COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

# Sentencia SU/348/22

| | |
|---|---|
| **Corte** | Corte Constitucional |
| **Tipo** | Sentencia de unificación |
| **Referencia** | SU/348/22 |
| **Expediente** | — |
| **Fecha** | 2017-05-17 |
| **Sala** | Sala de |
| **Magistrado ponente** | NATALIA ÁNGEL |
| **Partes** | — |

## Temas que titula la Corte Constitucional

- Carencia Actual De Objeto Por Acaecimiento De Una Situacion Sobreviniente
- Derecho A La Estabilidad Ocupacional Reforzada De Personas En Situacion De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- Interpretacion Constitucional Del Articulo 26 De La Ley 361 De 1997
- Derechos De Personas En Situacion De Discapacidad
- Accion De Tutela Contra Providencias Judiciales De Altas Corporaciones

## Resumen del caso (según la propia sentencia)

Sobre el conjunto de garantías constitucionales dentro del marco de las tutela formulada por Germán Ávila Munar en contra de la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Sala

## Texto completo

SU348-22 Sentencia SU348/22 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 decisión proferida por la (autoridad judicial accionada) incurrió en el defecto procedimental por exceso ritual manifiesto y el derivado del desconocimiento del precedente… existía una jurisprudencia robusta conformada de por diversas decisiones de tutelas proferidas por la Corte Constitucional según la cual: (i) la estabilidad ocupacional reforzada, antes laboral reforzada, es una garantía que no se deriva de un mandato legal sino de la misma Constitución, por lo que debe interpretarse de forma armónica con la garantía de igualdad y la preservación de la dignidad humana; y (ii) la indemnización de 180 días contemplada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 no es una medida suficiente para proteger el desequilibrio que produce un despido motivado por una afectación en la salud por lo que los jueces ordinarios o los de tutela están llamados a tomar otro tipo de medidas restaurativas como el reintegro laboral, si es materialmente posible, o el reconocimiento del pago de salarios y prestaciones vencidas.

CARENCIA ACTUAL DE OBJETO POR ACAECIMIENTO DE UNA SITUACION SOBREVINIENTE-Fallecimiento del accionante SUCESION PROCESAL- Finalidad/ SUCESION PROCESAL- Consecuencias

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 DERECHOS DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD- Protección constitucional ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES DE ALTAS CORPORACIONES- Requisitos generales y especiales de procedibilidad son más estrictos ACCION DE TUTELA CONTRA DECISION DE INADMISION DEL RECURSO DE CASACION- Procedencia CARACTERIZACION DEL DEFECTO PROCEDIMENTAL POR EXCESO RITUAL MANIFIESTO- Reiteración de jurisprudencia DESCONOCIMIENTO DEL PRECEDENTE COMO CAUSAL ESPECIFICA DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Reiteración de jurisprudencia CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD- Adopción del modelo social de la discapacidad/ MODELO SOCIAL DE DISCAPACIDAD- Importancia CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD- Concepto de discapacidad Referencia:

T-8.430.063 Acción de tutela formulada por Germán Ávila Munar en contra de la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior de Valledupar.

Magistrada ponente: NATALIA ÁNGEL CABO Bogotá, D.C., seis (06) de octubre de dos mil veintidós (2022). La Sala Plena de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política, y en los artículos 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, profiere la presente.

SENTENCIA Esta decisión se adopta en el trámite de revisión de las decisiones expedidas, en primera instancia, por la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, el 20 de abril de 2021 y, en segunda instancia, por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, el 15 de julio de 2021, dentro de la acción de tutela instaurada por el señor Germán Ávila Munar en contra de la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior de Valledupar.

La Sala de Selección Número Uno [1] de esta Corporación, mediante auto del 31 de enero de 2022, eligió dicho expediente para efectos de su revisión [2] y, según el respectivo sorteo, se repartió al despacho de la magistrada Natalia Ángel Cabo para la elaboración de la ponencia. Por tratarse de una acción de tutela contra una decisión judicial de una alta corte, la Sala Plena asumió el conocimiento del presente asunto de acuerdo con las reglas establecidas en los artículos 59 y 61 del Reglamento Interno de la Corte Constitucional (Acuerdo 02 de 2015).

I. ANTECEDENTES El 6 de abril de 2021, el señor Germán Ávila Munar presentó acción de tutela en contra de la sentencia proferida el 17 de mayo de 2017 por la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar y contra la sentencia del 14 de septiembre de 2020 dictada por la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que negó su recurso de casación.

En estas decisiones se declaró que el despido del accionante fue legal, pues se ajustó a la causal señalada en el artículo 62.15 del Código Sustantivo del Trabajo, que señala que se puede terminar un contrato con justa causa cuando el trabajador presenta una incapacidad mayor a 180 días.

1. Hechos [3] 1. El 13 de febrero de 2012, el señor Germán Ávila Munar se vinculó con la empresa Pavimentos El Dorado S.A.S., a través de un contrato de obra, como operador de carga. El 1 de octubre de ese mismo año, el accionante sufrió un accidente de origen común que afectó el tercio inferior de su brazo izquierdo. Por esta razón, SaludCoop EPS le reconoció varias incapacidades, de manera consecutiva, entre el 5 de noviembre de 2012 y el 18 de abril de 2013 [4] , por las cuales el señor Ávila Munar no pudo retomar sus labores.

2. El 10 de abril de 2013, la empresa empleadora decidió unilateralmente dar por terminado el contrato de trabajo del accionante, con el argumento de que el señor Ávila Munar llevaba más de 180 días incapacitado. Para la empresa dicha situación la habilitaba para terminar el contrato de trabajo. Esto, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 62.15 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece que el vínculo laboral se puede terminar con justa causa cuando el trabajador tiene una incapacidad mayor a 180 días por enfermedad de carácter no profesional.

3. El actor demandó la terminación de su contrato ante la jurisdicción ordinaria, al considerar que, dado su delicado estado de salud, el empleador tenía la obligación de solicitar autorización al inspector del trabajo para poder materializar el despido, cosa que no sucedió en este caso.

4. En consecuencia, en dicho proceso el señor Ávila Munar solicitó al juez laboral: (i) declarar que la terminación de su contrato se realizó de forma ilegal; (ii) ordenar su reintegro al mismo cargo o a uno de mejores condiciones que se adecúe a su situación de salud; (iii) ordenar que se aplique lo dispuesto por el artículo 26 de la ley 361 de 1997, que señala que la terminación de un contrato por razón de discapacidad, sin la previa autorización del inspector de trabajo, da paso a una indemnización equivalente a 180 días de salario; y (iv) reconocer el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde el momento del despido hasta que se haga efectivo el reintegro laboral.

5. En sentencia del 20 de mayo de 2014, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar declaró la ineficacia del despido del señor Ávila Munar y aceptó cada una de las pretensiones del accionante. Primero, el juez de instancia señaló que el legislador previó en la ley 361 de 1997 que ninguna persona podría ser despedida sin que medie una autorización del inspector del trabajo, mientras esta se encuentre en situación de discapacidad. Segundo, el juez consideró que en el caso del señor Ávila Munar, al no cumplirse con el requisito de la autorización de la Oficina de Trabajo, se generó el derecho al pago de una indemnización de 180 días. Tercero, el juez de instancia indicó que la Corte Constitucional, en la sentencia T-1083 de 2007 señaló que las personas en situación de discapacidad gozan de una estabilidad laboral reforzada similar a la que se reconoce a las mujeres en estado de embarazo. En consecuencia, se debe presumir que el despido de una persona en situación de discapacidad ocurre en virtud de su condición especial de protección [5] .

6. Pavimentos El Dorado S.A.S. apeló la decisión del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, a través de apoderado judicial. Al respecto, argumentó lo siguiente:

(i) el juez interpretó de manera inadecuada el artículo 26 de la ley 361 de 1997, pues el objeto real de la norma es el de proteger a las personas en situación de discapacidad y no a aquellas que presentan una incapacidad laboral, como es el caso del señor Ávila Munar. En ese sentido, al momento del despido, el actor no se encontraba en situación de discapacidad, sino que tenía una incapacidad médica, por lo que la terminación de su contrato se ajusta a lo señalado en el artículo 62.15 del Código Sustantivo del Trabajo.

7. Para Pavimentos El Dorado S.A.S, la sentencia T-1083 de 2007, citada por el juez laboral en su decisión, solo se refiere a personas en condición de discapacidad, por lo que no aplica para los trabajadores que sufren alguna incapacidad.

Finalmente, la entidad accionada señaló en su apelación que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha establecido que para que un trabajador acceda a la indemnización contemplada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, se requiere que: (i) la persona tenga “una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda”; (ii) que esta sea

conocida por el empleador; (iii) que el despido sea provocado por dicha pérdida de capacidad laboral; y (iv) que no intermedie autorización del inspector de trabajo.

8. Además, según el apelante, la Corte Suprema también precisó que la carga de probar el acto de discriminación y la condición de discapacidad recae sobre el trabajador.

En conclusión, para Pavimentos El Dorado S.A.S, en aplicación del anterior precedente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, no existe prueba alguna que acredite la condición de discapacidad del señor Ávila Munar [6] .

9. El 17 de mayo de 2017 la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, dictó sentencia de segunda instancia, en la que revocó la decisión del juez de primera instancia y negó las pretensiones del señor Ávila Munar.

