital de la totalidad del expediente ordinario.

94. En la misma providencia, la Magistrada sustanciadora le ordenó a C AFAM que remitiera copia digital completa y legible (i) del examen periódico ocupacional practicado a la accionante el 3 de junio de 2015, así como una transcripción de los apartes que fueron escritos a mano en el referido documento; y (ii) de la carpeta de la trabajadora en la que consten, entre otros aspectos, sus antecedentes laborales, las anotaciones que se hubieren realizado, felicitaciones, llamados de atención, exámenes ocupacionales, incapacidades médicas y demás documentos de la relación laboral.

95. Así mismo, dispuso la Magistrada que, una vez recibido el material probatorio, se pusiera a disposición de las partes y vinculados. 96. El 12 de enero de 2023 el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá envió el expediente solicitado. A su turno, la Abogada de la Sección Litigios, Consultas y Cumplimiento Normativo de la Caja de Compensación Familiar - CAFAM remitió la información pedida.

97. El 18 de mayo de 2023, dentro del término de traslado de que trata el artículo 64 del Reglamento Interno de la Corte Constitucional, la accionante presentó escrito de intervención.

[42] En el mismo, reiteró en su mayor parte varios de los planteamientos referidos a su situación de salud antes y después del despido. 98. Igualmente, la tutelante aportó copia simple de valoraciones médicas hechas por el Grupo Emi los días 5 de junio de 2015, 3 de julio de 2015, 28 de agosto de 2015 y 16 de noviembre de 2017 por problemas relacionados con el síndrome del túnel carpiano, así como de otros documentos que ya obraban en el expediente.

99. Finalmente, la accionante agregó que “resulta extraño que, ante el decreto de pruebas dentro del sub lite, la Caja de Compensación Familiar Cafam los aporte cuando durante el proceso, específicamente en el interrogatorio oficioso efectuado al representante legal, y de la contestación de la demanda presentada ante el Juzgado 6° Laboral del Circuito de Bogotá, manifestó que desconocían aquellas documentales, toda vez que hacían parte de la historia clínica de la suscrita y no podían acceder a ellos, atestaciones que resultaron falaces en su beneficio, tras comprobar que si (sic) cuentan con las historias de salud ocupacional.” [43] II.

CONSIDERACIONES 1. Competencia 100. La Sala Plena de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos proferidos dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en el inciso 3 del artículo 86 y el numeral 9 del artículo 241 de la Constitución, en concordancia con los artículos 33 a 34 del Decreto 2591 de 1991 y 61 de Reglamento Interno de la Corporación.

2. Planteamiento del problema jurídico y metodología de la decisión 101. De acuerdo con los antecedentes previamente expuestos corresponde a esta Corte resolver si: ¿la Sala de Descongestión Nº 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia incurrió en desconocimiento del precedente y defecto sustantivo, vulnerando con ello los derechos fundamentales al debido proceso, a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo en condiciones dignas y justas, y a la igualdad de trato de la accionante, al no casar la sentencia del Tribunal de segundo grado y negar el reconocimiento

de la estabilidad laboral reforzada por considerar que, de acuerdo con la Ley 361 de 1997, esta solo aplica frente a trabajadores que acrediten una pérdida de capacidad laboral superior al 15%?" [44] 102.

Para resolver, la Sala Plena (i) analizará si la solicitud de amparo cumple las condiciones generales de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales. De sobrepasarse tal estudio, abordará su procedencia material. Para tal efecto, (ii) reiterará, brevemente, la jurisprudencia constitucional sobre el defecto por desconocimiento del precedente y el defecto sustantivo; y el alcance y contenido de la estabilidad laboral reforzada por razón de salud.

[45] Por último, (iii) resolverá el caso bajo examen. 3. La solicitud de amparo promovida cumple los requisitos generales de procedencia de la tutela contra providencias judiciales [46] 103.

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.

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

[48] 104. 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.

105. 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.

[49] 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.

106. Descendiendo al caso concreto, la Sala Plena encuentra que le corresponde adelantar un juicio de constitucionalidad sobre el fondo del asunto, dado que se encuentran acreditados los requisitos generales de procedencia así:

107. 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 Carolina Forero Torres, y, de otro, se dirige contra la Sala de Descongestión Nº 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, autoridad pública que dictó la sentencia que se reprocha.

108. Relevancia constitucional. Esta exigencia se satisface, dado que suscita reparos de constitucionalidad con trascendencia para la realización de derechos fundamentales ante la posible afectación al derecho fundamental al debido

proceso, al desconocer el precedente constitucional, con implicaciones sobre la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud. También, la posible afectación del principio de igualdad y no discriminación, originada en la sentencia de casación que la Sala de Descongestión Nº 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia emitió, por considerar que la garantía prevista legalmente en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 solo es aplicable para trabajadores que demuestren una afectación de salud calificada y superior al 15%.

109. Subsidiariedad . Este requisito se encuentra cumplido, dado que la sentencia de la Sala de Descongestión Nº 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se dictó en el marco del recurso extraordinario de casación interpuesto por la señora Carolina Forero Torres, y por tanto no existe otro mecanismo con las características de idóneo y eficaz para la defensa de sus derechos fundamentales.

110. Inmediatez. La acción cumple con este requisito pues la Sentencia de la Sala de Descongestión Nº 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se dictó el 12 de julio de 2022 y se notificó el 15 de julio de 2022, [50] y la acción de tutela se presentó el 03 de octubre de 2022 [51] , dentro de un término prudencial de dos meses y 20 días teniendo en cuenta que se trata de un asunto complejo relacionado con controvertir una decisión de casación.

111. De otro lado en este caso no se discute una irregularidad procesal , sino una cuestión sustantiva, relacionada con el alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Y tampoco se controvierte una sentencia de tutela ni una sentencia que resuelva una demanda de nulidad por inconstitucionalidad.

[52] 112. 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 porque estaban cumplidos los requisitos generales de procedencia y de qué forma se concretaban los defectos de desconocimiento de precedente y sustantivo.

4. Breve caracterización de la causal de desconocimiento del precedente judicial. Reiteración de jurisprudencia [53] 113. 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.

[54] 114. Para determinar cuándo una sentencia -o varias sentencias- constituyen precedente aplicable, la Corte Constitucional ha establecido los siguientes criterios [55] a) que en la ratio decidendi [56] de la decisión anterior se encuentre una regla jurisprudencial aplicable al caso a resolver; b) que la ratio decidendi resuelva un problema jurídico semejante al propuesto en el nuevo caso y; c) que los hechos del caso sean equiparables a los resueltos anteriormente.

115. 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.

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

[58] 117. Apartarse del precedente podría ser valido 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;

[59] 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.

[60] 118. 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.

[61] 119. 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.

[62] 120. 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.

[63] 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.

5. Breve caracterización de la causal d efecto sustantivo . Reiteración de jurisprudencia [64] 121. Este defecto procede cuando la autoridad judicial omite pronunciarse en relación con normas que resultan aplicables al caso a decidir.

[65] 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 [66] , esta competencia no es absoluta [67] 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.

[68] 122. Los supuestos que conducen a la configuración de un defecto sustantivo se dan cuando el juez: [69] a) aplica una disposición en el caso, que perdió vigencia por cualquiera de la razones previstas por la normativa, por ejemplo, su inexequibilidad; b) aplica un precepto manifiestamente inaplicable al caso, por ejemplo porque el supuesto de hecho del que se ocupa no tiene conexidad material con los presupuestos del caso; c) a pesar del amplio margen hermenéutico que la Constitución le reconoce a las autoridades judiciales, realiza una interpretación contraevidente o claramente irrazonable o desproporcionada; d) se aparta del precedente judicial -horizontal o vertical- sin justificación suficiente; e) omite motivar su decisión o la motiva de manera insuficiente, o; f) se abstiene de aplicar la excepción de inconstitucionalidad ante una violación manifiesta de la Constitución, siempre que su declaración haya sido solicitada por alguna de las partes en el proceso.

6. Alcance y contenido del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia [70] 123. 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.

[71] 124. 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.

[72] 125. 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 [73] , 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.

126. 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, [74] asociación sindical y negociación colectiva [75] 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.

127. 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.

[76] 128. Es por esa razón que la jurisprudencia constitucional ha señalado que 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.

[77] 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.

[78] 129. Pese a tal previsión legal, esta Corporación ha señalado que la estabilidad laboral por razones de salud no deriva exclusivamente de aquella sino que encuentra su amparo, como se explicó al inicio de este apartado, en otros derechos y principios fundamentales como la estabilidad en el empleo (Art. 53, CP); el derecho de las personas que se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta a ser protegidas en aras de hacer efectiva la igualdad real (Arts. 13 y 93, CP), el trabajo, en todas sus modalidades y en condiciones dignas y justas que esta también ligado a contar con un mínimo vital para satisfacer las propias necesidades humanas (Arts. 25 y 53, CP), en el deber del Estado de adelantar políticas de integración social de las personas con capacidades diversas (Art. 47, CP) y en uno transversal a todas las relaciones sociales, el de la solidaridad (Arts. 1, 48 y 95, CP).

130. A partir de ese contenido constitucional y del alcance fijado, esta Corporación ha unificado las siguientes reglas jurisprudenciales [79] que se utilizarán para resolver el presente asunto.

[80] 131. Sobre la titularidad de este derecho la jurisprudencia constitucional [81] 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.

132. En punto al contenido que se protege [82] la Corte ha considerado que el fuero de salud está compuesto principalmente por cuatro garantías:

(i) la prohibición general de despido discriminatorio, [83] (ii) el derecho a permanecer en el empleo, [84] (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador [85] y (iv) la presunción de despido discriminatorio [86] .

133. Ahora bien, en la Sentencia SU-049 de 2017 , [87] la Corte Constitucional 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 casos de estabilidad laboral reforzada. En la Sentencia SU-087 de 2022 [88] se advierten cuatro conclusiones:

[89] i) La norma se aplica a todas las personas en situación de debilidad manifiesta, 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 ”.

[90] 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.

” [91] 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.

[92] 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.” [93] 134.

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.

135. 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.

[94] A continuación, se desarrolla cada uno de ellos. 136. 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 .

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

[95] 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.

[96] (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. [97] (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.

[98] . (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.

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

[100] (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.

[101] (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL. [102] 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%.

[103] (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.

[104] 138. ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido . Dado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada constituye un medio de protección frente a la discriminación, es necesario que el despido sea en razón a la situación de discapacidad del trabajador para que opere esta garantía. Por lo mismo, se hace necesario que el empleador conozca la condición 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 trabajador, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.

3) El trabajador 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.

[105] 139. 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 laboral, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.

[106] 140. 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, 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.

[107] 141. Al respecto, cabe precisar que el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo otorga al empleador la facultad de finalizar unilateralmente el contrato laboral, sin tener que demostrar una causa justificada. En tal evento, debe pagarse una indemnización, que incluye el lucro cesante y el daño emergente. De este modo, esta norma otorga cierto grado de discrecionalidad al empleador para finalizar un contrato de trabajo, siempre que asuma las consecuencias financieras del despido, mediante el pago de una indemnización al trabajador.

142. La Sentencia C-1507 de 2000 [108] determinó que esta facultad no transgrede los principios mínimos del trabajo. Según el fallo, es coherente con la Constitución permitir la terminación unilateral de los contratos de trabajo, ya que sería contrario a la autonomía de la voluntad, y al principio de libertad, que las partes estén vinculadas a perpetuidad por dicho contrato. Por consiguiente, señaló que esta potestad del empleador para terminar unilateralmente el contrato laboral sin causa justificada se ajusta a la dimensión negativa de la autonomía contractual.

143. No obstante, la Corte Constitucional ha precisado que el uso de esta facultad debe estar en armonía con la protección de los derechos fundamentales del trabajador y, en especial, con el principio de no discriminación. En ese sentido, en la Sentencia SU-256 de 1996, [109] la Corte analizó el despido injustificado de un trabajador portador de VIH a quien le fue pagada la indemnización correspondiente. Esta Corporación estableció que la potestad del empleador de despedir injustificadamente al trabajador pagando la indemnización no es absoluta, ni puede ser esgrimida arbitrariamente como un mecanismo para quebrantar las garantías constitucionales fundamentales del trabajador, pues ello afectaría los principios fundantes del Estado Social de Derecho.

[110] 144. Con esa perspectiva, al abordar el estudio del caso concreto amparó los derechos fundamentales a la igualdad, a la dignidad, al trabajo, a la salud y a la seguridad social del accionante. En este asunto en particular la Corte se abstuvo de ordenar el reintegro del trabajador, pero únicamente porque para la época el conocimiento de la enfermedad por parte de sus compañeros podía generar un escenario de revictimización contra el actor. En su lugar, ordenó la indemnización del daño emergente causado, de conformidad con lo previsto en el artículo 25 del Decreto 2591 de 1991.

145. De igual manera, en la Sentencia T-1040 de 2001, [111] la Corte decidió sobre el caso de una trabajadora con graves problemas de rodilla, que empeoraron debido a que su empleador no siguió las recomendaciones médicas de reubicarla en un trabajo adecuado para su condición de salud. A pesar de su estado, la empresa terminó su contrato de trabajo sin justa causa, indemnizándola.

146. La Corte afirmó que los derechos de los empleados a un trato igualitario y a condiciones de trabajo dignas deben prevalecer sobre los derechos económicos de las empresas, incluso limitando su poder para terminar contratos de trabajo sin justa causa. Enfatizó en el deber del empleador de reubicar a los trabajadores con limitaciones de salud en puestos que sean compatibles con su condición y proporcionarles la formación necesaria.

147. Además, destacó el derecho de los trabajadores con problemas de salud a tener una estabilidad laboral reforzada, que no depende de leyes previas y ofrece una protección mayor a la generalidad de los trabajadores. Como resultado, ordenó a la empresa reincorporar a la trabajadora a un puesto acorde con su estado de salud.

148. En la misma dirección, en la Sentencia T-198 de 2006, [112] al estudiar el caso de una persona que había sido despedida sin justa causa de la empresa en la que laboraba, pese a encontrarse en situación de indefensión por el deterioro grave de su salud y sin haber sido calificado su grado de invalidez, ordenó el reintegro del trabajador sin solución de continuidad e indicó que “la facultad legal del empleador de despedir sin justa causa a sus trabajadores, se

encuentra restringida en los casos en que estos cuentan con una protección constitucional que refuerza su estabilidad, tal y como se presenta en los casos de las mujeres embarazadas y en personas con discapacidad. En efecto, en este último caso resulta imprescindible la autorización del Ministerio de Trabajo, procedimiento que se extraña en el presente proceso." 149.

Esta postura jurisprudencial ha sido reiterada en el escenario de la estabilidad laboral reforzada en las sentencias T-692 de 2015 [113] y T-434 de 2020.

[114] En las dos ocasiones la Corte analizó la situación de trabajadores que habían sido desvinculados de sus empleos con fundamento en la causal consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, previo pago de la indemnización prevista en la norma. En las dos ocasiones las salas de revisión estimaron que dicha facultad del empleador se encuentra limitada por el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de debilidad manifiesta, y concedieron el amparo al encontrar acreditados los requisitos previstos para su protección.

[115] 150. En particular, la Sentencia T-434 de 2020 [116] precisó que en casos similares: (i) esta Corporación ha concluido que entre las partes debe operar una compensación entre el dinero de la indemnización del artículo 64 del C.S.T. y las sumas correspondientes a los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el despido. Esto con fundamento en que la orden de reintegro deja sin efecto la terminación del contrato de trabajo y, por ende, la indemnización por despido sin justa causa también queda sin efecto; de otro lado, (ii) la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha considerado que con el reintegro las cosas vuelven a su estado original, por lo cual ha concluido que de no admitirse la compensación y devolución del monto que corresponda de la indemnización del artículo 64 del C.S.T. se estaría avalando un enriquecimiento sin justa causa por parte del trabajador.

151. Esta línea jurisprudencial fue reiterada en la Sentencia C-200 de 2019 [117] al estudiar una demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 62 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo. En especial, en esa oportunidad reiteró que de acuerdo con la jurisprudencia constitucional las personas que han sufrido un accidente de trabajo y, como consecuencia, los afecte una mengua en su capacidad laboral, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, aun cuando no tengan una calificación porcentual de invalidez. En ese caso, el despido no puede obedecer a argumentos netamente legales, tales como el despido sin justa causa, pues su condición de salud los convierte en sujetos de especial protección constitucional "y, en consecuencia, deben buscarse alternativas de inclusión y continuidad en el empleo, mediante la reubicación y respectiva orientación y capacitación en el nuevo lugar de trabajo y, de no ser posible por factores objetivos, es imperativo solicitar previa autorización al Ministerio de la Protección Social y al pago de indemnización." 152.

Finalmente, en la Sentencia C-044 de 2021, [118] al inhibirse - por incumplirse las cargas de pertinencia, especificidad y suficiencia- de estudiar de fondo una demanda de inconstitucionalidad propuesta contra la causal de despido sin justa causa consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, la Corte estimó prudente "aclarar que la presente decisión en nada se aparta de las líneas que en materia jurisprudencial se han elaborado por la Corte, no solo en lo atinente al amparo de sujetos de especial protección por la vía de la estabilidad laboral reforzada, sino también frente a la imposibilidad de incurrir en un abuso del derecho cuando se ejerce la facultad de terminación sin justa causa, que dé lugar a actos de discriminación por razón del uso de criterios sospechosos." 153.

En resumen, aunque la ley permite al empleador terminar unilateralmente el contrato laboral sin justa causa, esta facultad debe ejercerse respetando los derechos fundamentales del trabajador y, en especial, no puede ser usada para desconocer el derecho a la estabilidad laboral reforzada de sujetos de especial protección constitucional.

154. Por otra parte, los remedios para conjurar la vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada son variados, [119] principalmente se ha estimado que al producirse la ineficacia del despido opera el reintegro del

trabajador [120] 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.

155. La perspectiva adoptada por la jurisprudencia constitucional responde al enfoque social de la discapacidad. La Sentencia SU-087 de 2022 [121] señaló que la configuración jurisprudencial del derecho a la estabilidad laboral reforzada busca eliminar las barreras sociales y culturales que enfrenta este colectivo, a la par que maximiza la autonomía y la participación de las personas con capacidades diversas quienes, con ajustes razonables, pueden llevar a cabo su propio proyecto de vida, que incluye el trabajo en condiciones dignas y justas.

[122] 156. En suma, (i) para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada, no es obligatoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral.

La protección depende de que el trabajador se encuentre en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el desempeño de sus actividades, que esta condición sea conocida por el empleador en un momento previo al despido, y que no exista una justificación suficiente para la desvinculación.

Así mismo; (ii) se presume que el despido de una persona en estado de debilidad manifiesta es discriminatorio, cuando este se da sin autorización del Inspector del Trabajo. Esta presunción puede desvirtuarse, pero la carga de la prueba corresponde al empleador, para demostrar que el despido obedece a una justa causa; y (iii) al producirse la ineficacia del despido opera el reintegro del trabajador con el consecuente pago de sus acreencias laborales y de seguridad social, así como el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario.

[123] 7. Las decisiones de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral – respecto a la estabilidad laboral reforzada 157. Aunque en un primer momento la comprensión de esta garantía por parte de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia resultaba diametralmente opuesta a la decantada por la Corte Constitucional, la misma ha tenido últimamente algunas modificaciones, como se advertirá a continuación.

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

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

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

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

161. El 25 de marzo de 2009, en Sentencia radicada 35606, la Sala de Casación Laboral definió el caso de una mujer que trabajaba como docente titular en un Colegio y que, tras ser diagnosticada con cáncer, que comunicó al empleador, fue

despedida. En el curso del proceso ordinario fue calificada con pérdida de capacidad laboral del 55.60% y pidió la aplicación del precedente constitucional.

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

162. Por muchos años la Corte Suprema mantendría similares criterios [126] en algunos de ellos, como en la Sentencia 36115 de 16 de marzo de 2010, la Sala de Casación Laboral consideró que en la Ley 361 de 1997 no se configuraba ninguna presunción de despido discriminatorio.

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

[128] 164. Sin embargo, una modificación de esa línea se advirtió en la Sentencia CSJ SL, 18, sept, 2012, Rad. 41845, en tanto se recogió el criterio inicial para decir ahora que, para ser destinatario de la estabilidad laboral por razones de salud, no era indispensable contar con un carné que acreditara al trabajador con algún grado de “discapacidad” [129] , aunque se siguió exigiendo la demostración de que se tratara de una pérdida calificada de carácter moderada, severa o profunda.

[130] Tal vez esta última regla es la que fue reiterada en mayor medida por esa Corporación. 165. Otra variación se presentó al resolver, en Sentencia CSJ SL1451-2018, el caso de un jugador de futbol que sufrió un accidente de trabajo al lesionarse su pie izquierdo. El deportista fue calificado con una pérdida de capacidad laboral del 24,35% y firmó una conciliación en la que acordó, entre otros, la terminación por mutuo acuerdo de su vinculación. En este fallo la Sala de Casación Laboral explicó que la conciliación era ineficaz debido a que se suscribió sin atender al estado de salud del jugador, pero no dispuso el reintegro que se había pedido con fundamento en la Ley 361 de 1997, por estimar que “la protección del artículo 26 … opera en relación con los despidos, no frente a las dimisiones.” [131] 166.

A su vez, la Sentencia CSJ SL572-2021 señaló que en el evento de no contar con un dictamen de pérdida de capacidad laboral de al menos el 15%, la discapacidad del trabajador podía inferirse “del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo.” 167.

No obstante, cabe precisar que al abordar el caso concreto la Sala de Casación Laboral se abstuvo de casar la sentencia de segundo grado que había negado la protección, pues advirtió que a pesar de que el actor contaba con una patología crónica en el hombro derecho, al momento del despido “no presentaba ninguna situación grave de salud, que fuera notoria y evidente, por el contrario, se encontraba desarrollando sus actividades de manera normal, lo que demuestra que la patología del hombro no ocasionaba ninguna limitación en el trabajador que fuera incapacitante, con la magnitud de poder activar la protección establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.” 168.

En sentido semejante, en la Sentencia CSJ SL711-2021 sostuvo que el dictamen de pérdida de capacidad laboral “ no está instituido como prueba solemne de la condición de discapacidad del trabajador o de la pérdida de su capacidad laboral, de manera que, en estos casos, el juez del trabajo tiene libertad probatoria”.

Sin embargo, más adelante señaló que, aunque existía libertad probatoria frente a este aspecto, “ el grado de discapacidad de moderada, severa o profunda, ha sido el parámetro que ha orientado la jurisprudencia de la Corte, con el objetivo de identificar a los beneficiaros del principio protector, ya que, para la Sala, no puede existir una ampliación indeterminada del grupo poblacional para el cual el legislador creó la medida. De ello deviene, que aun que se itera existe libertad probatoria para determinar la discapacidad, se estableció un procedimiento objetivo para su calificación.” 169.

Por ese motivo, casó la sentencia de segunda instancia que había concedido la protección de la estabilidad laboral reforzada, ya que si bien el trabajador había sufrido un accidente de trabajo que le había generado la expedición de diversas incapacidades de salud por varios meses, se requería que acreditara “una discapacidad por lo menos moderada, es decir, a partir del 15%, y eso no se logró, dado que inicialmente fue calificado con un 6.35% de pérdida de capacidad laboral, que a la postre, cuando todavía estaba en discusión este escenario, y se desconocía cuál iba a ser el porcentaje final, por cuenta de los recursos interpuestos por el trabajador, sólo fue aumentada en un 12.10% por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá, confirmada por la Junta Nacional.” 170.

Bajo esa perspectiva, si bien en las dos últimas decisiones reseñadas la Sala de Casación Laboral introdujo importantes modificaciones en su dogmática, seguía exigiendo en los casos concretos una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%.

171. Sin embargo, recientemente en la Sentencia CSJ SL1152-2023 , al analizar el caso de una mujer con cáncer de seno que alegaba la garantía de la estabilidad laboral reforzada frente a su antiguo empleador, indicó que realizaría una interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 conforme al bloque de constitucionalidad y, en particular, a la Convención sobre los Derechos de las Personas en situación de Discapacidad. A partir de dicha interpretación, suprimió puntualmente el requisito de contar con una calificación de pérdida de capacidad laboral de al menos el 15% y moduló los restantes requisitos jurisprudenciales de acceso a este derecho.

172. De este modo, argumentó que p ara que se active la protección de estabilidad laboral reforzada, deben coexistir algunas condiciones: (i) una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, que se extienda en el tiempo a “mediano o largo plazo” ; (ii) la presencia de barreras que puedan impedir que el trabajador que sufre la deficiencia pueda desarrollar efectivamente su labor en igualdad de condiciones que los demás trabajadores; y (iii) que el empleador conozca estos elementos en el momento del despido, a menos que sean notorios.

173. En línea con lo expuesto, sostuvo que “Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio (…) practique la prueba pericial.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.” 174.

Así mismo, señaló que las barreras que enfrenta el trabajador en situación de discapacidad pueden ser actitudinales (prejuicios, estigmas, etc.), comunicativas (dificultades en el acceso a la información, por ejemplo) y físicas (obstáculos materiales que dificultan el acceso a espacios, servicios, etc.). Precisó que, si estas barreras están presentes, el empleador tiene la obligación de realizar ajustes razonables, es decir, modificaciones y adaptaciones que garanticen a las personas con discapacidad el goce de los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con las demás personas. Sostuvo que estos ajustes deben ser proporcionales y no suponer una carga desmedida para el empleador.

175. De igual manera, indicó que, para despedir a una persona con discapacidad, es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo. En caso de no hacerlo, se presume que el despido es discriminatorio, a menos que el empleador pueda demostrar que cumplió con los ajustes razonables o que existía una justa causa para el despido.

Finalmente, enfatizó que se apartaba de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se aplica para personas con alteraciones de salud momentáneas o patologías temporales.

[132] 176. Esto último, porque el artículo 1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad vincula la discapacidad con el padecimiento de deficiencias a "largo plazo" que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. De forma similar, porque el artículo 2 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013 establece la misma relación, pero frente a deficiencias a "mediano o largo plazo." 177.

A partir de lo expuesto, se advierte que actualmente existe un proceso dialógico entre las dos altas cortes aun cuando persisten diferencias en torno al alcance y contenido del derecho.

178. Con algunos matices, las dos Altas Cortes coinciden en que (i) el despido de un titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada se presume discriminatorio cuando se da sin autorización del Inspector del Trabajo. Si bien esta presunción puede desvirtuarse, la carga de la prueba corresponde al empleador, para demostrar que el despido obedece a una justa causa; (ii) al producirse la ineficacia del despido opera el reintegro del trabajador con el consecuente pago de sus acreencias laborales y de seguridad social, así como el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario; (iii) la afectación de salud que da lugar a la estabilidad laboral reforzada debe haberse puesto en conocimiento del empleador, a menos de que esta sea notoria; (iv) la condición de salud del trabajador debe impedir el desempeño normal de sus actividades laborales; y (v) n o es obligatoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral, pues la afectación de salud que da lugar al reconocimiento del derecho puede acreditarse por otros medios de convicción en virtud del principio de libertad probatoria.

179. No obstante, también persisten diferencias significativas. Como se advirtió, la Corte Suprema de Justicia vincula el derecho a la estabilidad laboral reforzada estrictamente a lo previsto en la Ley 361 de 1997 y, más recientemente, con el contenido del artículo 1° de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Así mismo, señala que esta garantía únicamente resulta aplicable a las personas que padecen una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, que se extienda a "mediano o largo plazo" 180.

Por su parte, la Corte Constitucional no ha limitado el reconocimiento de esta garantía solamente a quienes padecen afecciones de salud a mediano o largo plazo. Por el contrario, ha señalado que la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada requiere que el trabajador se encuentre en una condición de salud que le impida o dificulte sustancialmente el normal y adecuado desempeño de sus actividades al momento del despido , sin que la misma tenga que ser permanente o duradera.