Para sustentar su decisión, el Tribunal señaló, primero, que en la sentencia C-531 de 2000, la Corte Constitucional condicionó la exequibilidad del artículo 26 de la ley 361 de 1997 en el sentido de que "carece de todo efecto jurídico el despido de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa" [7] . Segundo, el Tribunal señaló que el juez constitucional considera que la estabilidad laboral reforzada no es absoluta. Para ello, planteó como ejemplo la sentencia C-079 de 1996, que examinó la constitucionalidad del artículo 62 de Código Sustantivo del Trabajo, y en la que la Corte sostuvo que:

"las contingencias derivadas de la enfermedad o lesión del trabajador que lo incapaciten para cumplir con sus obligaciones, que no hayan sido posibles de curar, no pueden afectar de forma indefinida la relación laboral del servicio concretada en el trabajo" [8] .

10. El Tribunal Superior también citó la sentencia T-041 de 2014 de la Corte Constitucional, en la que se señaló que la estabilidad laboral reforzada no es absoluta, ni se predica de todas las personas que en algún momento se hayan encontrado en una situación de incapacidad para cumplir sus funciones. Según el Tribunal, a la luz de la jurisprudencia constitucional, la ley reconoce la capacidad del empleador para terminar el contrato con justa causa en algunas circunstancias, como lo es el hecho de que ante la enfermedad de carácter no profesional la persona no se haya recuperado después de 180 días. También indicó el juez de segunda instancia, que el artículo 5 de la ley 361 de 1997 dispone que la discapacidad del trabajador debe aparecer consignada en su carné de salud y en el mismo documento se debe precisar si se trata de una pérdida de capacidad moderada (del 15% al 25%), severa (entre el 25% y el 50%) o profunda (mayor del 50%).

11. A partir de esta norma, dice el Tribunal Superior, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, en especial desde el precedente fijado por la sentencia 35606 del 25 de marzo de 2009, es clara en señalar que no todas las personas que tienen una limitación de sus capacidades pueden acceder a los beneficios establecidos en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

12. Insiste el Tribunal que para que un trabajador acceda a la indemnización y al reintegro allí contemplados, se requiere que la persona pruebe que tiene una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, que esta es conocida por su empleador y que la terminación de la relación laboral se produjo por esa circunstancia, sin mediar la autorización del inspector de trabajo. Con base en ello, concluye el juez de segunda instancia que, en el caso concreto, aunque el señor Ávila Munar acreditó que cuando se produjo su despido tenía una incapacidad médica, no presentó ninguna evidencia que acreditara "una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda" [9] .

Por lo anterior, consideró que lo dispuesto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 no es aplicable a las circunstancias del actor, pues su situación de salud no puede afectar de manera indefinida el desarrollo normal de la relación laboral [10] .

13. El 8 de junio de 2017 el señor Ávila Munar presentó un recurso de casación ante la Corte Suprema de Justicia. El recurso fue admitido el 13 de septiembre de 2017 y sustentado el 10 de octubre siguiente. En su escrito, el accionante indicó que el juez de segunda instancia: (i) aplicó de forma indebida el artículo 62.15 Código Sustantivo del Trabajo y el precedente fijado en la sentencia C-079 de 1996;

(ii) interpretó de forma equivocada los artículos 5 y 26 de la Ley 361 de 1997; y (iii) valoró erróneamente los documentos que acreditaban el estado de debilidad manifiesta en el que se encontraba. En especial, el actor enfatizó en el hecho de que, debido a su lesión, SaludCoop EPS le otorgó incapacidades consecutivas por más de 180 días, situación que es suficiente para probar que gozaba de estabilidad laboral reforzada al momento del despido.

14. El 14 de septiembre de 2020, la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia decidió no casar la sentencia de segunda instancia cuestionada. Para llegar a esa conclusión, la Sala sostuvo que el recurso de casación formulado por el accionante presentó graves errores de técnica "que no pueden ser subsanados por virtud del carácter dispositivo del recurso de casación” [11] .

15. En primer lugar, la Corte Suprema de Justicia indicó que el señor Ávila Munar no precisó cuál era su pretensión específica en la casación [12] . Además, incluyó cuatro nuevas peticiones que no habían sido presentadas en el trámite ordinario de su proceso, relacionadas con nuevas pruebas para mostrar su estado de discapacidad y la aplicación del artículo 26 de la ley 361 de 1997 [13] .

16. En segundo lugar, la Sala de Descongestión señaló que el actor presentó en su recurso de casación dos tipos de cargos. Uno relacionado con la indebida aplicación de la ley laboral y otra por un presunto error en la valoración de las pruebas que acreditan su condición de discapacidad. Específicamente, concluye:

“se observa que el recurrente incurre en la impropiedad de plantear la discusión por vía de puro derecho, pero además de denuncias la infracción directa e interpretación de algunas normas, formula un error de hecho [y] acude simultáneamente tanto a la vía directa como a la indirecta, las cuales son excluyente, por razón de que la primera lleva a un error jurídico, mientras que la segunda conduce a la existencia de uno o varios yerros de hecho, por lo que su análisis debe ser diferente y su formulación por separado” [14] .

17. En tercer lugar, la Sala de Descongestión explicó que el recurso de casación que se formuló no refutó los argumentos principales de la decisión del Tribunal Superior, toda vez que no presentó una prueba conducente para probar el estado de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, conforme lo exige la ley. Incluso, si el señor Ávila Munar consideraba que las incapacidades demostraban esta situación, su argumentación no se enfocó en evidenciarlo [15] .

18. Finalmente, la Corte Suprema de Justicia consideró que la forma en la que se presentó el recurso es propia de un “alegato de instancia”, y no de la sustentación de un recurso de casación” [16] , pues en este asunto no se contó con una formulación completa y suficiente de la acusación.

La acción de tutela 19. El 6 de abril de 2021, por intermedio de apoderado judicial, el señor Germán Ávila Munar presentó acción de tutela para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales a la igualdad, al debido proceso, a la estabilidad laboral reforzada y al derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud [17] .

En su opinión, las decisiones de los jueces laborales que negaron sus pretensiones incurrieron en defectos fáctico, sustantivo, procedimental y de desconocimiento del precedente. En consecuencia, el actor solicitó dejar sin efecto las sentencias proferidas, tanto por el Tribunal Superior de Valledupar como por la Sala de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en el proceso laboral ordinario que adelantó contra Pavimentos El Dorado S.A.S.

20. Los defectos alegados en la tutela se explican de dos maneras. Primero, para los demandantes la Sala de Descongestión incurrió en un defecto en su decisión pues, aunque en la decisión impugnada la Corte Suprema señaló que

el recurso de casación no era admisible por errores de argumentación, sus consideraciones se dirigieron a examinar varias cuestiones de fondo.

21. Segundo, según los recurrentes, las decisiones del Tribunal y de la Corte Suprema desconocieron los precedentes de la Corte Constitucional fijados en las sentencias C-079 de 1996, C-531 de 2000 y C-200 de 2019, relacionados con la interpretación del artículo 62.15 del Código Sustantivo del Trabajo y 26 de la ley 361 de 1997. Esto, en lo que respecta a la forma de probar la estabilidad laboral reforzada y el alcance de la protección que se deriva de la misma, frente a un despido injustificado, motivado en la situación de salud del empleado y sin contar con la autorización del inspector de trabajo.

22. El 15 de abril de 2021 Pavimentos El Dorado S.A.S. y la Sala de Descongestión Laboral No. 2 de la Corte Suprema de Justicia respondieron a la acción de tutela. La empresa señaló que los operadores judiciales hicieron una interpretación de los hechos de la demanda, actuando dentro de la autonomía que tienen para el efecto y fundamentándose en el material probatorio existente en el proceso [18] .

23. Por su parte, la Sala de Descongestión Laboral No. 2 de la Corte Suprema de Justicia manifestó que “el tutelante pretende llevar a confusión al juez constitucional al tergiversar los fundamentos expuestos en la sentencia atacada” [19] .

Esto, pues no le exigieron demostrar “una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda” [20] , sino que “en realidad, se manifestó que el recurrente en casación no presentó argumento alguno en contra de los ejes centrales del fallo” [21] .

24. Además, la Sala señaló que no se cumplen los requisitos de procedencia de la acción de tutela contra sentencias judiciales, ya que “no se exigieron requisitos formales de manera rigurosa, e incluso se realizó un ejercicio de laxitud para comprender lo pretendido por el recurrente, pero no fue posible subsanar todos los errores técnicos” [22] .

La Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior de Valledupar no se pronunció durante el trámite de la tutela. 25. El 9 de abril de 2021, mediante escrito de corrección y adición, el accionante presentó un dictamen de pérdida de capacidad laboral, expedido el 24 de octubre de 2013.

En el documento, se calificó la pérdida en un 33.90%, con fecha de estructuración el 19 de noviembre de 2012, por ser aquella en la que se determinó que las secuelas sufridas por su accidente serían definitivas.

26. Frente a esto, tanto Pavimentos El Dorados S.A.S. como la Sala de Descongestión Laboral No. 2 de la Corte Suprema de Justicia presentaron nuevos escritos al proceso de tutela. Para la empresa, con el nuevo documento aportado, el actor pretende convertir esta acción de tutela en un recurso de revisión, mediante documentos emitidos después del despido, intentando con esto modificar las decisiones de los operadores judiciales tutelados [23] . A su vez, la Corte Suprema señaló que:

“el dictamen de perdida de calificación laboral no fue presentado como prueba dentro del proceso ordinario, por lo que darle valor a dicho medio probatorio a través de una acción de tutela, desnaturalizaría el debido proceso” [24] .

27. El 20 de abril de 2021, la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia decidió negar el amparo solicitado por el señor Ávila Munar, por considerar que no se materializó la vulneración a los derechos fundamentales reclamados. En este sentido, afirmó que, tal y como lo refirió la empresa accionada, la sentencia de casación cuestionada se limitó a analizar los requisitos formales del recurso extraordinario de casación. Por lo tanto, en ningún momento la Sala realizó un análisis de fondo sobre el alcance de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997 y 62.15 del Código Sustantivo del Trabajo.

28. El juez de tutela de primera instancia destacó que el actor pretendía convertir la acción de tutela en una instancia adicional para controvertir los argumentos del Tribunal Superior de Valledupar, cuando “ello debió hacerlo mediante la

formulación adecuada del recurso de casación". Así, indicó que, a su juicio, no se configuraron los defectos descritos por el señor Ávila Munar.

29. El 7 de mayo de 2021, el actor impugnó la decisión de primera instancia. En su escrito, manifestó que el juez de tutela debió valorar la interpretación que la Corte Constitucional hizo de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo en las sentencias C-079 de 1996, C-531 de 2000 y C-200 de 2019 y cómo la misma no fue aplicada por los jueces laborales. En concreto, afirmó que, en la sentencia de casación, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia argumentó que él no aportó prueba que acreditara debidamente una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda" y que incluso "si consideraba que las incapacidades lo demostraban, su argumentación no se enfocó a evidenciarlo". Por ello, resaltó que la decisión cuestionada sí le exigió demostrar el estado de invalidez a pesar de que el juez constitucional no considera que ese debe ser un requisito para gozar la estabilidad laboral reforzada.

30. Mediante decisión del 15 de julio de 2021, la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia confirmó la sentencia de la Sala de Casación Penal, por considerar que la tutela resultaba improcedente por no acreditar el requisito de subsidiariedad. Bajo esta premisa, la Sala afirmó que esta acción constitucional no puede ser utilizada con el fin de subsanar las falencias en las que los demandantes hayan incurrido en el ejercicio de los mecanismos ordinarios y extraordinarios de defensa establecidos por el legislador.

Actuaciones en sede se revisión y pruebas 31. Por auto del 31 de enero de 2022, la Sala de Selección Número Uno de esta Corporación eligió el expediente de la referencia para su revisión, el cual, después del respectivo sorteo, fue asignado al despacho de la magistrada Natalia Ángel Cabo. El 22 de abril de 2022, la magistrada sustanciadora, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 61 del Reglamento Interno de la Corte Constitucional, presentó un informe del caso ante la Sala Plena para que esta decidiera si asumía o no el conocimiento del caso. La Sala Plena decidió que la Sala Novena de Revisión mantuviera la competencia para decidir sobre la acción de tutela presentada por al actor, salvo que la decisión de tutela revocara la sentencia de la Corte Suprema de Justicia, caso en el cual era procedente su envío a la Sala Plena.

32. Con autos del 10 de mayo y 22 de junio de 2022, la Sala Novena de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional decretó la práctica de las siguientes pruebas:

(i) solicitó a la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia el envío del expediente completo de la acción de tutela. El 17 de mayo de 2022, la Sala de Casación Civil remitió el archivo digital con todas las actuaciones del proceso de tutela.

(ii) requirió a la Registraduría Nacional del Estado Civil para que informara sobre el registro del fallecimiento del señor Ávila Munar, dado que, consultada la base de datos del ADRES su estado aparecía como "afiliado fallecido". En respuesta del 24 de junio, la Registraduría allegó el registro civil de función del accionante con el que se certificó que su muerte ocurrió el 17 de abril de 2022.

33. Durante el término de traslado de las pruebas decretadas, a través de comunicaciones electrónicas remitidas los días 1, 5, 6, 7, 18 y 21 de julio de 2022, la señora Martha Edith Sandoval Castro y los señores Edwar, Jhon Edwin y Michel Dayana Ávila Sandoval solicitaron ser vinculados dentro del trámite del proceso como familiares del señor Ávila Munar, condición que acreditaron con los siguientes documentos [25] :

(i) copia del documento de identificación y declaración extraprocesal rendida por la señora Martha Edith Sandoval Castro en la que afirma que fue compañera permanente del señor Germán Ávila Munar por 30 años.

(ii) copias de los documentos de identificación y de los registros civiles de nacimiento de los señores Edwar, Jhon Edwin y Michel Dayana Ávila Sandoval en los que consta que son hijos del señor Ávila Munar y de la señora Sandoval Castro.

34. En escrito del 2 de agosto de 2022, Pavimentos El Dorado S.A.S. se pronunció sobre los documentos relacionados en la consideración anterior. Al respecto, señaló que: (i) el documento presentado por la señora Sandoval Castro "no constituye una declaración judicial de la existencia de la unión marital de hecho, motivo por el cual no es dable a la señora Magistrada reconocerle la calidad de compañera permanente" [26] ;

(ii) en lo que respecta a los hijos del señor Ávila Munar, es claro que todos son mayores de edad y no aparece prueba que demuestre una dependencia económica con el fallecido; y (iii) la acción de tutela interpuesta resulta improcedente, conforme pretende que se aplique la garantía de estabilidad laboral reforzada, lo que implica el pago de la indemnización de 180 días contemplada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997. Sin embargo, esto no es posible pues esa garantía solo se puede aplicar una vez el trabajador sea reintegrado a su cargo, cosa que en esta ocasión no puede suceder debido al fallecimiento del actor.

35. Por último, con informe del 7 de julio de 2022, la magistrada sustanciadora puso en conocimiento de la Sala Plena que el asunto objeto de análisis estaba relacionado con la revocatoria de una sentencia proferida por la Corte Suprema de Justicia. Ante esta nueva razón, la Sala asumió el conocimiento del caso.

II. CONSIDERACIONES 1. Competencia 1. La Sala Plena de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos proferidos dentro del trámite de la referencia, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 86 y 241 de la Constitución Política y los artículos 33, 34, 35 y 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Cuestión previa: carencia actual de objeto por la muerte del titular de los derechos fundamentales reclamados en la acción de tutela 2. Antes de examinar las pretensiones formuladas en la tutela, la Sala debe decidir, de conformidad con sus precedentes, una cuestión previa relevante en este caso.

Como se explicó en el resumen de antecedentes, en sede de revisión la Corte Constitucional tuvo noticia del fallecimiento del señor Ávila Munar. Esta situación fue confirmada por la Registraduría Nacional del Estado Civil, entidad que allegó el registro civil de defunción del accionante, con fecha del 17 de abril de 2022.

Por lo anterior, la Sala encuentra necesario resolver de manera previa si se configura una carencia actual de objeto que implique abstenerse de examinar de fondo la tutela o si, por el contrario, es necesario pronunciarse sobre los hechos puestos a su consideración.

3. El artículo 86 de la Constitución Política define la acción de tutela como un mecanismo preferente y sumario para obtener la protección inmediata de los derechos fundamentales, en los casos en los que resulten amenazados o vulnerados. Sin embargo, durante el trámite de esta acción constitucional, entre la interposición de la tutela y el fallo, pueden ocurrir circunstancias en las que se supere o termine la vulneración de los derechos fundamentales alegados.

4. Esto ocurre, por ejemplo, (i) en los casos en los que se concreta el daño denunciado; (ii) cuando se satisface el derecho fundamental afectado; o (iii) cuando debido a una situación sobreviniente, se advierte que la intervención del juez puede resultar, en principio, innecesaria para la protección de los derechos [27] . Cuando alguna de estas tres circunstancias se consume, la jurisprudencia constitucional ha señalado que se presenta el fenómeno de la carencia actual de objeto por: (i) daño consumado; (ii) hecho superado; o (iii) situación sobreviniente [28] .

5. Ahora bien, la Corte Constitucional se ha pronunciado sobre casos como el que ahora ocupan la atención de la Sala, esto es, tutelas en las que durante su trámite murió el accionante. Así, en la sentencia SU-540 de 2007, la Corte explicó que el fallecimiento del actor no puede equipararse a un hecho superado, ya que en estos casos las acciones u omisiones que originaron la tutela no desaparecieron. Por el contrario, la Corte indicó que la muerte del peticionario se asemeja a un daño consumado, y que "la vulneración a los derechos fundamentales de una persona fallecida puede ser amparados

por vía de tutela, porque la vulneración alegada sigue produciendo efectos en la familia o en los herederos del difunto” [29] .