181. Igualmente, la jurisprudencia constitucional no ha otorgado el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada únicamente a las personas catalogadas en situación de discapacidad, sino que ha comprendido dentro de este a quienes se encuentren en una condición de debilidad manifiesta a causa de padecimientos sustanciales de salud. En esa dirección, ha sustentado la titularidad de este derecho no solo en disposiciones específicas que amparan a las personas en condición de discapacidad, sino también en otros derechos y principios constitucionales como la estabilidad en el empleo (Art. 53, CP); el derecho de las personas que se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta a ser protegidas y no ser discriminadas (Arts.

13 y 93, CP), el trabajo, en todas sus modalidades y en condiciones dignas y justas, que también está ligado a contar con un mínimo vital para satisfacer las propias necesidades humanas (Arts. 25 y 53, CP), y en uno transversal a todas las

relaciones sociales, el de la solidaridad (Arts. 1, 48 y 95, CP).

182. Limitar esta garantía a quienes padecen deficiencias a mediano o largo plazo, con fundamento en el artículo 1 de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, pasa por alto que la normatividad internacional proporciona un estándar mínimo de protección, y que los Estados tienen margen de apreciación que comprende la libertad para interpretar y expandir su alcance [133] . Así mismo, que de acuerdo con el enfoque social de la discapacidad, el concepto de esta última se encuentra en constante evolución dado su carácter abierto e indeterminado, y que su contenido se construye e identifica a partir de las barreras que enfrentan las personas con padecimientos significativos salud para interactuar en su entorno social en similares condiciones que los demás.

183. Las enfermedades temporales, como el estrés laboral o cualquier otra condición que afecte sustancialmente el desempeño laboral, deben ser entendidas en su contexto social. Estas afecciones, aunque transitorias, pueden llevar a discriminaciones y barreras similares a las que enfrentan las personas en situación de discapacidad o con afectaciones de salud significativas a mediano o largo plazo, pues la terminación del vínculo laboral puede estar motivada en razón del deficiente estado de salud del trabajador, lo cual resulta contrario a los referidos preceptos constitucionales.

184. Lo anterior es relevante, dado que la interpretación constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada realizada por esta Corporación tiene preeminencia. Esto se debe a que la Constitución es norma de normas, y establece los parámetros y principios fundamentales que deben guiar toda interpretación jurídica. Aunque el diálogo jurisdiccional ha fomentado un enriquecimiento del análisis jurídico de este derecho, cualquier convergencia o divergencia debe estar en última instancia alineada con los preceptos constitucionales, por lo que todas las decisiones judiciales que se adopten sobre esta materia deben ser consistentes con los mandatos y valores consagrados en la Constitución. En ese sentido corresponde instar a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia a modificar su precedente en relación con el alcance y contenido del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, pues si bien existe, como se ha explicado en este apartado, un precedente constitucional consolidado sobre la materia, su sala permanente y sus salas de descongestión aun exigen la constatación de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo, en lugar de verificar si al momento del despido el trabajador se encontraba en una condición de salud que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus actividades; así mismo, existen discrepancias previamente anotadas que deben ser resueltas con la finalidad de satisfacer el mandato constitucional.

III. CASO CONCRETO [134] 1. La Sala de Descongestión Nº 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia incurrió en un defecto por desconocimiento del precedente constitucional 185.

Corresponde a la Sala Plena determinar si la Sala de Descongestión Nº 4 desconoció el precedente constitucional sobre estabilidad laboral reforzada contenido en la Sentencia SU-049 de 2017.

[135] Del texto de la sentencia de casación bajo examen se extrae que dicha Sala se ocupó de establecer si la decisión del juzgador de segunda instancia otorgó un alcance equivocado al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y al artículo 7 del Decreto 2463 de 2021.

186. A partir de lo señalado en la sentencia CSJ SL882-2022 indicó que “ para que opere la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debe demostrarse que el trabajador se encuentra en una de las siguientes hipótesis: […] a) con una discapacidad moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15 % y el 25 %; b) severa, mayor al 25 %, pero inferior al 50 % de la pérdida de la capacidad laboral o; c) profunda cuando el grado de discapacidad supera el 50 %” [136] y, por lo tanto, adujo que exigir una calificación -moderada, severa o profunda- era una exigencia adecuada, para determinar si existía o no relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido.

187. Lo explicado previamente da cuenta que dicha Sala de Descongestión Nº 4 supeditó el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada a que la trabajadora despedida demostrara que estaba calificada con una pérdida de

capacidad laboral superior al 15%.

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

25 y 53, CP), en el deber del Estado de adelantar políticas de integración social de las personas con capacidades diversas (Art. 47, CP) y en uno transversal a todas las relaciones sociales, el de la solidaridad (Arts. 1, 48 y 95, CP).

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

[137] ii) son titulares quienes se encuentren en una condición de salud que les impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades y no se requiere acreditar una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda [138] , ni contar con un carné de seguridad social que la certifique; iii) una regulación reglamentaria, que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, no puede condicionar o afectar el contenido o aplicación de la ley que regula esta figura.

190. De otro lado se recordó que, por regla general, es posible acreditar que la condición de salud física o mental que padece el trabajador, en verdad, le impide o dificulta desempeñar sus actividades a como lo haría regularmente a través de: i) el examen médico de retiro en el que se advierte sobre la enfermedad o recomendaciones médicas o incapacidades médicas presentadas antes del despido;

[139] ii) la demostración de que la persona fue diagnosticada por una enfermedad y que debe cumplir con un tratamiento médico; [140] iii) la ocurrencia de un accidente de trabajo que genera incapacidades médicas y también cuando de él existe calificación de pérdida de capacidad laboral [141] ;

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.

[142] 191. También se indicó que los órganos de cierre en cada una de las jurisdicciones deben respetar la interpretación vinculante que realice la Corte Constitucional, la cual por expreso mandato de los artículos 3, 4 y 241 superiores, da alcance a los derechos fundamentales y al propio texto constitucional [143] y que si tales autoridades deciden abandonarlos, requieren satisfacer una carga de transparencia y argumentativa exigente y rigurosa, que no exprese simples desacuerdos y que, en todo caso evidencie por qué esa modificación concreta de mejor manera el contenido de los derechos y garantías a la luz de la Constitución Política.

192. Ninguna de esas dos cargas la satisfizo la Sala de Descongestión Nº 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dado que simplemente adujo que, de acuerdo a lo señalado por la Sala Permanente no era posible reconocer la existencia de la estabilidad laboral reforzada en materia de salud si no se acreditaba que el trabajador, al momento del despido se encontraba calificado, y esa calificación correspondía a un porcentaje superior al 15%, pese a existir precedentes de esta Corte Constitucional uniformes, pacíficos y que les son vinculantes, que desconoció de manera flagrante.

2. La configuración del defecto por desconocimiento del precedente también desencadenó la concreción del defecto sustantivo 193. Como se señaló en la Sentencia SU-380 de 2021 [144] es posible que la configuración de un defecto, como el de desconocimiento de precedente, apareje la concreción de otros, como en este caso. Por ello cuando la Sala de Descongestión Nº 4 desatendió la jurisprudencia constitucional sobre estabilidad laboral reforzada por razones de salud, también desconoció el alcance que, en relación con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 esta Corporación ha fijado y la interpretación conforme al mandato del artículo 13 superior y la necesidad de proteger a quienes se encuentre en condiciones de debilidad manifiesta.

[145] 194. El defecto se concretó cuando la Sala de Descongestión Nº 4, desatendiendo lo dispuesto en la Sentencia SU-049 de 2017, [146] estimó que no resultaba posible determinar la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante a partir de pruebas distintas a la calificación de la pérdida de capacidad laboral en un valor igual o superior al 15%.

195. Al respecto, señaló que “no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, ni aún si existieran unas recomendaciones para ser aplicadas en su ámbito laboral, sino que, en principio, se necesita de una evaluación técnica, donde se estime su estado real desde el punto de vista médico y ocupacional.” [147] En la misma dirección, precisó que “a pesar de que se tenga por establecido que el empleador conocía de unas condiciones médicas de su trabajadora (…) la aparición de indicios que puedan generar un hecho notorio no es suficiente para establecer si quien prestó su fuerza de trabajo podía considerarse que merecía la protección foral, ante la ausencia del elemento cuantitativo descrito.” [148] 196.

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

197. Al hacerlo, la Sala de Descongestión N° 4 sometió determinar si una persona se encuentra en debilidad manifiesta por razones de salud a una tarifa probatoria, que no prevé la Ley 361 de 1997, pues en ningún momento el artículo 26 supedita su operancia a la demostración de una determinada calificación como parece entenderlo la Sala de Descongestión Nº 4 que también olvida que el propio artículo 61 del Código Procesal del Trabajo, dispone sobre la libre formación del convencimiento.

198. Es decir que para poder establecer si una persona se encuentra en condición de debilidad manifiesta por razones de salud que le impida llevar a cabo su trabajo de manera habitual, es posible, a diferencia de lo considerado por el juez de casación, acudir a múltiples medios de prueba, como incluso lo ha señalado reiteradamente la jurisprudencia constitucional.

199. Esto incluso cobra especial importancia cuando el trabajador padezca de enfermedades crónicas, degenerativas o congénitas, algunas de ellas incluso pueden corresponder a “discapacidades ocultas o invisibles” , [149] de allí que someter a evaluaciones médicas, con resultados aritméticos, un asunto tan complejo como la salud, que contiene múltiples dimensiones, es un equívoco.

200. Debe por demás insistirse que los jueces, sobre todo aquellos llamados a resolver controversias como la presente, deben atender que existe un cambio de paradigma relacionado superar el criterio médico rehabilitador y entender que deben aproximarse entendiendo el modelo social que se funda en la dignidad humana, en la maximización de la autonomía e independencia individual, en la no discriminación, en la participación plena y efectiva en la sociedad, en la accesibilidad y en la igualdad oportunidades.

Esto es plenamente aplicable para definir el alcance de la estabilidad laboral reforzada y para proscribir, se insiste, la remisión a criterios aritméticos que ubican a las personas en clave costo - beneficio.

201. En esa dirección, si bien el juez de casación indicó que su interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no resultaba contraria al enfoque social de la discapacidad asumido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, lo cierto es que al definir su ámbito de aplicación el artículo 1° de dicho instrumento no estipula valores numéricos, grados o niveles de discapacidad. Por el contrario, establece un criterio amplio y subjetivo de discapacidad que implica analizar si al interactuar con su entorno una persona enfrenta barreras que "puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás." [150] 202.

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

3. En aplicación del precedente constitucional, del alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y de una interpretación conforme a la Constitución era necesario amparar la estabilidad laboral reforzada de la accionante 203.

En el curso del trámite ordinario laboral, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Medellín, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá y la Sala de Descongestión N° 4 de la Sala de Casación Laboral dieron por acreditada la existencia del contrato de trabajo a término fijo desde el 12 de noviembre de 2013 y hasta el 15 de julio de 2015.

204. Sin embargo, ninguna de estas autoridades encontró probada la existencia del fuero de estabilidad laboral reforzada, pues la demandante no aportó un dictamen en el que se advirtiera una pérdida de capacidad laboral de al menos el 15%. En especial, el juez de casación indicó que a pesar de que la recurrente presentó varios informes médicos con diagnósticos y tratamientos propuestos antes y después de su despido, no se encontró evidencia de estas condiciones en el momento de la terminación del contrato laboral, según los exámenes médicos laborales que dictaminaban su idoneidad para el cargo.

205. Así mismo, señaló que las recomendaciones médicas aportadas al expediente se dieron después del despido y las del 3 de junio de 2015 que se alegaban como mal interpretadas no se encontraban en el expediente:

"En cuanto a recomendaciones médicas, las que en este caso constan en las documentales traídas al proceso son posteriores al despido y, respecto de las que se alegan como mal valoradas, no se muestran entre las que se revisaron, tanto en el expediente físico como en la versión digitalizada, pues el correo del 4 de junio de 2015, visto en el folio 49, que dice remitirlas al empleador, no las contiene. Por otra parte, así existieran estas recomendaciones con la especificidad que se indica en el cargo segundo, en todo caso, en la historia clínica ocupacional del 3 de junio de 2015 se concluyó que, en ese momento, la censora era —se itera— apta para el cargo, con lo que se desdice la notoriedad de su disminuida condición de salud, con impacto en el desempeño laboral." [151] 206.

Contrario a lo señalado por la Sala de Descongestión N° 4 de la Sala de Casación Laboral, la Sala Plena de la Corte Constitucional advierte que en el expediente obraban suficientes elementos de juicio, documentales y testimoniales, [152] que permitían acreditar que la señora Carolina Forero Torres era titular del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional (supra , 123 a 156).

207. En primer lugar, está demostrado que la demandante ingresó a laboral a CAFAM en buenas condiciones de salud en sus manos y que durante su relación laboral con la demandada sufrió una serie de dolencias que culminaron en un diagnóstico de túnel del carpo.

208. De acuerdo con el examen médico ocupacional de ingreso del 07 de noviembre de 2013, la señora Carolina Forero Torres no presentaba dificultades en sus extremidades superiores para esa fecha.

Los únicos diagnósticos que se le hicieron, estuvieron relacionados con sobrepeso y enfermedad venosa leve, para lo que se recomendó higiene postural, uso de elementos de protección según exposición, uso de medias de compresión venosa, dieta y ejercicio regular cardiovascular.

[153] 209. Sin embargo, el 18 de diciembre de 2013, el médico tratante de la EPS SURA le concedió incapacidad por un día debido a que padecía "contractura muscular dorsal alta y paravertebral dorsal derecha (…) contractura muscular, otras dorsalgias." [154] 210.

A su vez, el 14 de julio de 2014 la accionante acudió al servicio de urgencias de su EPS porque presentó dolor en sus manos. En la historia clínica de ese día se registró que padecía "dolor en articulación" y se precisó que la paciente consultó porque presentaba "cuadro clínico de aproximadamente 6 meses de evolución consistente en dolor de predominio en mano derecha, de predominio en carpo y región radial, asociada a edema y calor local, a su vez dolor tipo corrientazo (sic) en antebrazo. Refiere exacerbación de dolor con los movimientos como digitación." [155] 211.