6. Posterior a esta decisión, la Corte precisó su regla jurisprudencial con respecto a casos en los que fallece el actor antes de la toma de la decisión. En particular, en las sentencias T-443 de 2015, T-180 de 2018 y T-344 de 2019 la Corte diferenció las situaciones que pueden ocurrir cuando se configura una carencia actual de objeto por el fallecimiento del titular de los derechos [30] . Así, la Corte indicó que el juez de tutela puede, dependiendo de las circunstancias, tomar una decisión en alguno de los siguientes sentidos:

“i) en aplicación de lo dispuesto en el artículo 68 del CGP, puede aplicarse la figura de la sucesión procesal , en virtud de la cual, el proceso puede continuar con la familia o herederos del causante, cuando la vulneración alegada continúe produciendo efectos, incluso después de su muerte; (ii) si la vulneración o amenaza ha tenido lugar, y tiene relación directa con el objeto de la tutela, esto es, que el fallecimiento del titular sea consecuencia de la acción u omisión que se pretendía corregir con el mecanismo de amparo constitucional, se puede producir un pronunciamiento de fondo, en caso de considerarse necesario, para efectos de determinar si se configuró la vulneración alegada, y unificar y armonizar la jurisprudencia, o disponer las medidas correctivas a que haya lugar; y (iii) por último, se puede dar que la muerte del titular no se encuentre relacionada con el objeto de la acción, y la prestación solicitada tenga un carácter personalísimo, no susceptible de sucesión. En este caso, sería inocua cualquier orden del juez, y procede la declaración de la carencia actual de objeto como consecuencia del carácter personalísimo de la prestación” [31] .

7. Corresponde entonces determinar, de acuerdo con los hechos concretos del caso y con las reglas fijadas por la Corte Constitucional, cuál es la solución aplicable al presente asunto. Como se pasará a explicar, al confrontar los hechos con el precedente antes descrito, estima la Corte que la solución a aplicar es la de la figura de la sucesión procesal en los términos del artículo 68 del Código General del Proceso.

8. En efecto, la Corte llega a esta conclusión pues: (i) la muerte del señor Germán Ávila Munar no fue consecuencia de la decisión de la empresa Pavimentos El Dorado S.A.S. de terminar su contrato laboral; y (ii) la disputa laboral tiene una dimensión personalísima y otra que puede tener efectos sobre sus herederos y familiares. La primera, es la restitución en el antiguo cargo que desempeñaba el señor Ávila Munar en la empresa accionada. Es claro que una orden en este sentido, como lo advirtió la empresa accionada en el memorial de traslado de pruebas, solo podría cobijarlo a él, razón por la cual, ante su fallecimiento no es posible tomar esa medida en caso de que se concluyera que se violó la estabilidad laboral reforzada.

9. Sin embargo, la segunda dimensión, relacionada con la posible indemnización de 180 días de salario y con el reconocimiento de los salarios vencidos, es susceptible de ser analizada. Esta última pretensión, contrario a lo que afirma la empresa, no está supeditada al reintegro y tiene un carácter declarativo de contenido económico que puede ser parte de un trámite sucesoral sobre el cual los herederos del señor Ávila Munar pueden tener un interés.

10. Esta circunstancia hace que el fallecimiento del actor no produzca una cesación de los efectos de la vulneración, por lo no se puede acudir a alguna de las figuras según las cuales no es necesario que el juez constitucional emita una decisión de fondo. Las consecuencias que pueda tener un posible fallo laboral en favor de los derechos del difunto señor Ávila Munar sobre sus herederos, son razón suficiente para que el Tribunal analice de fondo las pretensiones formuladas en la tutela. Esto, con el fin de establecer si en este caso se produjo una afectación de los derechos fundamentales invocados.

3. Planteamiento del problema jurídico 11. Superada la cuestión previa, con base en los hechos del caso y las decisiones de los jueces de tutela, le corresponde a la Sala Plena de la Corte Constitucional resolver el siguiente problema jurídico:

(i) ¿incurre un juez laboral en un defecto procedimental por exceso ritual manifiesto y uno por desconocimiento del precedente al considerar que una persona que se encuentra en una situación de salud que limita su capacidad para desarrollar su trabajo, no tiene derecho a la estabilidad ocupacional reforzada pues, en criterio del juez, esta solo aplica para aquellos trabajadores que prueben tener una pérdida de capacidad laboral “moderada, severa o profunda”? 12.

Para resolver el siguiente problema jurídico, la Sala Plena abordará los siguientes temas: (i) la evolución jurisprudencial de la estabilidad ocupacional reforzada;

(ii) las reglas de procedencia general y específica de la tutela contra decisiones judiciales; y (iii) el análisis del caso concreto. 4. La evolución jurisprudencial de la estabilidad ocupacional reforzada reconocida para todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

13. Un cambio importante que introdujo la Constitución de 1991 en los artículos 25 y 53 fue el del reconocimiento del carácter fundamental del derecho al trabajo y de su protección especial en cabeza del Estado. Con respecto al trabajo y los trabajadores, los constituyentes de 1991 expresaron de manera clara que el nuevo ordenamiento constitucional debería basarse en un conjunto de premisas, a saber: (i) la Constitución debe ser la fuente suprema del derecho laboral; (ii) el trabajo debe ser entendido como una exigencia moral, no solo económica, y como una condición primordial para asegurar la dignidad de las personas; y (iii) la conservación del empleo, que se traduce en la garantía de que el trabajador no sea despedido sino por una justa causa expresamente establecida en la ley [32] .

14. El juez constitucional se ha ocupado de desarrollar el mandato constitucional de protección del derecho al trabajo a partir de las tres premisas antes descritas.

Con respecto a la última, esto es a la garantía de la estabilidad o conservación del empleo, desde sus primeros años esta Corporación ha fijado líneas para su comprensión.

15. En los años iniciales, el amparo judicial de la Corte en materia del principio de conservación del empleo se concentró, sobre todo, en proteger a la mujer embarazada de despidos injustos por medio de la consolidación de un fuero de maternidad derivado de su embarazo [33] o por su condición de madre cabeza de familia [34] . La regla de estabilidad laboral reforzada, sin embargo, no se limitó a dichos casos. También la Corte se ocupó de la protección de adultos mayores próximos a pensionarse [35] y del desarrollo de una regla clara en relación con el fuero sindical, que protegió a los trabajadores de ser desvinculados por el simple hecho de ejercer las prerrogativas propias de la libertad de conformar y ser parte de sindicatos [36] .

16. Así mismo, desde muy temprano, la Corte protegió la garantía de conservación del empleo derivado de la Constitución en favor las personas con una afectación en su salud que les impide o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones generales [37] . Así, por ejemplo, en la sentencia T-427 de 1992, este Tribunal resolvió una tutela interpuesta por un funcionario público que fue declarado insubsistente cuando se encontraba recuperándose de una intervención quirúrgica. Aunque la Corte no amparó ningún derecho en ese caso particular pues encontró que el despido ocurrió después de que se terminó el periodo de incapacidad médica que se le otorgó al actor tras el procedimiento médico, sí sentó una base importante en materia de protección laboral al señalar que, con respecto a la regulación del empleo, el Estado debe procurar que toda persona que se encuentre en un estado de debilidad manifiesta por su condición de salud mantenga su trabajo, pues ésta es una garantía indispensable para proteger su dignidad humana.

17. En la sentencia T-441 de 1993, la Corte decidió un caso donde el juez constitucional conoció de la tutela de una persona que fue declarada insubsistente durante un proceso de reorganización de una entidad pública a pesar de encontrarse en situación de discapacidad. La Corte, al fallar en favor de la persona y que se hicieran ajustes razonables

para que la persona pudiera trabajar, dejó claro que una condición indispensable para la consolidación del nuevo Estado Social de Derecho creado en la nueva constitución es una concepción material de la igualdad ante la ley, por medio de la cual “prevalece el reconocimiento real de situaciones diversas” [38] .

18. En la sentencia T-100 de 1994, la Corte Constitucional revisó el caso de un docente con limitación visual que fue despedido de su trabajo en una institución educativa, no por su falta de competencia o como resultado de un proceso disciplinario, sino por su discapacidad. En esta decisión, el juez constitucional no solo consideró que se había vulnerado el derecho a la igualdad de la persona con la decisión de despido, sino que, atendiendo el mandato constitucional derivado del concepto vivo y dinámico de la igualdad, determinó que los jueces de tutela no pueden tolerar que se mantengan los efectos de una decisión claramente arbitraria e injusta. En consecuencia, indicó la Corte, no es suficiente con revocar los fallos de tutela adversos y prevenir a las partes de no volver a incurrir en ese tipo de acciones, sino que, en casos como estos, los jueces deben ir más allá y proferir órdenes claras para proteger el derecho de toda persona a ejercer su profesión bajo condiciones de igualdad.

19. Sin embargo, la misma Corte fue cauta a la hora de establecer los límites de la garantía de preservación del trabajo pues entendió que, como todo principio constitucional, no podía tener un alcance absoluto o limitado. Así, en la sentencia C-079 de 1996, el tribunal resolvió una demanda pública de inconstitucionalidad contra el Decreto 2531 de 1965 que, entre otras cosas, modificó el artículo 62.15 del Código Sustantivo del Trabajo en los siguientes términos:

“Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: (…) 15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al (empleador) de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad”.

20. En la mencionada sentencia la Corte encontró que esa norma se ajustaba a la Constitución pues dicha causal de terminación estaba lejos de vulnerar el derecho al trabajo. Según lo dicho por la Corte en la sentencia C-079 de 1996, con esa disposición el legislador encontró un equilibrio razonable al garantizar, por un lado, la estabilidad en favor de los trabajadores que tienen condiciones de salud que impidan el desarrollo normal de sus tareas, así las mismas no sean consideradas propiamente una discapacidad y, por el otro, la posibilidad de que el empleador pueda terminar el contrato laboral si transcurren más de 180 días sin que la persona pueda retomar sus labores.