Posteriormente, el 3 de junio de 2015 durante una valoración clínica ocupacional de rutina, realizada por CAFAM, se diagnosticó que la accionante padecía "tendinitis de flexores en el antebrazo izquierdo y extensores del antebrazo derecho, tenosinovitis estenosantes de Quervain y trastornos de refracción corregida" .

[156] Luego, durante el examen médico de egreso del 21 de julio del 2015, se diagnosticó que la accionante sufría "túnel carpiano bilateral" , "estiloides radial bilateral" y "tendinitis flexor extensor." De la misma manera, la médico que realizó la valoración advirtió que la condición de la accionante "debe ser estudiada por EPS por (ilegible) clínicos y sospecha de enfermedad osteomuscular que debe ser tratada y calificada." [157] 212.

Las pruebas referidas demuestran que la demandante ingresó a trabajar en CAFAM en buenas condiciones de salud en relación con sus extremidades superiores. No obstante, a lo largo de su relación laboral, en algunas valoraciones se observó un deterioro progresivo en su salud en lo que se refiere a sus manos. Por lo tanto, queda claro que, durante su relación laboral con CAFAM, la salud de la accionante se deterioró de manera considerable, llegando a un diagnóstico de síndrome de túnel del carpo al concluir su contrato (supra , 137 y 138).

En segundo lugar, está demostrado que el síndrome de túnel del carpo que la accionante desarrolló durante su relación con CAFAM le impedía ejecutar sus funciones con normalidad al momento de la terminación unilateral de su contrato de trabajo por parte del empleador.

213. En el proceso ordinario se demostró que las dolencias que padecía la demandante afectaban sustancialmente el desarrollo de sus funciones como archivista y oficinista. En el interrogatorio de parte la accionante indicó que trabajaba en el área de archivo, lo que le implicaba realizar diferentes tareas repetitivas y de fuerza con las manos.

[158] 214. La versión sobre las tareas funcionales de la accionante fue ratificada por el supervisor Juan Felipe Sanmiguel Botero, [159] el cual manifestó que "ella tenía funciones de archivista, meramente documentales." [160] Por su parte, su compañero de trabajo Sergio Pescador sostuvo que la demandante se desempeñaba como archivista y realizaba "todas las labores correspondientes al cargo, foliación, bases de datos, todo lo relacionado con el archivo." [161] De igual manera, el representante legal de CAFAM precisó que dentro de las funciones de la demandante estaban las de "transferencia de documentos y digitación de información, así como otras funciones de archivista que tenía su cargo." [162] 215.

De la misma manera, en el expediente ordinario se encuentra una certificación emitida por el Jefe de Relaciones Laborales de CAFAM, que detalla las responsabilidades de la demandante en su puesto. Las funciones específicas incluyen el archivo de documentos, la ordenación y clasificación de expedientes, así como la elaboración de nuevas

carpetas. Las funciones genéricas abarcan desde el archivo y organización de documentos, la elaboración de diversos textos administrativos, hasta el ingreso de datos, la atención al cliente y la revisión de expedientes financieros.

[163] 216. La accionante manifestó que esas funciones se vieron interrumpidas en distintas ocasiones por cuenta del dolor en sus manos, lo que generó una serie de incapacidades y recomendaciones por parte del departamento de salud ocupacional de la empresa. Aunque su compañero de trabajo Sergio Pescador sostuvo que no le constaban dichas afectaciones, el supervisor Juan Felipe Sanmiguel Botero expresó que la demandante " tenía recomendaciones médicas del área de salud ocupacional de CAFAM consistentes en el manejo de carga. El manejo de carga, le limitaron el manejo de la carga y como pues ella tenía que alzar cajas pesadas de archivo, le limitaron el tema de la digitación en computador.

" [164] 217. Así mismo, Juan Felipe Sanmiguel Botero señaló que debido a estas molestias la accionante estuvo incapacitada, y precisó que "inclusive recuerdo que una vez un médico fue a visitarla ahí a la oficina porque CAFAM le permitía contratar a los empleados unas pólizas como Emermedica y esos médicos.

Y había una IPS que fue a visitarla a ella allá a la oficina y le aplicaron una inyección porque estaba muy mal de sus manos." [165] 218. En la misma dirección, en el interrogatorio de parte el representante legal de CAFAM reconoció que la accionante presentó varias incapacidades de servicios de médicos particulares, como las mencionadas por Sanmiguel Botero. Afirmó que "en su momento se le pidieron unas incapacidades médicas por unas faltas en el trabajo, unos días que no asistió a trabajar. Y lo que sí se evidenció fue unos documentos que no eran de su EPS, sino al parecer de una médica privada o alguna especie de profesional de la salud de carácter privado, no de su EPS directamente." [166] 219.

De igual forma, en el examen médico ocupacional del 03 de junio de 2015 realizado por CAFAM, la médico Sandra Camelo García realizó las siguientes recomendaciones:

"se solicita valoración por IPS (sic) se solicita electromiograma y/o neuroconducción de miembros superiores. No manejo de cargas mayores a 2Kg bimanual, no presión o agarre digital prolongados, no digitopulsión mayor a 10 horas ininterrumpida/calor local/. Control anual optometría. Higiene postural y de columna. Pausas activas cada 2 horas." 220.

En relación con este último documento, es necesario precisar que, si bien en el expediente ordinario reposa copia del examen médico ocupacional del 3 de junio de 2015, la página de recomendaciones a la que se acaba de hacer referencia no se encuentra contenida en este. Por tal razón, el fallo de casación atacado aseveró que no existía prueba de la existencia de recomendaciones de medicina ocupacional frente al normal desarrollo de las funciones de la accionante.

221. Al respecto, la Sala Plena de la Corte Constitucional considera que, dada la invalidación de la sentencia ordinaria de segunda instancia que debió disponer el fallo censurado por contravenir el ordenamiento jurídico al exigir una pérdida de capacidad laboral de al menos el 15%, la Sala de Descongestión Laboral N° 4 de la Sala de Casación Laboral debió, en sede de instancia, solicitar la copia completa de la valoración de salud ocupacional del 3 de junio de 2015, si las aseveraciones de los intervinientes en la audiencia de pruebas no le otorgaban convencimiento sobre las recomendaciones efectuadas.

[167] 222. De otra parte, el fallo censurado también descartó la protección foral de la accionante por cuanto en el mencionado examen de salud ocupacional la demandante fue declarada apta para laborar. No obstante, esto no quiere decir que la trabajadora no reuniera las condiciones para ser aforada por razones de salud, pues dicha calificación de aptitud estuvo precedida por recomendaciones que reconocían la afectación funcional de la accionante y, por tanto, realizaban una serie de previsiones que le permitieran a esta continuar en el empleo bajo ciertas restricciones o ajustes razonables .

223. En tal sentido, la Sala de Descongestión N° 4 asumió un enfoque médico de la discapacidad contrario al ordenamiento jurídico, pues no tuvo en cuenta que a partir del modelo social de la discapacidad las personas con diversidad funcional pueden desempeñarse en un trabajo con la adopción de apoyos o ajustes razonables que se acomoden a su condición.

224. En definitiva, está corroborado que la accionante tenía responsabilidades laborales que requerían el uso repetitivo y constante de sus manos, como archivar, ordenar y clasificar documentos, entre otras tareas de oficina. Esto fue confirmado tanto por la accionante como por sus compañeros de trabajo y superiores en CAFAM. A lo largo de su relación laboral, el síndrome del túnel carpiano desarrollado limitó su capacidad para cumplir estas funciones, lo que se evidenció a través de incapacidades y recomendaciones médicas, como el evitar el manejo de cargas superiores a 2Kg y la limitación de la digitación prolongada.

225. A pesar de la declaración de aptitud para trabajar en el examen de salud ocupacional del 3 de junio de 2015, se realizaron recomendaciones que demostraban la afectación funcional de la accionante, lo que requería ajustes razonables para poder continuar en el empleo. Sin embargo, al finalizar su contrato unilateralmente, la empresa ignoró la necesidad de estos ajustes y desconoció su deber de brindar apoyo a los trabajadores que requieren un proceso de rehabilitación (supra , 137 y 138).

226. En tercer lugar, en el expediente ordinario obraba evidencia de que estas patologías eran conocidas por el empleador. 227. Aunque en el proceso laboral la empresa negó tener conocimiento de las dolencias de la demandante, esta última aportó un correo electrónico que envió el 4 de junio de 2015 al supervisor Juan Felipe Sanmiguel Botero, con copia a su jefe directo Luis Fernando Villamarín Ramírez, en el que indicó que “de acuerdo a lo conversado desde la semana pasada me están molestando las dos manos ya que me encuentro con tendinitis y hoy tengo un poco de molestia en mis dos manos debido a la foliación de estos tres días seguidos, por otra parte era para que quedara (sic) nuevamente en su conocimiento y adjunto las indicaciones del médico y las de ayer por salud ocupacional.” [168] 228.

Cabe precisar que el representante legal de CAFAM reconoció como “superiores” de la accionante a los señores Juan Felipe Sanmiguel Botero y Luis Fernando Villamarín Ramírez, y admitió que a través del correo electrónico remitido por la demandante se tuvo conocimiento de la enfermedad de esta.

229. En ese sentido, en el interrogatorio de parte surtido el 4 de marzo de 2019 señaló que “lo que tengo entendido después de revisar el expediente es que efectivamente la señora Carolina le avisa a sus superiores, al señor Juan Felipe San Miguel y al doctor Luis Fernando Villamarín, que tenía unas, cómo decirlo, molestias, bueno, molestias no, dejémoslo, en que estaba sintiéndose mal, que estaba con algún de pronto, no quiero decir enfermedad, pero bueno, con algún tipo de enfermedad, pero más que eso no dice el correo. Y con respecto a ese correo, por lo menos podemos decir que desde la parte de recursos humanos, pues en recursos humanos no se recibió ningún tipo de notificación sobre eso. Si hubo una comunicación, sólo quedó entre ella, el señor Juan Felipe y el doctor Luis Fernando Villamarín.” 230.

Aunque el representante legal de CAFAM señala que el área de recursos humanos no tuvo conocimiento de la afectación de salud de la demandante, dicha circunstancia no es oponible a la solicitante, pues esta cumplió con su deber de informar la situación a Juan Felipe Sanmiguel Botero en calidad de supervisor y a Luis Fernando Villamarín Ramírez en su condición de jefe directo, ambos reconocidos como “superiores” de la accionante por CAFAM.

[169] 231. Además, de acuerdo con el testimonio de Sergio Antonio Pescador Cristiano, oficinista activo de CAFAM, la conducta regular en casos de incapacidad consistía en informar la situación a la secretaria del jefe directo Luis Fernando Villamarín Ramírez, así como en poner en conocimiento del asunto al supervisor Juan Felipe Sanmiguel Botero -como hizo la accionante. En ese sentido, en la audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio del 4 de marzo de 2019, señaló lo siguiente:

“ Apoderada parte demandada : ¿Usted debía entregar incapacidades médicas al señor Juan Felipe Sanmiguel? Sergio Antonio Pescador Cristiano :

Yo se las entregaba directamente a la secretaria de la subdirección que era la encargada de llevar el trámite correspondiente ante el jefe directo que era el doctor Villamarín y ante personal.

Apoderada parte demandada : Es decir, sus incapacidades no deben entregarse al señor Juan Felipe Sanmiguel, las suyas, por ejemplo. Sergio Antonio Pescador Cristiano :

Por respeto y por demás se le informaba que yo estaba incapacitado pero las incapacidades las tramitaba directamente la secretaria del departamento.” [170] 232.

En tal sentido, independientemente de que la accionante no haya informado sobre su enfermedad a la secretaria de su jefe directo, sí le envió un correo electrónico directamente a este y puso en conocimiento de su situación al supervisor Juan Felipe Sanmiguel Botero.

233. En todo caso, se observa que para la fecha de los hechos no existía una sola modalidad de comunicación de las incapacidades o del estado de enfermedad por parte de los trabajadores a la empresa. Mientras el representante legal sostuvo que estas novedades debían informarse al área de recursos humanos, el testigo Sergio Antonio Pescador Cristiano indicó que las incapacidades debían entregarse a la secretaría de Luis Fernando Villamarín Ramírez en calidad de jefe directo y puestas en conocimiento del supervisor Juan Felipe Sanmiguel Botero.

234. Igualmente, como se mencionó con anterioridad, en el interrogatorio de parte el representante legal de CAFAM reconoció que estaba enterado de las afectaciones en salud de la accionante, toda vez que esta presentó varias incapacidades de servicios médicos particulares. Así mismo, aceptó que tuvo conocimiento de la recomendación referida a que la solicitante acudiera a su EPS, la cual está consignada en el examen ocupacional del 3 de junio de 2015.

Al respecto, el declarante señaló lo siguiente: Jueza : Señor Daniel, ¿sabe usted si la señora Carolina Forero tuvo algunas recomendaciones durante su vinculación laboral a CAFAM? Representante legal de CAFAM, Daniel Gómez Guerrero :

Solo conocí de una en su momento y era que por una recomendación se le pidió que asistiera a su EPS, pero específicamente qué tenía o qué pudo tener no tengo conocimiento.

Jueza : Por ejemplo, recomendaciones que no alzara determinado peso, que no manipulara determinados elementos, ¿sabe usted? Representante legal de CAFAM, Daniel Gómez Guerrero : Es que normalmente nosotros no conocemos esos exámenes de salud ocupacional, porque es entre el profesional de la salud y el trabajador. Le hará las recomendaciones de pronto de rigor o de pronto de asistir a alguna cita médica, o algún especialista o de pronto inclusive a una serie de pausas activas, pero que tenga conocimiento en la empresa como tal de esos exámenes, no porque tienen una reserva y una confidencialidad entre profesional de la salud y paciente.

Jueza : Sí, me refiero a recomendaciones que le hubiera hecho la EPS o la ARL directamente al empleador respecto de patologías de la demandante.

Representante legal de CAFAM, Daniel Gómez Guerrero : Pues de la EPS como tal no, en su momento se le pidieron unas incapacidades médicas por unas faltas en el trabajo, unos días que no asistió a trabajar. Y lo que sí se evidenció fue unos documentos que no eran de su EPS, sino al parecer de una médica privada o alguna especie de profesional de la salud de carácter privado, no de su EPS directamente .” 235.

De esta manera, independientemente de la discusión sobre la reserva legal que tendría la historia clínica ocupacional de la accionante conforme a lo dispuesto en la Resolución 2346 de 2007 [171] del Ministerio de la Protección Social, de acuerdo con el análisis de las pruebas presentadas, está acreditado que el empleador estaba informado sobre las dolencias

y el estado de salud de la demandante. Esto se sustenta en la evidencia que demuestra que la demandante comunicó sus condiciones de salud a sus superiores directos a través de un correo electrónico en junio de 2015, reconocimiento que el representante legal de la empresa validó explícitamente.

[172] 236. A pesar de la afirmación de la empresa de que el área de personal no estaba al tanto de las dolencias, la demandante cumplió adecuadamente su deber de informar a su supervisor y a su jefe directo. Esta práctica era coherente con los procedimientos habituales de la empresa según el testimonio de otro empleado.

237. Además, el representante legal de la empresa admitió el conocimiento de las condiciones de salud de la demandante, evidenciadas en las incapacidades médicas presentadas y en la recomendación para que la demandante acudiera a su EPS, registrada en el examen ocupacional del 3 de junio de 2015 (supra , 138).

238. En cuarto lugar, al interior del proceso ordinario CAFAM no desvirtuó la presunción de despido discriminatorio que pesaba sobre ella. En ese sentido, en todo momento reconoció que hizo uso de su facultad de despido sin justa causa con indemnización de la trabajadora, pero nunca señaló las razones que la llevaron a adoptar dicha determinación tan solo un mes después de que salud ocupacional hubiere recomendado la realización de ajustes razonables en relación con las funciones que venía desempeñando la accionante.

239. No obstante que en la audiencia de pruebas del 4 de marzo de 2019 la apoderada de la parte demandada intentó vincular el despido de Carolina Forero Torres con un presunto proceso disciplinario llevado en su contra, no desarrolló dicho planteamiento y tampoco alegó sobre el particular en la contestación de la demanda o las etapas subsiguientes.

240. Como se indicó en los fundamentos normativos de esa sentencia, aunque el Código Sustantivo del Trabajo permite a los empleadores finalizar contratos laborales unilateralmente con el pago de una indemnización, esta facultad está limitada por la protección de los derechos fundamentales del trabajador (supra , 136 a 148).

241. Especialmente, no puede aplicarse para desconocer la estabilidad laboral reforzada de trabajadores con condiciones de salud que los ponen en un estado de debilidad manifiesta. La Corte ha subrayado que el deber de reubicar a estos trabajadores y garantizar condiciones laborales dignas prevalece sobre la facultad de terminar los contratos de trabajo sin justa causa.

242. Por ese motivo, ha concedido el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada en casos en los que el empleador ha dado por terminado el vínculo de un trabajador en estado de debilidad manifiesta sin contar con autorización del Inspector del Trabajo, incluso cuando el contrato ha sido terminado invocando la causal consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

243. En conclusión, está demostrado que la demandante comenzó a laborar a CAFAM en buenas condiciones de salud, de acuerdo con el examen ocupacional de ingreso, y que durante su relación laboral con la demandada sufrió una serie de dolencias que le generaron un diagnóstico de túnel del carpo. Esta enfermedad le impedía desarrollar sus funciones con normalidad al momento de la terminación unilateral de su contrato de trabajo por parte del empleador. Esta patología era conocida por el empleador, como lo evidenció la declaración del representante legal de la empresa, el testimonio del supervisor de la accionante y la prueba documental referida al correo electrónico que la solicitante remitió a sus superiores informando de la situación. La accionada no desvirtuó la presunción de despido discriminatorio que pesaba sobre ella, pese a que la jurisprudencia constitucional de tiempo atrás ha impuesto dicha carga frente al empleador que da por finalizado el vínculo laboral de un trabajador en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, incluso si alega la terminación del contrato sin justa causa con pago de indemnización (supra , 140 a 155).

244. Los anteriores elementos evidencian que Carolina Forero Torres estaba protegida foralmente por salud y era titular de las garantías derivadas del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues era un sujeto en estado de debilidad

manifiesta y, en los términos descritos en esta decisión, debió seguirse el procedimiento ante la Oficina del Trabajo para que se evaluara si el retiro obedecía o no a razones discriminatorias. En su lugar, el empleador eludió dicha carga, la cual está consagrada para garantizar el debido proceso y el respeto de las demás prerrogativas constitucionales consagradas a favor del trabajador.

245. En consecuencia, la Sala Plena de la Corte Constitucional dejará sin efecto la sentencia proferida el 12 de julio de 2022 por la Sala de Descongestión N° 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. En su lugar, ordenará dictar un nuevo fallo acorde con el precedente constitucional sobre estabilidad laboral reforzada y las consideraciones realizadas en la presente sentencia.

246. Finalmente, como se explicó en los fundamentos 171 a 184, la Sala Plena constata que, pese a existir un precedente constitucional pacífico y uniforme que reconoce el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, las salas de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia, han venido exigiendo la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo, siguiendo el precedente de la Sala de Casación Laboral permanente, en lugar de verificar si al momento del despido el trabajador se encontraba en una condición de salud que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus actividades. Por esa razón, resulta necesario instarlas a modificar dicha postura y adecuarla al precedente constitucional.

247. En armonía con este último aspecto, la Corte reitera que, como lo expuso en la Sentencia SU-297 de 2021, [173] la obediencia que las salas de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia le deben a Sala de Casación Laboral opera únicamente frente al precedente ordinario que esta fija en su condición de órgano de cierre de la especialidad laboral en esa jurisdicción, pero no frente a la interpretación constitucional del ordenamiento jurídico, pues en este último caso se debe estar a lo dispuesto por la Corte Constitucional.

SÍNTESIS 248. La Sala Plena de la Corte Constitucional estudió la acción de tutela presentada por Carolina Forero Torres contra la providencia dictada por la Sala de Descongestión Nº 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que no casó la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Bogotá en la que se confirmó la sentencia de primera instancia que había negado el reconocimiento de su derecho a la estabilidad laboral reforzada y las pretensiones derivadas de dicha declaratoria.

249. Fijó el problema jurídico en establecer si dicha autoridad judicial incurrió en desconocimiento del precedente y defecto sustantivo, y con ello en vulneración de los derechos fundamentales al debido proceso, a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo en condiciones dignas y justas, y a la igualdad de trato de la accionante, al no casar la sentencia del Tribunal de segundo grado y negar el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada por considerar que, de acuerdo con la Ley 361 de 1997, esta solo aplica frente a trabajadores que acrediten una pérdida de capacidad laboral superior al 15%.

250. Para resolver este caso, la Corte reiteró la jurisprudencia constitucional sobre (i) las causales de desconocimiento del precedente y defecto sustantivo y, así mismo, respecto ii) al alcance y el contenido de la estabilidad laboral reforzada por razón de salud.

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

252. La decisión explicó que al incurrir en defecto por desconocimiento del precedente, también se concretaron otros defectos, específicamente el defecto sustantivo, al darse un alcance abiertamente contrario al contenido de la ley. Por las anteriores razones, señaló que correspondía amparar los derechos fundamentales al debido proceso, a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo en condiciones dignas y justas y a la igualdad de trato de la accionante;

dejar sin efectos la sentencia dictada en el marco del recurso extraordinario de casación y ordenar la adopción de una nueva decisión que respetara el precedente constitucional y las consideraciones desarrolladas en la presente sentencia.

253. Finalmente, estimó pertinente instar a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia a modificar su precedente en relación con el alcance y contenido del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, pues si bien existe un precedente constitucional consolidado sobre la materia, su sala permanente y sus salas de descongestión han venido exigiendo la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo, en lugar de verificar si al momento del despido el trabajador se encontraba en una condición de salud que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus actividades.

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

PRIMERO. REVOCAR las sentencias dictadas, el 23 de agosto de 2022 por la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia y, el 26 de octubre de 2022 por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, dentro de la acción de tutela promovida por Carolina Forero Torres contra la Sala de Descongestión Laboral No. 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. En su lugar TUTELAR los derechos fundamentales al debido proceso, a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo en condiciones dignas y justas y a la igualdad de trato de la accionante.

SEGUNDO. DEJAR SIN EFECTO la Sentencia SL2386-2022, proferida el 12 de julio de 2022 por la Sala de Descongestión N° 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en el proceso con radicado interno 89361.

TERCERO. ORDENAR a la Sala de Descongestión N° 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que, dentro del mes siguiente a la notificación de esta sentencia, adopte un nuevo fallo acorde con el precedente constitucional sobre estabilidad laboral reforzada y las consideraciones realizadas en la parte motiva de la presente sentencia; e INSTAR a la Sala de Casación Laboral y a las salas de Descongestión Laboral a modificar su precedente en relación con el alcance y contenido del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, conforme lo explicado en la presente decisión.

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

DIANA FAJARDO RIVERA Presidenta NATALIA ÁNGEL CABO Magistrada Con impedimento aceptado JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ Magistrado JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR Magistrado ALEJANDRO LINARES CANTILLO Magistrado Con aclaración de voto ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO Magistrado Con salvamento parcial de voto PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA Magistrada CRISTINA PARDO SCHLESINGER Magistrada JOSE FERNANDO REYES CUARTAS Magistrado ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ Secretaria General SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DEL MAGISTRADO ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO A LA SENTENCIA SU.269/23 ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Se desconoce el principio de autonomía judicial al intervenir en el contenido del fallo que deberá adoptar el juez ordinario (Salvamento parcial de voto) Referencia:

expediente T-9.133.667 (solicitud de tutela instaurada por Carolina Forero Torres contra la Sala de Descongestión n.° 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia) Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la mayoría, salvo parcialmente mi voto en la presente decisión (Sentencia SU-269 de 2023). Pese a compartir los resolutivos primero y segundo, por medio de los cuales se concedió el amparo de los derechos fundamentales al debido proceso, a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo en condiciones dignas y justas y a la igualdad de trato de la accionante, y, en consecuencia, se dejó sin efecto la Sentencia SL2386-2022, proferida el 12 de julio de 2022 por la Sala de Descongestión n.° 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, no comparto los remedios que se ordenaron, en los términos del resolutivo tercero, para proteger estas garantías.

De un lado, si bien era procedente dejar sin efectos la sentencia de casación que se cuestionó en sede de tutela, debió haberse ordenado a la Sala de Descongestión que dictara una nueva providencia acorde con el precedente constitucional sobre la garantía de la estabilidad laboral reforzada. Por tanto, no le correspondía a la Corte Constitucional sino a la autoridad judicial accionada, en ejercicio de su autonomía, establecer si, en ausencia de la calificación de pérdida de capacidad laboral y con base en el acervo probatorio, la demandante era o no titular de dicha protección especial, por tener una afectación real de su capacidad productiva –en atención a la seriedad o gravedad de la lesión– que le impidiera o dificultara significativamente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Por tanto, no era adecuado ordenar a la Sala de Descongestión dictar una nueva providencia de acuerdo con “las consideraciones realizadas en la parte motiva de la presente sentencia”, ya que la Corte carece de competencia para analizar los medios de prueba recaudados en el proceso ordinario laboral y establecer que en el expediente obraban suficientes elementos de juicio para acreditar que la actora era titular de la citada garantía . Dicha valoración excede la labor de revisión del juez de tutela, que se circunscribe a examinar la conformidad de la providencia con las normas superiores y a determinar si se configuraron los defectos alegados, pero no se encuentra habilitado para reemplazar al juez de ordinario, ni limitar su autonomía, al señalar o condicionar el sentido en que este decidir el caso y, por tanto, emitir la providencia de reemplazo.

Además, tal proceder desconoce que según lo dispuesto por el artículo 2º de la Ley 1781 de 2016 [174] las salas de descongestión carecen de competencia para modificar los precedentes de la Sala de Casación Laboral Permanente –el cual siguió la Sala de Descongestión al proferir la sentencia que se cuestiona–, por lo que cualquier cambio de jurisprudencia supone el deber de la autoridad de devolver el expediente a la Sala Permanente para que esta decida.

De otro lado, tampoco comparto que se hubiese instado a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y a las salas de descongestión laboral de esa Corporación “a modificar el precedente en relación con el alcance y contenido del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, conforme lo explicado en la presente decisión” [175] .

De la labor de revisión del juez constitucional en un caso concreto no se deriva la facultad de la Corte Constitucional para intervenir en la competencia otorgada constitucionalmente a las demás Altas Cortes, ya que estas son órganos de cierre en sus respectivas jurisdicciones. Por tanto, no se compadece con esta garantía institucional que, en ejercicio de sus facultades para unificar jurisprudencia en materia de tutela –al respecto, el art. 34 del Decreto 2591 de 1991–, determine “ las f[ó]rmulas en que el juez [ordinario], tanto en la parte considerativa como en la parte resolutiva, debe llevar la normatividad a los casos concretos” [176] , ni l a forma en que les corresponde alcanzar el cometido de unificación jurisprudencial en sus respectivas jurisdicciones [177] .

Dicho exhorto, además, desconoce que, en ejercicio de su autonomía judicial, mediante la Sentencia SL1152-2023 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia modificó su postura jurisprudencial acerca de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, y con fundamento en el bloque de constitucionalidad, en particular, en la Convención sobre los Derechos de las Personas en Situación de Discapacidad, “suprimió puntualmente el requisito de contar con una calificación de pérdida de capacidad laboral de al menos el 15%” [178] .

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO Magistrado [1] El relato de los antecedentes se efectúa a partir de la información obrante en los expedientes ordinario y de tutela, así como lo señalado por la accionante en su escrito inicial de tutela.