21. A partir de la sentencia C-079 de 1996 se fue ampliando la protección laboral especial en relación con personas en situación de debilidad manifiesta. Así, en la sentencia C-470 de 1997 se consagró expresamente un derecho a la estabilidad laboral reforzada en favor de aquellos trabajadores que no pudieran desempeñar cabalmente sus tareas por condiciones de salud. En esta decisión, la Corte revisó la constitucionalidad de una parte del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 35 de la ley 50 de 1990, relativa a las indemnizaciones a las que tiene derecho una mujer que es despedida por motivo de embarazo o lactancia.

22. Allí, por primera vez, este Tribunal advirtió que conforme al artículo 53 de la Constitución cualquier trabajador tiene un derecho general a mantener su empleo en condiciones de igualdad pero que “existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada ” [39] .

Entre los casos particulares que destacó la Corte como aquellos donde cobra vida esa estabilidad especial están los que involucran los derechos de personas en situación de debilidad manifiesta.

23. En 1997, el legislador también abordó el tema de la estabilidad laboral reforzada, al expedir la ley 361 de 1997. En el artículo 26 incluyó una garantía laboral de no discriminación para las personas con discapacidad en los siguientes

términos:

“Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. En ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueron despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiera lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

24. En la sentencia C-531 de 2000, la Corte Constitucional conoció de una demanda contra el inciso segundo del precitado artículo 26 de la ley 361 de 1997. En su decisión, este Tribunal sostuvo que una de las áreas específicas del modelo de protección concebido en la Constitución de 1991, en especial para las personas en situación de debilidad manifiesta por discapacidad, era la laboral, pues es allí donde se pueden cumplir los propósitos proteccionistas del ordenamiento constitucional. Así, la Sala Plena de esta Corporación advirtió que cuando una de las partes de la relación laboral está conformada por una persona en situación de discapacidad una de las características del empleo que más adquiere prevalencia es el principio de estabilidad, es decir el derecho “a permanecer en él y gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causa justificativa del despido” [40] .

25. Bajo esta línea argumentativa, la Corporación concluyó que la indemnización de 180 días de salarios contenida en el artículo 26 de ley 361 de 1997 era una medida insuficiente para garantizar la estabilidad laboral reforzada que se predica de todos los trabajadores en situación de discapacidad. Por ello, la Corte encontró que el inciso demandado era constitucional, pero bajo el entendido de que “carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona que por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectico contrato” [41] .

26. Ahora bien, a pesar de este avance derivado de una interpretación constitucional del contenido de la ley 361 de 1997, el artículo 5 de la ley 361 de 1997 incorporó un requisito de calificación cuya reglamentación generó una discrepancia jurisprudencial notoria entre la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional. El artículo de la precitada norma es el siguiente:

“Artículo 5. Las personas en situación de discapacidad deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico en caso de que ficha discapacidad no sea evidente”.

27. A su vez, el Decreto 2463 de 2001, que reglamentó parte de la ley 361 de 1997, reguló todo lo concerniente a la integración, financiación y funcionamiento de las llamadas juntas de calificación de invalidez cuyo objetivo no es otro que el de “calificar el grado de pérdida de capacidad laboral en caso de accidente o enfermedad” [42] para que el trabajador que lo requiera pueda “reclamar un derecho o aportarlo como prueba en procesos judiciales o administrativos” [43] . En concreto, el artículo 7 del precitado decreto señaló lo siguiente:

Artículo 7. “Grado de severidad de la limitación. En los términos del artículo 5º de la ley 361 de 1997, las entidades promotoras de salud y administradoras del régimen subsidiado deberán clasificar el grado de severidad de la limitación, así: Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de capacidad laboral;

limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%".

28. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema construyó, por lo menos desde el año 2006, una interpretación según la cual la garantía de estabilidad laboral reforzada solo de derivaba de la ley 361 de 1997. En razón a lo anterior, dicha Corte consideró que la protección del artículo 26 de la mencionada norma solo aplica para los casos en que se acredite una afectación de salud superior a la moderada en los términos del Decreto 2463 de 2001 [44] .

29. En contraposición, la Corte Constitucional, desde el año 2001, en virtud de su propia jurisprudencia desarrolló una regla diferente, bajo la premisa de que el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de personas con condiciones de salud que limitan su capacidad de realizar su trabajo tiene arraigo en los artículos 25 y 53 de la Constitución por lo que no requiere un desarrollo legal previo para su reconocimiento. Así fue como ese año, la Corte señaló que la protección derivada del artículo 26 de la ley 361 de 1997 no solo cobija a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda sino a cualquier persona que tiene una condición de salud que impida su desempeño laboral de forma sustancial, sin que dicha circunstancia tenga que ser considerada propiamente como una discapacidad. En la sentencia T-1040 de 2001 el Tribunal resolvió el caso de una trabajadora de una cadena de supermercados que sufrió de una enfermedad en su pierna que limitó sus movimiento y capacidad de ejecutar sus tareas. Al analizar el caso concreto, la Corte encontró que el empleador no consideró la condición de salud de la actora. Así, a la trabajadora se le asignaron nuevas tareas que no podía desempeñar adecuadamente y fue trasladada a varios lugares de trabajo hasta que fue despedida sin justa causa pagándole la indemnización de 180 días de salario contemplada en la ley 361 de 1997.

30. En esa decisión, la Corte determinó que una lectura armónica -entre el artículo 13 de la Constitución que reconoce que como parte del derecho a la igualdad el "Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta" [45] y el precedente fijado por la Corporación en la sentencia C-531 de 2000- en materia laboral implica que la estabilidad laboral reforzada se aplica para todas las "personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacidad" [46] . En ese sentido, como lo dijo la Corte en la sentencia del 2000, la indemnización no es un instrumento suficiente para remediar el daño causado por un despido motivado por una situación de debilidad manifiesta pues se está frente a una grave violación constitucional que exige que los jueces tomen otro tipo de medidas que puedan lograr reparar el daño causado que incluyen, entre otras, el reintegro laboral y el pago de prestaciones y salarios vencidos.

31. Esta no fue una posición aislada; entre los años 2001 y abril de 2013 -momento en el cual el señor Munar Ávila fue despedido- en por lo menos 30 oportunidades diferente [47] la Corte reiteró la postura sobre el origen constitucional de la estabilidad laboral reforzada y su aplicación a casos en donde el trabajador se encuentra en un estado de debilidad manifiesta por una situación de salud que le impida o dificulte al trabajador desempeñar sus labores de forma normal, así dicha condición no sea considerada propiamente como una discapacidad.

32. Esta interpretación constitucional se terminó de consolidar con la sentencia SU-049 de 2017. En dicha decisión, la Sala Plena de la Corte Constitucional consolidó por dos vías la posición del Tribunal, según la cual el derecho a la estabilidad laboral reforzada no solo aplica para las personas que han sido calificadas con pérdida de capacidad laboral severa o profunda sino para todas aquellas personas que, por su condición de salud, no puedan realizar sus labores profesionales. Primero, la Corte en esa sentencia, teniendo en cuenta su propia y numerosa jurisprudencia, redefinió la estabilidad laboral reforzada como una estabilidad ocupacional reforzada en los siguientes términos:

“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupaciones reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda” [48] .

33. Segundo, la sentencia de unificación recogió la regla que se venía construyendo desde el 2001 a partir de la cual la estabilidad laboral reforzada, ahora ocupacional, se desprende directamente de la Constitución y no un desarrollo legislativo específico, razón por la cual su reconocimiento no depende materialmente de una certificación de capacidad laboral en algún tipo de los grados exigidos por la ley. Así, esta Corporación indicó que:

“La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares” [49] .

34. Con todo, al decidir el caso concreto, la Corte consolidó el precedente que venían impulsando las diferentes salas de revisión del Tribunal y unificó la interpretación según la cual el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada se predica para todo trabajador que, sin necesidad de acreditar una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, como lo exige habitualmente el juez ordinario, experimente una circunstancia de salud que impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin que dicha situación tenga que ser considerada propiamente como una discapacidad.

35. Esta decisión llevó a que la Corte revaluara su propia interpretación constitucional del artículo 62.15 del Código Sustantivo del Trabajo. Así, en la sentencia C-200 de 2019, este Tribunal conoció de una demanda contra esta norma por la vulneración del artículo 25 de la Constitución.

36. En primer lugar, la Sala Plena hizo un recuento cuidadoso de la jurisprudencia constitucional relevante sobre la evolución del concepto de estabilidad ocupacional reforzada en el ámbito laboral y recogió lo ya dicho anteriormente por otras sentencias con respecto al campo de aplicación de la garantía constitucional de permanencia en el empleo:

“Los sujetos protegidos por esta categoría son, entre otros, las personas en circunstancias de discapacidad y aquellas que es encuentren en una situación de debilidad manifiesta debido a problemas de salud o por la ocurrencia de ciertas condiciones físicas o mentales que les dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores, pues existe la posibilidad de que la terminación de la relación laboral corresponda a un acto discriminatorio por estar basado únicamente en las circunstancias de salud del empleado y no en su aptitud laboral. Por lo anterior, no es relevante si los sujetos tienen o no calificación de invalidez, ni su porcentaje. Tampoco lo es la forma de contratación de ni la duración inicial del vínculo, ya que el elemento central para determinar si la terminación de la relación laboral no fue discriminatoria es la existencia de una causal objetiva distinta a la condición de salud del empleado para terminar el contrato, de lo contrario el despido es ineficaz” [50] .

37. En segundo lugar, la Corte reconoció que desde 1996 se produjo un cambio en el parámetro de control constitucional según el cual la estabilidad ocupacional reforzada se desprende directamente de la Constitución y como tal es una

garantía que se debe extender a todo trabajador en situación de debilidad manifiesta, independientemente de que la condición de salud que afecte el desarrollo sustancial de su trabajo sea considerada propiamente como una discapacidad o no. En consecuencia, la Sala Plena reiteró lo dicho por las diferentes Salas de Revisión del Tribunal desde el 2001 en el sentido de que el solo cumplimiento del "periodo de 180 días continuos de incapacidad no lleva consigo de manera automática la posibilidad del empleador de terminar unilateralmente el contrato laboral, pues la justa causa no se configura si se ejerce la facultad de manera irrazonable o indiscriminada" [51] .

38. Ahora, este nuevo precedente tampoco implica que todo trabajador deba ser mantenido en su cargo cuando no pueda cumplir con sus obligaciones laborales por circunstancias de salud. Por ello, según la sentencia C-200 de 2019 el despido procede cuando:

"se agoten las obligaciones del empleador ante la situación de salud del trabajador y que se haga una demostración objetiva de que definitivamente el empleado ya no puede prestar sus servicios, a fin de evitar la discriminación que se presume por la situación de salud de empleado, que lo ubica en circunstancias de debilidad manifiesta" [52] .

39. Con todo, la Corte Constitucional, en la sentencia C-200 de 2019, declaró la exequibilidad condicionada del artículo 62.15 del Código Sustantivo del Trabajo bajo el entendido de que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona por razón de su situación de salud cuando no exista autorización previa del inspector de trabajo; y quienes fueron despedidos en estas condiciones, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar, en virtud de lo dispuesto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

40. Posterior a esta sentencia de constitucionalidad, la Corte en sede de revisión de tutela se pronunció sobre las consecuencias de no aplicar estos precedentes en sede de casación ordinaria. Así, en la sentencia SU-380 de 2021 el Tribunal resolvió la tutela que impuso un trabajador contra una decisión de la Sala de Descongestión Laboral No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que supuestamente incurrió en varios defectos por desconocer los precedentes de la Corte Constitucional en relación con la garantía de permanencia en el empleo.

41. El accionante en este caso sostuvo que, en marzo del 2006, con ocasión de un accidente que sufrió durante su jornada de trabajo en una empresa constructora y que afectó su columna vertebral, le fueron reconocidos 38 días de incapacidad y su médico tratante emitió un concepto en el cual recomendada la reubicación a otro puesto de trabajo que se ajustara a su condición de salud. A pesar de lo anterior, unas semanas después su empleador terminó de forma unilateral el contrato de trabajo. Por esta razón, el actor acudió a la justicia ordinaria para solicitar su reintegro y el pago de salarios y demás prestaciones no devengadas a raíz de la desvinculación.

42. En primera instancia, el juez laboral reconoció la protección derivada de la estabilidad ocupacional reforzada y, por consiguiente, ordenó el reintegro y el pago de salarios y otros valores adeudados. En segunda instancia, el Tribunal laboral confirmó la decisión y aplicó la ya mencionada jurisprudencia constitucional, según la cual la protección de permanencia en el empleo se puede aplicar también en razón a un estado de debilidad manifiesta por una disminución en la salud durante el transcurso de la ejecución del contrato que impida el normal desempeño, así esta situación no sea considerada propiamente como una discapacidad.

43. Inconforme con la decisión, el empleador demandado presentó un recurso de casación ante la Corte Suprema de Justicia. La Sala de Descongestión Laboral de esa Corporación casó las decisiones y revocó las órdenes de reintegro y pago de prestaciones por considerar que para el momento de la terminación del vínculo laboral el empleado no contaba con la estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997. Para justificar su posición, la Corte Suprema señaló que para que proceda la garantía es necesario que el trabajador cuente, al momento del despido, con una "pérdida de capacidad moderada, severa o profunda".

44. En la sentencia SU-380 de 2021 la Corte dejó sin efectos la decisión de la Corte Suprema de Justicia y mantuvo aquella proferida por el Tribunal de segunda instancia. La Sala Plena consideró que la Sala de Descongestión incurrió en un defecto por desconocimiento del precedente por dos razones. Primero, porque según la línea jurisprudencial establecida por el Tribunal "la estabilidad ocupacional reforzada es un derecho fundamental de origen constitucional, basado en el derecho al trabajo en todas sus modalidades y en condiciones dignas y justa" [53] . Segundo, porque estos mismos precedentes han indicado que el artículo 26 de la ley 361 de 1997 debe entenderse de conformidad con los fundamentos constitucionales de la estabilidad ocupacional reforzada, que determinan que dicho derecho comprende, "tanto a las personas en situación de discapacidad con calificación de las autoridades competencias, como aquellas no calificadas, siempre que la afectación les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares" [54] .

45. Como se puede observar, desde el año 2001, la estabilidad ocupacional reforzada se caracteriza por cuatro elementos: (i) es una garantía constitucional, y no legal razón por la cual su reconocimiento y desarrollo no dependen de una norma dentro del ordenamiento legal; (ii) es una protección que se aplica para todo trabajador que se encuentre en un estado de debilidad manifiesta en razón a una grave afectación de su salud que le impida realizar sus tareas de manera adecuada, sin importar si dicha situación propiamente sea considerada como una discapacidad; (iii) no es absoluta, pues no se puede imponer al empleador una carga excesiva donde toda afectación de salud se convierte en una garantía de permanencia indefinida, pero sí impone una obligación de demostrar que la terminación del contrato o el despido contó con el permiso de la autoridad respectiva o no se debió a los problemas derivados de dicha afectación; y (iv) la indemnización de 180 días contemplada en la legislación, en particular el artículo 26 de la ley 361 de 1997, no es suficiente para proteger a un trabajador que sea retirado de su empleo por condiciones de salud por lo que el juez constitucional está en capacidad de tomar otras medidas, como la reincorporar al trabajador en el cargo mientras la condición de salud se supere u ordenar al empleador el pago de los salarios y prestaciones vencidos.

5. Los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales y su aplicación en el caso concreto. 46. La Corte Constitucional ha reconocido la procedencia excepcional de la acción de tutela en contra de providencias judiciales. Inicialmente, la Corte utilizó la doctrina de las vías de hecho , según la cual, la tutela resultaba procedente en contra de decisiones judiciales, cuando se demostrara que la decisión constituía una grave transgresión del ordenamiento jurídico, que vulneraba o amenazaba los derechos fundamentales del accionante [55] .

Con posterioridad, este Tribunal abandonó la doctrina de las vías de hecho y, en su lugar, estableció que el análisis sobre la procedencia de la tutela contra providencias judiciales, debería hacerse a la luz de requisitos generales (de naturaleza procesal) y específicos (de naturaleza sustantiva) [56] de procedencia. Los primeros "son presupuestos cuyo completo cumplimiento es una condición indispensable para que el juez de tutela pueda entrar a valorar de fondo el asunto puesto en su conocimiento" [57] , y los segundos hacen referencia "a los vicios o defectos presentes en la decisión judicial y que constituyen la causa de la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales" [58] .

47. A partir de esta diferenciación, la Corte ha señalado que las causales generales de procedencia son las siguientes: (i) que se acredite la legitimación en la causa, esto es, que la acción de tutela sea ejercida por "cualquier persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales"; (ii) que la providencia cuestionada no sea una sentencia de tutela [59] ; (iii) que se cumpla con el requisito de inmediatez, es decir, que la tutela se promueva en un plazo razonable [60] ;

(iv) que se identifique de forma clara, detallada y comprensible los hechos que amenazan o afectan los derechos fundamentales en cuestión y que, si existió la posibilidad, ellos hayan sido alegados en el trámite procesal [61] ; (v) que se cumpla con el requisito de subsidiariedad , esto es que el interesado acredite que agotó todos los medios de defensa judicial a su alcance, salvo que pretenda evitar la consumación de un perjuicio irremediable [62] ; (vi) que la cuestión

planteada sea de evidente relevancia constitucional, lo que exige que el caso trate sobre un asunto de rango constitucional y no meramente legal o económico [63] ;

y (vii) que cuando se trate de una irregularidad procesal, que esta tenga un efecto decisivo en la decisión judicial cuestionada, es decir, que si tal error no hubiere ocurrido, el alcance de la decisión hubiese sido sustancialmente distinto [64] .

48. En la tutela que ahora analiza la Corte, estos requisitos generales se cumplen por las siguientes razones. Primero, la tutela fue promovida, a través de apoderado debidamente acreditado por el señor Germán Ávila Munar. Segundo, la acción no está dirigida contra una sentencia de tutela sino contra las decisiones del Tribunal Superior de Valledupar y la Sala de Descongestión Laboral No. 2 de la Corte Suprema de Justicia en el proceso laboral ordinario que el actor adelantó contra la empresa Pavimentos El Dorado S.A.S por despido injustificado. Tercero, la tutela se interpuso en un término razonable, ya que la última decisión en el proceso laboral, proferida el 14 de septiembre de 2020 por la Sala de Descongestión Laboral No. 2 de la Corte Suprema de Justicia, fue notificada por edicto el 2 de octubre siguiente [65] . Por su parte, la acción de tutela se interpuso el 6 de abril de 2021, es decir seis meses después, lo que constituye un tiempo razonable para la presentación del amparo.