[2] El contrato de trabajo individual inicial se suscribió el 7 de noviembre de 2013. Como fecha de inicio de labores se registró el 12 de noviembre de 2013 y como finalización de las mismas el 28 de enero de 2014. El contrato indica que la accionante se desempeñaría labores como Archivista y que "El empleador contrata los servicios personales del trabajador y éste se obliga a poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes." El 25 de noviembre de 2013 el contrato se prorrogó hasta el 14 de abril de 2014; el 25 de febrero de 2014 el contrato se prorrogó hasta el 30 de junio de 2014; el 23 de mayo de 2014 el contrato se prorrogó hasta el 16 de septiembre de 2014;

finalmente, el 17 de julio de 2014 el contrato se prorrogó hasta el 16 de septiembre de 2015. Archivo digital proceso ordinario, cuaderno primera instancia, Pdf. 31 y 259 a 262.

[3] De acuerdo con el hecho séptimo de la demanda ordinaria, "a partir del día 01 de febrero de 2015, se desempeñó como Oficinista de Información y Control", desarrollando labores en la Subdirección Jurídica de Cafam." Esta información se corrobora con los documentos de "Solicitud Modificación al Contrato de Trabajo" del departamento de Gestión Humana de Cafam, aportados con la contestación de la demanda ordinaria. Allí se indica que se solicitó el cambio de cargo de "Archivista" a "Oficinista Control de Información", a partir del 1 de enero de 2015.

Archivo digital proceso ordinario, cuaderno primera instancia, Pdf. 8 y 263 a 266. [4] Archivo digital proceso ordinario, cuaderno primera instancia, Pdf. 69. En la historia clínica la médico señaló que la paciente "asegura que desde ayer presenta contracción muscular permanente a nivel del dorso alto, lado derecho, se automedica con Dolex sin mejoría." En la descripción del examen físico indicó:

"contractura muscular en región dorsal alta y paravertebral dorsal derecha." [5] Entre otros documentos, la demanda anexó documentos contractuales que se refieren a la relación laboral entre las partes. Estos incluyen el contrato de trabajo a término fijo fechado el 7 de noviembre de 2013, con vigencia desde el 12 de noviembre de 2013 hasta el 28 de enero de 2014 (Pdf. 31), y la notificación de las prórrogas del contrato de trabajo, extendiéndose desde el 17 de septiembre de 2014 hasta el 16 de septiembre de 2015 (Pdf. 35 y 36). También se incluyó la carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 15 de julio de 2015 (Pdf. 76). En segundo lugar, se anexaron varios documentos médicos. Estos abarcan el examen médico de ingreso para laborar, fechado el 7 de noviembre de 2013 (Pdf. 32 a 34); el certificado médico de incapacidad de fecha 18 de diciembre de 2013 (Pdf. 69), y extractos de la historia clínica de la accionante con fechas del 14 de julio de 2014, 21 de julio de 2015, 18 de septiembre de 2015, y 18 de diciembre de 2018 (Pdf. 68, 70, 98 y 105). A estos se añade la historia clínica ocupacional de fecha 3 de junio de 2015 (Pdf. 77 a 81), y el dictamen de calificación de origen de la enfermedad laboral proferido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez de fecha 22 de febrero de 2018; en este, se dictamina que la accionante padece enfermedad "Síndrome del túnel carpiano" de origen laboral. El documento es sólo de determinación del origen de la enfermedad y, por tanto, no establece fecha de estructuración ni porcentaje de pérdida de capacidad laboral (Pdf. 82 a 100). Adicionalmente, se presentó un correo electrónico enviado el 4 de junio de 2015 por Carolina Forero Torres a Juan Felipe Sanmiguel Botero y Luis Fernando Villamarín Ramírez, en el cual la accionante señala que "De acuerdo a lo conversado desde la semana pasada me están molestando las dos manos ya que me encuentro con tendintis y hoy tengo un poco de molestia en mis dos manos debido a la foliación de estos tres días seguidos, por otra parte era para que quedara nuevamente en su conocimiento y adjunto las indicaciones del médico y las de ayer por salud ocupacional." (Pdf. 75) Igualmente, se adjuntaron documentos

relacionados con la función y evaluación del rol laboral de la accionante, que incluyen la calificación de evaluación de personal (Pdf.

38) y el procedimiento de Administración Archivo de Gestión (Pdf. 41 a 59). Se añadieron también las guías Ocupacionales de los cargos Archivista y Oficinista Control de Información (Pdf. 61 a 67). Finalmente, se anexó copia del fallo de tutela del 18 de marzo de 2018 proferido por el Juzgado 29 Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Bogotá, en el que se concedió el amparo transitorio del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Carolina Forero Torres y se ordenó a CAFAM su reintegro dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia. Sin embargo, dicho fallo fue revocado el 2 de mayo de 2018 por el Juzgado 53 Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá, que revocó la decisión de primer grado y, en su lugar, declaró improcedente la acción de tutela por no cumplir el requisito de subsidiariedad. Disponible en:

Archivo digital proceso ordinario, cuaderno primera instancia, Pdf. 31 a 67, 128, 357 y 367. [6] Archivo digital proceso ordinario, cuaderno primera instancia, Pdf. 194 a 378.

[7] La Sala Plena realizará una síntesis de las declaraciones y testimonios surtidos en esta audiencia debido a que su exposición resulta indispensable para la comprensión del asunto y la resolución del caso concreto. Lo anterior, en atención a que la discusión probatoria se centra en el conocimiento del empleador sobre el padecimiento de la demandante, la intensidad del mismo en su salud y los efectos que este habría generado en la actividad para la cual fue contratada.

[8] Archivo digital proceso ordinario, primera instancia, audio CP_0304103144524.wma. [9] En el proceso ordinario obra copia de un correo electrónico enviado el 4 de junio de 2015 por Carolina Forero Torres a Juan Felipe Sanmiguel Botero y Luis Fernando Villamarín Ramírez, en el cual la accionante señala que “De acuerdo a lo conversado desde la semana pasada me están molestando las dos manos ya que me encuentro con tendinitis y hoy tengo un poco de molestia en mis dos manos debido a la foliación de estos tres días seguidos, por otra parte era para que quedara nuevamente en su conocimiento y adjunto las indicaciones del médico y las de ayer por salud ocupacional.” Disponible en:

Archivo digital proceso ordinario, cuaderno primera instancia, Pdf. 75. [10] En el cuaderno de primera instancia del proceso ordinario únicamente obra copia de una incapacidad expedida a favor de la accionante por la EPS Sura el 18 de diciembre de 2013 por un día. Así mismo, el 18 de mayo de 2023, durante el trámite de revisión de tutela, la accionante allegó copia de (i) incapacidades del 5 de junio de 2015 y el 28 de agosto de 2015 expedidas por el servicio médico domiciliario EMI, por tendinitis y síndrome del túnel carpiano, respectivamente; y (ii) valoración del 16 de noviembre de 2017 por el servicio de EMI, por síndrome del túnel carpiano. Igualmente, indicó que “existen otras incapacidades que fueron remitidas por el Analista de la Subdirección Jurídica de Cafam a la sección de Compensaciones de Talento Humano el día 24 de abril de 2015. Lamentablemente no poseo copias de las incapacidades que fueron remitidas en formato original.” [11] Al respecto, en el expediente ordinario obra copia del fallo del tutela del 18 de marzo de 2018 proferido por el Juzgado 29 Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Bogotá, en el que concede el amparo transitorio del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Carolina Forero Torres y le ordena a CAFAM “que dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta decisión, proceda a la renovación del contrato laboral con la señora Carolina Forero Torres a un cargo bajo las mismas condiciones o mejor de las que desempeñaba, eso sí, teniendo en cuenta el padecimiento que le fue diagnosticado como de origen laboral síndrome del túnel carpiano”. Sin embargo, a través de Sentencia de segunda instancia del 2 de mayo de 2018 el Juzgado 53 Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá revocó el fallo de primer grado y, en su lugar, declaró improcedente la acción de tutela por no cumplir el requisito de subsidiariedad. Archivo digital proceso ordinario, cuaderno primera instancia, Pdf. 128, 357 y 367.

[12] En concreto, el declarante manifestó lo siguiente: “ en su momento se le pidieron unas incapacidades médicas por unas faltas en el trabajo, unos días que no asistió a trabajar. Y lo que sí se evidenció fue unos documentos que no eran de su EPS, sino al parecer de una médica privada o alguna especie de profesional de la salud de carácter privado, no de su EPS directamente.

” Archivo digital proceso ordinario, primera instancia, audio CP_0304103144524.wma . [13] En concreto, en relación con su función de supervisor señaló:

“yo era el coordinador de alguna manera. O sea, el doctor Luis Fernando Villamarín, que era el jefe inmediato, como él no podía estar ahí supervisando las actividades de ella, las delegaba a mí como analista de la Subdirección Jurídica.” [14] La testigo se refiere al periodo en que la accionante fue reintegrada transitoriamente producto del fallo de tutela de primera instancia dictado en ese sentido el 18 de marzo de 2018 por el Juzgado Veintinueve Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá , el cual a la postre fue revocado por el Juzgado Cincuenta y Tres Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá el 2 de mayo de 2018, que declaró improcedente la acción de tutela por contar la solicitante con el proceso ordinario laboral (supra, 8 y 9).

[15] Específicamente, en relación con las funciones de supervisión de Juan Felipe Sanmiguel indicó que “él tenía como un encargado de supervisar los temas relacionados con el archivo de la subdirección, pero temas netamente de estructura que él tuviera personal a cargo, no.” [16] Ibidem , Pdf. 396 y Audio Sentencia de Primera Instancia, Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá, 27 de abril de 2019.

[17] Audio Sentencia de Primera Instancia, Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá, 27 de abril de 2019. [18] Audio Sentencia de Segunda Instancia, Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, 21 de agosto de 2019.

[19] Archivo digital proceso ordinario, cuaderno segunda instancia, Pdf. 19 y 20; y Audio Sentencia de Segunda Instancia, Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, 21 de agosto de 2019.

[20] En efecto, luego de referir las pruebas obrantes en el expediente, el Tribunal señaló que “conforme a tal acervo probatorio, la Sala no puede inferir con certeza que se está frente a una persona cuya pérdida de la capacidad laboral sea superior al 15%, y que por ende, la demandante podía ser sujeto de especial protección, es decir que se encontraba en una calificación igual a la moderada o superior, pues de la valoración en conjunto de las pruebas que se efectúa es claro que frente a esos padecimientos de la actora, no estamos frente a una de aquellas que pueda darse la categoría de hecho notorio, que pueda permitir disponer que de ella pueda afectarse de forma sustancial la realización de sus funciones. || Además, ha de tenerse en cuenta que la actora manifestó, en su interrogatorio, que al momento de la terminación de su vínculo no presentaba ningún tipo de incapacidad, y el testigo Luis Felipe Sanmiguel Botero incurrió en una contradicción respecto del dicho de la actora, al manifestar que entre los cargos que desempeñó ella estaban el de archivista y oficinista y que sus funciones se incrementaron, pues la accionante manifestó que eran exactamente iguales, situación de la que no se logra desprender que tal declaración sea lo suficientemente fidedigna y fehaciente para establecer la situación de salud de la demandante, más aún si se tiene en cuenta que el testigo Sergio Antonio Pescador Cristiano adujo que entre ellos se decía que existía una relación sentimental.” [21] Archivo digital proceso ordinario, cuaderno segunda instancia, Pdf. 22.

[22] Archivo digital cuaderno de casación, “Auto descongestión Dr. Lenis (22-11-21).pdf” . [23] Archivo digital cuaderno de casación, “ Demanda de casación de Carolina Forero Torres 14F.pdf”.

[24] En Auto de 22 de noviembre de 2021 el expediente fue remitido a las salas laborales de Descongestión de la Corte Suprema de Justicia. Archivo digital cuaderno de casación, “Constancia acta de reparto.pdf” .

[25] En relación con este último aspecto señaló: “dado que el artículo 87 del CPTSS determina cuáles son los medios calificados en esta sede extraordinaria, tiene que decirse que ni los indicios ni los hechos notorios caben dentro de esa categoría y, por tanto, la alusión a estos no genera la casación del fallo.” [26] Expediente digital T-9.133.667. “ 0002 Demanda.pdf ” [27] En adición a lo expuesto, puntualizó que “los reparos giran en torno a que, de haber seguido la interpretación efectuada por la Corte Constitucional, en sentencia SU-049 de 2017, que a la postre fija un marco de aplicación, y de sumo erga omnes, en punto a la Estabilidad Laboral Reforzada, hubiera concluido que al momento de la terminación del contrato de trabajo padecía de diagnósticos emitidos por galenos de la entidad demandada, recomendaciones que se cumplieron previo al despido, y que se comunicó al empleador de aquellos padecimientos; son suficiente prueba para comprender que existía y aún persiste una limitación consistente en afectaciones en mis extremidades superiores, que obstaculizó el desarrollo de mis labores como archivista y oficinista de información y control al servicio de Cafam, pues el Síndrome del Túnel Carpiano es consecuencia de actividades repetitivas como las de archivo y así está definido por el Ministerio de Salud en el Decreto 1477 de 2014 como enfermedad ergonómica laboral, de donde es nítido que el despido, aun con indemnización, fue discriminatorio pues no se surtió bajo una justa causa y menos con autorización del Ministerio del Trabajo, tal cual como lo dicta la norma (Art.

26 Ley 361/97).” Expediente digital T-9.133.667. “ 0002 Demanda.pdf ” , Pdf. 21. [28] M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[29] Ibidem . [30] Expediente digital T-9.133.667. “ 0002 Demanda.pdf ” , Pdf. 33. [31] Expediente digital T-9.133.667. “0002 Demanda tutela” , Pdf. 37.

[32] Expediente digital T-9.133.667. “InformeAvoca” . [33] Expediente digital T-9.133.667. “0004 125574Avoca” . [34] Magistrado Omar de Jesús Restrepo Ochoa.

[35] Expediente digital T-9.133.667. “ 0001 Respuesta Magistradode la Sala de Descongestion No. 4de la Sala de Casacion Laboral.pdf ” [36] Expediente digital T-9.133.667.

“ 0002 Respuesta CAFAM.pdf ” [37] Expediente digital T-9.133.667. “ 0008 125574FalloNiega.pdf ”. [38] Expediente digital T-9.133.667. “ 0010 125574Impugnacion.pdf ”.