49. Cuarto, se explicaron de manera clara, detallada y comprensible los hechos relacionados con las sentencias atacadas que se consideran violatorios de los derechos fundamentales. Además, fueron los mismos que se alegaron en el recurso extraordinario de casación, es decir, en la oportunidad procesal ordinaria adecuada para ello. Quinto, el requisito de subsidiariedad se cumplió, toda vez que el accionante no podía acudir a ningún otro recurso en contra de la decisión de no casar la sentencia proferida en segunda instancia dentro del proceso laboral. Esto, teniendo en cuenta que el recurso extraordinario de revisión que eventualmente podría proceder en este caso no establece ninguna causal que se ajuste a los reparos formulados por el accionante [66] .

50. Sexto, la controversia planteada en la tutela tiene relevancia constitucional pues se relaciona con una eventual violación sustancial de los derechos fundamentales a la igualdad, al debido proceso y la garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada. Por último, en el asunto no se debaten temas relacionados con irregularidades procesales, por lo que no era necesario plantear alguno como parte de la presente tutela 51.

Como la presente tutela supera el examen formal de procedibilidad, la Sala ahora realizará un examen de los requisitos específicos de procedencia de la acción de tutela contra sentencias a partir de los defectos alegados en la acción por el apoderado del señor Ávila Munar.

6. Los requisitos específicos de procedencia de la acción de tutela contra sentencias alegadas en el presente caso. 52. La Sala Plena advierte que en su escrito de tutela el apoderado judicial de señor Ávila Munar sostuvo que las decisiones de las jueces laborales atacadas incurrieron en cuatro defectos: (i) fáctico; (ii) sustantivo o material; (iii) procedimental por exceso ritual manifiesto; y (iv) desconocimiento del precedente.

53. Sin embargo, como ya lo ha hecho en otras oportunidades recientes [67] , la Corte considera necesario adecuar las pretensiones del actor pues las mismas se refieren en realidad solamente al defecto procedimental y al desconocimiento del precedente. Este ajuste es necesario para efectos metodológicos y en razón a que, existiendo un abogado titulado que asesoró al accionante en la presentación de tutela, la Corte debe exigirle una carga de argumentación más detallada y precisa al momento de caracterizar los presuntos defectos en los que incurrió una decisión judicial. Además, como lo señaló la misma Corte con anterioridad, “los defectos constituyen causales específicas de procedencia no se consideran necesariamente autónomos e independientes” [68] razón suficiente para entender que el juez constitucional tiene la facultad de enmarcar la controversia constitucional planteada como un ejercicio razonable de su poder jurisdiccional.

54. Realizada la anterior precisión se pasa ahora a examinar los dos defectos. Primero, el actor y su apoderado señalaron que en la decisión de la Corte Suprema de Justicia se configuró un defecto procedimental por exceso ritual manifiesto pues en la argumentación contenida en la decisión de rechazo de la casación se incluyeron consideraciones de fondo a pesar de que, en principio, se anunció que el recurso no procedía por errores de técnica argumentativa.

55. Segundo, los accionantes señalaron que tanto el Tribunal Superior de Valledupar y la Sala de Descongestión Laboral Número 2 de la Corte Suprema de Justicia desconocieron los precedentes fijados por la Corte Constitucional en las sentencias C-079 de 1996, C-531 de 2000 y C-200 de 2019. Según el accionante, en estos fallos se precisó que la estabilidad ocupacional reforzada reconocida en el artículo 62.16 del Código Sustantivo del Trabajo aplica para todas las personas que tienen condiciones de salud que impidan el normal desarrollo de sus tareas profesionales, incluso si estas situaciones no son consideradas propiamente como una discapacidad.

56. En relación con el defecto procedimental la Sala Plena recordó de forma reciente sus elementos esenciales. Así, en la sentencia SU-071 de 2022 reiteró que éste se configura por dos vías. La primera, cuando el funcionario judicial competente se aparta groseramente del trámite o procedimiento determinado para cada proceso o pretermite sin justificación clara y razonable instancias de revisión. En estos casos, la jurisprudencia ha identificado este yerro como un defecto procedimental absoluto. La segunda vía, se consume cuando el juez actúa con un apego exagerado a las formas procesales previstas en la ley hasta el extremo de obstaculizar la materialización de los derechos sustanciales de las partes, la búsqueda de la verdad procesal y la adopción de decisiones judiciales justas. A este error la jurisprudencia lo conoce como defecto procedimental por exceso ritual manifiesto.

57. En relación con el desconocimiento del precedente, la Corte ha señalado que la aplicación del precedente judicial permite garantizar los principios de seguridad jurídica, igualdad, buena fe y confianza legítima. En ese sentido, su desconocimiento “puede llevar a la existencia de un defecto sustantivo en una decisión judicial, en la medida en que el respeto al precedente es una obligación de todas las autoridades judiciales, -sea este vertical u horizontal-, dada su fuerza vinculante y su inescindible relación con la protección de los derechos al debido proceso e igualdad” [69] .

58. Hechas las anteriores precisiones conceptuales, la Sala abordará el análisis del caso concreto. 7. Análisis del caso concreto 59. La decisión proferida por la Sala de Descongestión Número 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia incurrió en el defecto procedimental por exceso ritual manifiesto y el derivado del desconocimiento del precedente.

60. En primer lugar, en el análisis realizado en relación con la admisibilidad del recurso de casación la Corte Suprema de Justicia aplicó un criterio excesivo para evaluar los supuestos errores de argumentación del recurso pues se refirió, como justificación, a asuntos del fondo de la controversia. En particular, la Sala de Descongestión le reprochó al señor Ávila Munar que su escrito contenía “varias deficiencias de orden técnico que no pueden ser subsanadas por virtud del carácter dispositivo del recurso de casación” [70] .

61. En su análisis la Corte Suprema hace un examen individual de cada uno de los argumentos que sustentan el cargo único de casación presentado por el abogado del actor. Como se explicó en los antecedentes, la Sala de Descongestión señaló que en el recurso de casación presentado por el actor no se precisaron las pretensiones, se formularon cargos nuevos que no fueron ventilados en la vía ordinaria y no se controvirtieron los argumentos fundamentales de la sentencia del Tribunal Superior de Valledupar con respecto a la correcta interpretación del artículo 26 de la ley 361 de 1997. Para justificar este último reproche, la Corte Suprema introdujo en su decisión el siguiente fundamento jurídico:

“Por su parte, los argumentos de la censura, en síntesis, refieren a: i) los aspectos que se deben cumplir para dar aplicación al artículo 26 de la Ley 361 de 1997; ii) que el Colegiado estudió temas que, en su concepto, estaban fuera de su competencia y; iii) que no es permitido excluir de los beneficios de la ley mencionada a quienes se encuentran

incapacitados, pues, además de desconocer el estado de salud, ignora que las incapacidad son prueba idónea para acreditar el estado de discapacidad.

No obstante, no se observa fundamento alguno sobre los ejes centrales del fallo de segundo grado, en especial que no se aportó prueba que acreditara debidamente el estado de discapacidad como lo exige la ley.

Incluso, si consideraba que las incapacidades lo demostraban, su argumentación no se enfocó a evidenciarlo, al menos en los grados requeridos de moderado, severo o profundo" [71] .

62. De la lectura de este apartado de la decisión, queda claro que el juez de casación aplicó un criterio de fondo -la evaluación de la conducencia de las pruebas aportadas por el actor en el proceso ordinario- para justificar un problema de técnica argumentativa de la casación. Para la Sala, esto representa un defecto procedimental por exceso ritual manifiesto en la medida en que el operador judicial actuó con un ritualismo severo, a tal grado que no entró de fondo a estudiar la casación a pesar de realizar juicios propios de un examen material de los cargos presentados en dicho recurso. Este estándar estricto obstaculizó la materialización de los derechos sustanciales del señor Munar Ávila, ya que puso sobre un mismo nivel la aptitud del cargo único con consideraciones sustanciales de fondo.

63. Por otro lado, la Sala también encuentra que la decisión de la Sala de Descongestión Laboral incurrió en un defecto por desconocimiento del precedente. En ese sentido, siguiendo la línea trazada por esta misma Corte en la precitada sentencia SU-380 de 2021, no se trata de sorprender al juez ordinario con una interpretación que no era aplicable al momento en que ocurrieron los hechos.

64. Todo lo contrario, como se explicó de forma detallada en las consideraciones del caso, para el momento en que ocurrieron los hechos que llevaron a la disputa laboral entre el señor Germán Ávila Munar y Pavimentos El Dorado S.A.S, ya existía una jurisprudencia robusta conformada de por diversas decisiones de tutelas proferidas por la Corte Constitucional [72] según la cual: (i) la estabilidad ocupacional reforzada, antes laboral reforzada, es una garantía que no se deriva de un mandato legal sino de la misma Constitución, por lo que debe interpretarse de forma armónica con la garantía de igualdad y la preservación de la dignidad humana; y (ii) la indemnización de 180 días contemplada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 no es una medida suficiente para proteger el desequilibrio que produce un despido motivado por una afectación en la salud por lo que los jueces ordinarios o los de tutela están llamados a tomar otro tipo de medidas restaurativas como el reintegro laboral, si es materialmente posible, o el reconocimiento del pago de salarios y prestaciones vencidas.