[39] Expediente digital. “ Fallo2da.pdf ” [40] La Sala de Selección estuvo conformada por la magistrada Natalia Ángel Cabo y el magistrado Juan Carlos Cortés González. Sin embargo, el expediente fue escogido únicamente por el magistrado Cortés, debido a que se aceptó el impedimento que la magistrada Ángel presentó con fundamento en la causal prevista en el numeral 5º del artículo 56 del Código de Procedimiento Penal. Los criterios orientadores de escogencia fueron:

(i) objetivo, posible desconocimiento de un precedente de la Corte Constitucional y; (ii) complementario, tutela contra providencias judiciales en los términos de la jurisprudencia constitucional.

[41] El referido artículo dispone que cuando la Sala Plena asume la revisión de fallos de tutela, y mientras se adopta la decisión respectiva , “se suspenderán los términos de los respectivos procesos. En todo caso, el proceso deberá ser decidido en el término máximo de tres (3) meses previstos para los casos de tutela, contado a partir del momento en que la Sala Plena asume la competencia.” [42] Expediente digital T-9.133.667.

“ T-9133667 INFORME DE CUMPLIMIENTO Auto 5-May-2023.pdf ” [43] Expediente digital T-9.133.667. T-9133667 INFORME DE CUMPLIMIENTO Auto 5-May-2023.pdf [44] La Sala Plena estudiará en primer lugar el defecto por desconocimiento del precedente judicial y, posteriormente, el defecto sustantivo . Lo anterior, por cuanto (i) los cargos fueron propuestos por la accionante sin atender a un orden jerárquico particular; (ii) la presente decisión sigue el esquema metodológico adoptado en la Sentencia SU-061 de 2023. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV.

Alejandro Linares Cantillo. SPV. Antonio José Lizarazo Ocampo, la cual al resolver un asunto semejante a este analizó en primer lugar la ocurrencia de un defecto por desconocimiento del precedente judicial y luego un defecto sustantivo; y (iii) la jurisprudencia constitucional de tiempo atrás ha reconocido que en relación con las causales específicas de procedencia es posible que una misma situación de lugar a la ocurrencia de uno o más defectos al mismo tiempo, ya que "no existe un límite indivisible entre estas, pues resulta evidente que la aplicación de una norma inconstitucional o el desconocimiento del precedente constitucional pueden derivar en un irrespeto por los procedimientos legales; o, que la falta de apreciación de una prueba, puede producir una aplicación indebida o la falta de aplicación de disposiciones normativas relevantes para la solución de un caso específico." Sentencia T-1093 de 2012. M.P. (e) Rodrigo Uprimny Yepes.

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

[46] En este acápite se seguirá de cerca la jurisprudencia contenida en la Sentencia SU-317 de 2021. M.P. Diana Fajardo Rivera, así como su esquema de análisis.

[47] Sentencias SU-072 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. SPV. Carlos Bernal Pulido. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo y SU-146 de 2020.

M.P. Diana Fajardo Rivera. SV. Alberto Rojas Ríos. SV. Alejandro Linares Cantillo. SV. Antonio José Lizarazo Ocampo. SV. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Cristina Pardo Schlesinger. AV. Diana Fajardo Rivera.

[48] Sentencia C-590 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño. [49] En ese sentido, en Sentencia SU-215 de 2022 (M.P. Natalia Ángel Cabo) 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." [50] Consulta de procesos judiciales, expediente:

11001310500420180048701 [51] Expediente digital T-9.133.667. "0001Acta_de_reparto". [52] Sentencia SU-405 de 2021. M.P. Diana Fajardo Rivera.

SV. Antonio José Lizarazo Ocampo. [53] En este acápite se reproduce la jurisprudencia sobre defecto por desconocimiento del precedente judicial contenida en la Sentencia SU-061 de 2023. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Alejandro Linares Cantillo. SPV.

Antonio José Lizarazo Ocampo. [54] Sentencias C-836 de 2001. MP Rodrigo Escobar Gil. AV. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa y Marco Gerardo Monroy Cabra.

SPV. Jaime Araújo Rentería. SV. Alfredo Beltrán Sierra y Álvaro Tafur Galvis; T-292 de 2006. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; C-539 de 2011. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; C-634 de 2011. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; SU-432 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa. AV. María Victoria Calle Correa. SV.

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

[55] Sentencia SU-087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo. [56] De acuerdo con lo señalado en la jurisprudencia la ratio decidendi corresponde no a la aplicación de las normas existentes, sino a cómo se consolidan las reglas que de allí se derivan en casos futuros con identidad jurídica y fáctica. Véase entre otras la Sentencia SU-149 de 2021.

M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo. AV. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alberto Rojas Ríos. [57] Cfr . Sentencias SU-146 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera y SU-087 de 2022. M.P.

José Fernando Reyes Cuartas. [58] Sentencias SU-091 de 2016. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; SU-069 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV.

Luis Guillermo Guerrero Pérez; y SU-574 de 2019. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo. AV. Alejandro Linares Cantillo. [59] Cfr. Sentencia SU-380 de 2021. M.P. Diana Fajardo Rivera.

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

Jaime Araujo Rentería. SV. Alfredo Beltrán Sierra. SV. Álvaro Tafur Vargas. [61] Sentencia T-698 de 2004. M.P. (e) Rodrigo Uprimny Yepes y T-464 de 2011. MP. Jorge Iván Palacio Palacio. AV.

Nilson Pinilla Pinilla. [62] Cfr. Sentencia SU-087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

[63] Sentencias C-539 de 2011. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; C-634 de 2011. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; SU-432 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa. AV. María Victoria Calle Correa. SV.

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

[64] En este acápite se reproduce la jurisprudencia sobre defecto sustantivo contenida en la Sentencia SU-061 de 2023. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

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

[66] Sentencia SU- 632 de 2017. M.P. Diana Fajardo Rivera. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SV. Antonio José Lizarazo Ocampo. [67] Sentencia SU- 072 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Carlos Bernal Pulido. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

[68] Ibidem. [69] Sentencias SU-556 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa. SV. Alejandro Linares Cantillo. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez; SU-050 de 2017. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; SU-395 de 2017.

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

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

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

[70] En este acápite se reproduce, con algunos ajustes, la jurisprudencia sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada contenida en la Sentencia SU-061 de 2023. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

[71] Sentencia C-200 de 2019. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. SV. Carlos Bernal Pulido. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SV. Alejandro Linares Cantillo. SV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

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

M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado . [73] La Corte ha considerado que “la estabilidad laboral se traduce en que el trabajador se mantenga en el empleo, resistiéndose al despido y que aun cuando este último proceda, por razón del pago previo de una indemnización, no pueda fundarse en categorías de discriminación, pues esto implicaría su ineficacia, al contrariar no solo los postulados de la Carta Política, sino además el Convenio 111 de OIT. También se ha señalado que el reseñado principio se aplica a todos los trabajadores dado que “la Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono.” Véase la Sentencia C-028 de 2019. M.P.

Alberto Rojas Ríos. SV. Carlos Bernal Pulido. SV. Alejandro Linares Cantillo. SV. Antonio José Lizarazo Ocampo. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

[74] 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.” [75] 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.

[76] En la Sentencia C-531 de 2000 (M.P. Álvaro Tafur Galvis) la Corte estimó que esta medida busca que la persona con afectación en su salud “obtenga y conserve su empleo y progrese en el mismo, para promover la integración de esa persona en la sociedad, hasta el momento en que no pueda desarrollar la labor para la cual fue contratado, ni ninguna otra de acuerdo con la clase de invalidez que presenta, debidamente valorada por la autoridad del trabajo.” [77] Sentencia T-1083 de 2007. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[78] Entre ellos en el Convenio 111 de la OIT que, en su artículo 1 explica qué comprende el término “discriminación” esto es (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado

previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. O la Observación 18 del Comité de Derechos Humanos que proscribe toda discriminación en el acceso al empleo, entre otros por razones de salud, o el Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo que determina en su artículo 4 “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada (…) y que en su artículo 6 refiere que “la ausencia temporal del trabajo, por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.” [79] 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 M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

[80] Se seguirá lo señalado en la Sentencia SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado y la SU-087 de 2022.

M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo. [81] Cfr. Sentencia T-195 de 2022. M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera.

[82] Ibidem. [83] 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.

[84] 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.” [85] 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”.

[86] 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 (ii) tampoco desvirtúa, por sí sola, la presunción de despido discriminatorio.

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

[88] M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo. [89] SU-049 de 2017 M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[90] 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 ”.

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

[92] 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.

” [93] 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.

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

[95] Sentencia T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera. [96] Sentencias T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo: T-386 de 2020. M.P.

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

[97] Sentencia T-589 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos, SV. Carlos Bernal Pulido. [98] Sentencia T-284 de 2019. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Alejandro Linares Cantillo.

[99] Sentencia T-118 de 2019. M.P. Cristina Pardo Schlesinger. AV. José Fernando Reyes Cuartas. [100] Sentencia T-372 de 2012. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[101] Sentencia T-494 de 2018. M.P. Diana Fajardo Rivera. SV. Carlos Bernal Pulido. [102] Sentencia T-041 de 2019. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

[103] Sentencia T-116 de 2013. M.P. (e) Alexei Julio Estrada. [104] Sentencia T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo.

[105] Sentencia T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera. [106] Ibidem [107] Ibidem . [108] M.P. José Gregorio Hernández Galindo. [109] M.P. Vladimiro Naranjo Mesa. AV. Hernando Herrera Vergara. SV. Jorge Arango Mejía.

[110] Al respeto, indicó que “ resulta necesario precisar que si bien la legislación laboral establece como despido injustificado aquel que se produce cuando no está presente una de las causales que justifican la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador y que el Código Sustantivo del Trabajo taxativamente enumera, no por ello puede concluirse que el pago de la correspondiente indemnización por el injusto despido sea suficiente carta blanca para lesionar derechos fundamentales del trabajador, en este caso los derechos a la dignidad, a la igualdad, a la no discriminación, al trabajo, a la salud y a la seguridad social.” [111] M.P. Rodrigo Escobar Gil.

[112] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [113] M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. [114] M.P. Diana Fajardo Rivera.

[115] En la misma dirección, la Sentencia T-239 de 2018 realizó un análisis general de la jurisprudencia constitucional sobre esta causal y concluyó que “la Corte Constitucional ha señalado la procedencia del amparo constitucional cuando se ha evidenciado que el despido no comporta un acto puramente discrecional por parte del empleador, dirigido a la simple consecución de un fin económico o comercial, o propio de sus negocios, sino que el mismo refleja una

vulneración ostensible y grave de: (i) los derechos a la libertad sindical, (ii) a la libertad de cultos y religiosa , (iii) a la garantía de no discriminación , (iv) a los derechos de la mujer embarazada , (v) a los derechos del trabajador en condición de debilidad manifiesta por su estado de salud o en situación de discapacidad y (vi) a los derechos de las madres cabeza de familia , entre otros .” [116] Ibidem .

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

[118] M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo. [119] Ibidem. [120] 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 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.

[121] M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo. Al respecto, esta decisión precisó que “ [l]a Sala Plena de esta Corte ha identificado al menos dos modelos: el médico-rehabilitador y el social. El primero de estos modelos consiste en considerar que las “causas de la discapacidad ya no eran religiosas, sino científicas y podían ser tratadas a través de procedimientos médicos” y así mismo, “reconoció derechos a las personas con discapacidad, pero a través del lente del diagnóstico médico y su posible rehabilitación”. A su vez el modelo social entiende que “el origen de la discapacidad no atiende a factores religiosos o médicos, sino sociales” de modo que “la discapacidad no es del sujeto, sino que surge de las barreras externas asociadas a la comunidad en general.” Así, esta perspectiva “exige, necesariamente, analizar ‘la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás.” [122] En el mismo sentido se puede consultar la Sentencia SU-348 de 2022. M.P. Natalia Ángel Cabo. AV. Alejandro Linares Cantillo.

[123] Entre otras, l a jurisprudencia reiterada en esta oportunidad se ha aplicado en las siguientes sentencias: T-1041 de 2001. M.P. Rodrigo Escobar Gil;

T-141 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo; SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado; SU-380 de 2021.

M.P. Diana Fajardo Rivera; SU-087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo;

SU-348 de 2022. M.P. Natalia Ángel Cabo. AV. Alejandro Linares Cantillo; y SU-061 de 2023. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

[124] M.P. Álvaro Tafur Galvis. [125] Aunque en esa oportunidad la Sala de Casación Laboral guardó silencio, se pronunció más de una década después sobre ese tema en la Sentencia CSJ SL2350-2020. Al explicar por qué no aplicaba el precedente dictado en Salas de Revisión y las de unificación dictadas por la Sala Plena de la Corte Constitucional, refirió que sus fallos de tutela “por regla general tienen efectos respecto de las partes involucradas en el trámite, es decir es inter partes, de modo que no es procedente que la regla en ella definida se aplique a terceros.” [126] Pueden consultarse, entre otras, las siguientes sentencias CSJ 31, mar, 2009, Rad. 32510; CSJ 28, oct, 2009, Rad. 35421; CSJ 27, ene, 2010, Rad. 37514; CSJ 16, mar, 2010; CSJ 24, mar, 2010, Rad. 37235;

CSJ 03, nov, 2010, Rad. 38992; CSJ 28, agos, 2012 Rad. 39207; CSJ 14, nov, 2012, Rad. 37812; CSJ 13, mar, 2013 Rad. 4130; CSJ SL13657-2015; CSJ SL14134-2015; CSJ SL6850-2016; CSJ SL 11643-2016; CSJ SL10538-2016; y CSJ SL12689-2016.

[127] Esto varió años después en la sentencia CSJ SL1360-2018 en la que se refirió que "El despido de un trabajador en situación de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en el juicio la ocurrencia real de la causal alegada." [128] Esto se reiteró entre otras en las Sentencias CSJ SL5163-2020; CSJ SL1708.2021; CSJ SL2280-2021; CSJ SL2237-2021.

[129] Véase la aclaración del pie de página 45. [130] Véanse las sentencias CSJ SL17008-2017; CSJ SL12998-2017; CSJ SL471-2018; CSJ SL3772-2018; CSJ SL5181-2019; CSJ SL635-2020;

CSJ SL2586-2020; CSJ SL2841-2020; CSJ SL4609-2020; CSJ SL5079-2020; CSJ SL4805-2020; CSJ SL4777-2020; CSJ SL4825-2020; CSJ SL5184-2020; CSJ SL487-2021;

CSJ SL497-2021; CSJ SL1054-2021; CSJ SL711-2021; CSJ SL572-2021; CSJ SL1039-2021; CSJ SL3145-2021; CSJ SL3846-2021; CSJ SL4632-2021; y CSJ SL5700-2021.

[131] En Sentencia CSJSL410-2020 también se refirió a la conciliación y a la terminación de mutuo acuerdo. Señaló, en oposición a la tesis previa, que "La protección especial establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 opera en relación con el despido en razón de la limitación del trabajador, mas no, en el evento de la culminación del contrato por mutuo acuerdo." [132] La postura adoptada en la Sentencia CSJ SL1152-2023 ha sido reiterada, entre otras, en las sentencias CSJ SL1154-2023; CSJ SL1181-2023, CSJ SL1184-2023; CSJ SL1259-2023; CSJ SL1268-2023; CSJ SL1300-2023; CSJ SL1376-2023;

CSJ SL1405-2023; CSJ SL1410-2023; CSJ SL1491-2023; CSJ SL1503-2023; CSJ SL1504-2023; CSJ SL1508-2023; CSJ SL1590-2023; CSJ SL1608-2023; CSJ SL1622-2023, y CSJ SL1685-2023.

[133] Es por esto mismo que, por ejemplo, el artículo 2 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013 no limita la condición de discapacidad a las personas que padecen deficiencias a largo plazo, sino que lo amplia a quienes enfrentan estas dificultades a "mediano plazo".

[134] En este acápite se sigue el esquema de análisis realizado en la Sentencia SU-061 de 2023. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

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

[136] Expediente digital T-9.133.667. " 0002 Demanda.pdf " Pdf.67. [137] Sentencia SU- 087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas, AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

[138] Ibidem. [139] Sentencias T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo; T-386 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SVP. Richard S. Ramírez Grisales (e); T-052 de 2020. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; T-099 de 2020. M.P.

Cristina Pardo Schlesinger; T-187 de 2021. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; y T-293 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. [140] Sentencia T-106 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[141] Sentencia T-118 de 2019. M.P. Cristina Pardo Schlesinger. AV. José Fernando Reyes Cuartas. SPV. Alberto Rojas Ríos. [142] Sentencia T-494 de 2018. M.P. Diana Fajardo Rivera.

SV. Carlos Bernal Pulido. [143] Sentencias C-539 de 2011. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; C-634 de 2011. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; SU-432 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa. AV. María Victoria Calle Correa. SV.

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

[144] M.P. Diana Fajardo Rivera. [145] Como se señaló en la Sentencia SU-087 de 2022 (M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV.

Antonio José Lizarazo Ocampo): “El artículo 13 superior incluye un mandato de garantizar la igualdad real y efectiva, especialmente para aquellas personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta.” Para el caso de la estabilidad laboral reforzada, la Corte ha sido clara en que la interpretación de la Ley 361 de 1997 que mejor se ajusta a la Constitución es aquella en la cual “ sus previsiones interpretadas conforme a la Constitución, y de manera sistemática, se extienden a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, ‘sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación.” [146] M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado. Al respecto, cabe precisar que la jurisprudencia constitucional ha aplicado las reglas dispuestas en la SU-049 de 2017 tanto en casos de estabilidad ocupacional como para estabilidad laboral reforzada. En ese sentido se pueden consultar las sentencias SU-087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo y SU-061 de 2023. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Alejandro Linares Cantillo. SPV.

Antonio José Lizarazo Ocampo. [147] Expediente digital T-9.133.667. “ 0002 Demanda.pdf ” Pdf.70. [148] Ibidem . Pdf. 71. [149] En la Sentencia T-463 de 2022 (M.P. Diana Fajardo Rivera) se explica que “Ejemplos de estas discapacidades ‘invisibles’ incluyen: condiciones mentales como la depresión, la ansiedad, o la esquizofrenia; trastornos cognitivos relacionados con el accidente cerebro-vascular, lesión cerebral, o la enfermedad de Alzheimer; y condiciones de dolor crónico y enfermedades autoinmunes como el síndrome de la fibromialgia, el síndrome de distrofia simpática refleja, lupus, artritis reumatoide, y varios otros.” Las personas con discapacidades invisibles se enfrentan a las mismas barreras en la función, calidad de vida y discriminación que aquellas con discapacidades físicas claramente manifiestas; sin embargo, suelen estar sujetas a una estigmatización adicional: su condición es puesta en duda al no resultar evidente. La discapacidad oculta tiene efectos complejos en la vida de las personas pues los demás pueden considerar que no requieren de ningún tipo de ajuste en su día a día y esto las ubica en una situación de desventaja y desigualdad frente a la sociedad. Ante esta situación, deben plantearse ajustes particulares, dirigidos al relacionamiento concreto, o a la carga de tareas que deben asumir estas personas de acuerdo con sus síntomas y dificultades específicas. Sobre el punto la Sala volverá más adelante al abordar el estudio sobre la especial protección constitucional de la que son titulares las personas en condición de discapacidad.

[150] Artículo 1°, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. [151] Expediente digital T-9.133.667. “ 0002 Demanda.pdf ” Pdf.72.

[152] Respecto de los testimonios del señor Juan Felipe San Miguel, Analista Administrativo, supervisor y ex compañero de trabajo de la accionante; y Sergio Antonio Pescador, Oficinista de Información y Control y ex compañero de trabajo de la accionante en CAFAM, cabe precisar que, a pesar de que ambos fueron objeto de tacha de sospecha -San Miguel por supuestamente mantener una relación sentimental con la demandante, y Pescador por ser un empleado activo de CAFAM y, por lo tanto, posiblemente tener su juicio comprometido- las objeciones propuestas fueron descartadas por la juez de primera instancia. Esta concluyó que ambas personas poseían un conocimiento directo sobre los hechos debatidos, y ninguna de las partes manifestó oposición a esta decisión. En todo caso, es pertinente aclarar que San Miguel negó tener una relación con la demandante y que, por su parte, Pescador indicó que, a pesar de haber escuchado rumores sobre tal relación, no podía confirmar su existencia.

[153] Archivo digital proceso ordinario, cuaderno primera instancia, Pdf. 32 a 34. [154] Archivo digital proceso ordinario, cuaderno primera instancia, Pdf. 68 y 69.

[155] Ibidem . Pdf. 70. [156] Ibidem . Pdf. 74. [157] Ibidem . Pdf. 102. Lla Sala Plena se abstiene de incluir en este recuento el dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez del 22 de febrero de 2018, pues si bien el mismo ratificó que la accionante padecía “síndrome del túnel carpiano” de origen laboral, no fijó fecha de estructuración o porcentaje de pérdida de capacidad laboral en tanto se limitó a identificar el origen común o laboral de la enfermedad.

[158] Al respecto, en el interrogatorio de parte la señora Carolina Forero Torres indicó “mis funciones fueron como archivista y después al final como oficinista de información de control. Yo colaboraba haciendo foliación, encarpetación, hacía transferencias, quitaba material abrasivo, subía todo eso a un sistema que tenía el archivo ahí en el computador de Excel, subía las cajas a los entrepaños, pesaban un poco y de ahí también hacía transferencias, de las cuales me enfermé de los meses de diciembre.

” [159] Los testigos Juan Felipe Sanmiguel Botero y Sergio Antonio Pescador Cristiano fueron objeto de tacha de sospecha. El primero, por mantener presuntamente una relación sentimental con la accionante. El segundo, por ser trabajador de CAFAM y ver comprometido su criterio por esa circunstancia. No obstante, las tachas propuestas fueron desestimadas por la juez de primera instancia por tratarse de personas que tuvieron conocimiento directo sobre los hechos materia de debate, sin que las apoderadas de las partes hubieren manifestado objeción alguna frente a esa decisión. Así mismo, cabe precisar que el señor Sanmiguel Botero negó mantener una relación con la demandante y que el señor Pescador Cristiano refirió que, si bien había escuchado rumores al respecto, no le constaba la mencionada relación.

[160] Archivo digital proceso ordinario, primera instancia, audio CP_0304103144524.wma. Audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio del 4 de marzo de 2019.

[161] Ibidem . [162] Ibidem . [163] Específicamente, señala como f unciones específicas: “1. Ordenar, clasificar, archivar documentos y elaborar nuevas carpetas, de acuerdo con el sistema de archivo establecido en la dependencia para facilitar su consulta. || 2 Suministrar los documentos a funcionarios autorizados, diligenciando los formatos establecidos para el préstamo con el objeto de poder controlar la utilización y destino de los documentos.” Funciones genéricas:

“1. Elaborar y tramitar documentos tales como, memorandos, comunicaciones, pedidos de papelería, requisiciones de compra, comprobantes de pago, recibos de caja menor, cuentas de cobro, órdenes de salida de mercancías o equipo, entre otros, con el fin de legalizar los procedimientos que se llevan a cabo en la dependencia. || 2.

Realizar labores de ingreso de datos, procesamiento de información y generación de consultas y reportes con el objeto de facilitar el desarrollo de las actividades de la dependencia y el análisis de los datos. || 3. Atender a clientes internos y externos con el fin de suministrar información sobre los productos y servicios de la dependencia, así como sobre el trámite para acceder a ellos. || 4. Archivar la documentación recuperada en la dependencia, de acuerdo con los procedimientos establecidos, con el propósito de mantenerla organizada y disponible para su consulta. || 5. Revisar la documentación soporte de los gastos, ingresos y ventas de la dependencia con el fin de contribuir con el control presupuestal.” Archivo digital proceso ordinario, cuaderno primera instancia, Pdf. 39.

[164] Archivo digital proceso ordinario, primera instancia, audio CP_0304103144524.wma. Audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio del 4 de marzo de 2019.

[165] Ibidem . [166] En armonía con lo expuesto, durante el trámite de revisión de tutela, al descorrer el traslado de las pruebas decretadas en el Auto de pruebas del 5 de mayo de 2023, la accionante allegó copia de incapacidades del 5 de

junio de 2015 y el 28 de agosto de 2015, expedidas por el servicio médico domiciliario EMI, por tendinitis y síndrome del túnel carpiano, respectivamente (supra, 97 a 99).

Igualmente, indicó que “existen otras incapacidades que fueron remitidas por el Analista de la Subdirección Jurídica de Cafam a la sección de Compensaciones de Talento Humano el día 24 de abril de 2015.

Lamentablemente no poseo copias de las incapacidades que fueron remitidas en formato original.” [167] En efecto, como se indicó previamente, en el expediente ordinario obra copia de la valoración de salud ocupacional realizada por CAFAM a la accionante el 3 de junio de 2015, en la que se relaciona el diagnóstico de “tendinitis flexores antebrazo izquierdo, tendinitis extensores antebrazo derecho, tenosinovitis estenosante de Quervain derecho interrogado, trastorno de la refracción corregida, sobrepeso.” A lo largo del proceso la apoderada de la accionante manifestó que en dicho examen obraban también una serie de recomendaciones de medicina laboral; igualmente, el testigo Juan Felipe Sanmiguel hizo referencia a dichas recomendaciones durante la práctica de la prueba testimonial del 4 de marzo de 2019. Sin embargo, como el examen de salud ocupacional del 3 de junio de 2015 se encontraba incompleto por cuanto no contenía la hoja de recomendaciones y el nombre de la profesional de salud que efectuó la valoración, mediante Auto de 5 de mayo de 2023 la Corte Constitucional requirió a CAFAM el envío del mencionado documento en su integridad, el cual fue remitido oportunamente por la accionada (supra , 93, 94 y 96).

[168] Archivo digital proceso ordinario, cuaderno primera instancia, Pdf. 75. [169] La condición de supervisor de las actividades laborales de la demandante fue puesta de presente por el testigo Juan Felipe Sanmiguel Botero y ratificada por Sergio Antonio Pescador Cristiano. El primero señaló que “yo era el coordinador de alguna manera. O sea, el doctor Luis Fernando Villamarín, que era el jefe inmediato, como él no podía estar ahí supervisando las actividades de ella, las delegaba a mí como analista de la Subdirección Jurídica. Entonces, ella me las presentaba (las incapacidades) a mí y yo a su vez se las presentaba al doctor Luis Fernando Villamarín.” A su vez, el segundo indicó que Juan Felipe “tenía como un encargo de supervisar los temas relacionados con el archivo de la subdirección, pero temas netamente de estructura que él tuviera personal a cargo, no.” [170] Expediente digital proceso ordinario, primera instancia.

Transcripción audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio realizada el 4 de marzo de 2019.

[171] “Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”.

[172] En todo caso, en el expediente de tutela obra copia de la autorización para consulta de la historia clínica ocupacional que la accionante suscribió el 3 de junio de 2015, en la cual señaló que “autorizo a Seguridad y Salud en el Trabajo CAFAM, para tener acceso a la información en mi Historia Clínica ocupacional, para revisarla y estudiarla, facilitando el seguimiento y análisis de la misma (…).” Expediente digital T-9.133.667.

“1. HISTORIA CAROLINA OCUPACIONAL CAROLINA FORERO TORRES”, Pdf. 20. [173] M.P. Alberto Rojas Ríos. SV. Alejandro Linares Cantillo. [174] “Las salas de descongestión actuarán independientemente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, pero cuando la mayoría de los integrantes de aquellas consideren procedente cambiar la jurisprudencia sobre un determinado asunto o crear una nueva, devolverán el expediente a la Sala de Casación Laboral para que esta decida”.

[175] Resolutivo tercero. [176] Sentencia C-621 de 2015. [177] Ibid. [178] Fj. 171, pág. 34.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/SU269-23.htm

Copia de consulta hecha el 29 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.