65. Por las anteriores consideraciones, en razón a que se incurrió en un defecto procedimental por exceso ritual manifiesto y un desconocimiento del precedente constitucional, la Sala Plena dejará sin efecto la sentencia del 14 de septiembre de 2020, proferida por la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que decidió no casar la sentencia de segunda instancia del Tribunal Superior de Valledupar dentro del proceso laboral ordinario que adelantó el difunto Germán Ávila Munar contra Pavimentos El Dorado S.A.S.

66. Por último, la Sala Plena quiere hacer un llamado respetuoso a los jueces de no utilizar la expresión "discapacidad severa, moderada y leve" para hacer alusión a la pérdida de capacidad laboral [73] que se debe probar para gozar de la protección derivada de la estabilidad ocupacional reforzada. Esta expresión no se adecúa al enfoque social de discapacidad que acoge la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La discapacidad, a la luz de este enfoque, no es una condición médica, que pueda tildarse como severa, moderada o leve. Como lo define la Convención, la discapacidad es un concepto que "evoluciona y que resulta de 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 con las demás" [74] .

Es decir, la discapacidad se define a través de la interacción de la persona con su entorno social y no depende solamente de un diagnóstico médico para que sea reconocida.

8. Síntesis de la decisión 67. En el caso bajo examen, el señor Germán Ávila Munar fue despedido por la empresa Pavimentos El Dorado S.A.S. con fundamento en que llevaba más de 180 incapacitado por una lesión que comprometió el tercio inferior de su brazo izquierdo; lo que le impidió cumplir con sus labores como operador de carga.

Por lo anterior, el accionante inició un proceso ordinario laboral, con el fin de que se declarara la ineficacia del despido, se ordenara su reintegro a un cargo de igual o superior categoría y se le reconociera el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir, así como de la sanción de 180 días de salario señalada en la Ley 361 de 1997.

68. En primera instancia, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar falló a favor de las pretensiones del accionante. Sin embargo, esta decisión fue revocada por la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior de Valledupar. Posteriormente, la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia decidió no casar la sentencia referida. El señor Ávila Munar interpuso acción de tutela en contra de estas decisiones, por considerar que incurrieron en los defectos fáctico y sustantivo así como en el desconocimiento del precedente.

69. Durante el trámite de revisión de la tutela en sede constitucional, la Corte tuvo noticia del fallecimiento del señor Ávila Munar. Por ello, como cuestión previa del caso, y aplicando los precedentes sobre carencia actual de objeto, se examinó si procedía un fallo de fondo. La Corte encontró que lo procedente es aplicar la figura de la sucesión procesal del artículo 68 del Código General del Proceso, pues: (i) la muerte del actor no tuvo relación con los hechos que originaron la acción de tutela; y (ii) un posible pronunciamiento del juez tutela puede tener efectos sobre los herederos del señor Ávila Munar.

70. Superado esta cuestión de procedibilidad, la Sala Plena encontró que la Sala de Descongestión Número 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia incurrió en un defecto procedimental y otro por desconocimiento del precedente. En primer lugar, el juez de casación incurrió en un defecto procedimental por exceso ritual manifiesto pues en la argumentación que elaboró para justificar que no iba a realizar un examen de fondo del recurso extraordinario por la existencia de graves errores de técnica argumentativa apeló a argumentos sustanciales en relación con la conducencia de las pruebas presentadas en el proceso. A juicio de la Corte, esto representa un apego desproporcionado a las formas procesales de la casación que terminó en un ejercicio excesivo del análisis judicial formal que obstaculizó la posibilidad que tenía el accionante de que su caso fuero analizado materialmente por los jueces ordinarios competentes.

71. En segundo lugar, la Corte encontró que la Sala de Descongestión desconoció los precedentes vigentes al momento en que ocurrieron los hechos objeto de litigio. Según estos precedentes, la estabilidad ocupacional reforzada no es una garantía legal sino constitucional y en esos términos debe ser entendida. Así, la garantía de permanencia del trabajo encuentra asidero en una interpretación armónica entre el derecho al trabajo, a la igualdad y el principio a la dignidad humana por lo que sus límites e instrumentalización no dependen de una decisión del legislador. En esa medida, según la línea jurisprudencial que se construyó y consolidó entre el 2001 y el 2013, año en el que el accionante fue despedido, la estabilidad ocupacional reforzada cobija a todo trabajador que sobrelleve una afectación en su salud que limite o impida el normal desarrollo de sus obligaciones profesionales, sin que esta situación deba ser considerada propiamente como una discapacidad.

72. Por último, la Sala Plena convoca a todos los jueces del país, ordinarios y constitucionales, para que se abstengan de utilizar la expresión “discapacidad severa, moderada y leve” para hacer alusión a la pérdida de capacidad laboral que se debe probar en algunos casos para gozar de la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada. Esta expresión no se ajusta a la definición adoptada en la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con

Discapacidad. De acuerdo a este instrumento internacional, la discapacidad es un concepto evolutivo que resulta de 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 con las demás y no depende solamente de un diagnóstico médico para que sea reconocida. Por ello, la Corte invita a los jueces del país a eliminar en su lenguaje judicial una visión medicalizada de la discapacidad que perpetúa estereotipos y situaciones de discriminación.

73. Por los anteriores motivos, la Sala revocará las sentencias de tutela proferidas dentro del proceso bajo examen y, en su lugar, amparará los derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada del señor Germán Ávila Munar. En consecuencia, dejará sin efectos la sentencia del 14 de septiembre de 2020, proferida por la Sala de Descongestión Laboral No. 2 de la Corte Suprema de Justicia, dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor Germán Ávila Munar en contra de Pavimentos El Dorado S.A.S. Así las cosas, la Sala Plena le ordenará a la Sala de Descongestión Laboral Número 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que, en 15 días contados a partir de la notificación de la presente decisión, expida una nueva providencia en la cual se observe la interpretación constitucional vigente sobre el alcance de la estabilidad ocupacional reforzada en los términos detallados en este pronunciamiento.

III. 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, RESUELVE Primero. REVOCAR la sentencia proferida el 15 de julio de 2021 por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia que, en segunda instancia, confirmó la decisión del 20 de abril de 2021 de la Sala de Casación Penal, dentro del proceso de tutela promovido por el señor Germán Ávila Munar en contra de la Sala de Descongestión Laboral No. 2 de la Corte Suprema de Justicia y la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior de Valledupar. En su lugar TUTELAR los derechos fundamentales a la igualdad, al debido proceso y a la estabilidad ocupacional reforzada del accionante.

Segundo. DEJAR SIN EFECTOS la sentencia del 14 de septiembre de 2020 proferida por la Sala de Descongestión Laboral Numero 2 de la Corte Suprema de Justicia dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor Germán Ávila Munar en contra de Pavimentos El Dorado S.A.S.

Tercero. En consecuencia, ORDENAR a la Sala de Descongestión Laboral Número 2 de la Corte Suprema de Justicia que, en el término de quince (15) días hábiles, contados a partir de la notificación de esta providencia, profiera una nueva sentencia de fondo, en los términos señalados en esta decisión, en la cual se observe la interpretación constitucional sobre el alcance de la estabilidad laboral reforzada fijada en la jurisprudencia constitucional.

Cuarto. Por Secretaría General de esta Corporación, LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, publíquese y cúmplase.

CRISTINA PARDO SCHLESINGER Presidenta NATALIA ÁNGEL CABO Magistrada HERNÁN CORREA CARDOZO Magistrado (E) DIANA FAJARDO RIVERA Magistrada JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR Magistrado ALEJANDRO LINARES CANTILLO Magistrado Con aclaración de voto ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO Magistrado PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA Magistrada JOSE FERNANDO REYES CUARTAS Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Integrada por las magistradas Cristina Pardo Schlesinger y Diana Fajardo Rivera.

[2] La Defensoría del Pueblo presentó insistencia para que la Sala de Selección escogiera el caso para revisión. Fundó su solicitud en que, a su juicio, al accionante le asistía el derecho a la estabilidad laboral reforzada, de manera que las decisiones de segunda instancia y de casación en el proceso laboral, así como las de los jueces de tutela, debieron tomar en consideración dicha circunstancia para acceder a las pretensiones de protección invocadas en la acción de tutela.

[3] La información sobre los hechos expuestos en el escrito de tutela es complementada con los elementos de prueba que obran en el expediente con el fin de facilitar el entendimiento del asunto.

[4] Certificado de incapacidades médicas expedido por Saludcoop EPS. Proceso ordinario laboral. Cuaderno principal, folio 15. Expediente digital T-8.430.063.

[5] Audio de audiencia de primera instancia de trámite y juzgamiento del proceso laboral ordinario. Expediente digital T-8.430.063. [6] Ibidem.

[7] Corte Constitucional. Sentencia C-531 de 2000. [8] Corte Constitucional. Sentencia C-079 de 1996. [9] Audio de audiencia de segunda instancia que resuelve recurso de apelación del proceso laboral ordinario. Expediente digital T-8.430.063.

[10] Ibidem. [11] Sentencia 3651-2020 del 14 de septiembre de 2020 de la Sala de Descongestión Laboral No. 2 de la Corte Suprema de Justicia. Cuaderno 3, folios 68 a 69.

Expediente digital T-8.430.063. [12] Ibidem, folio 68. [13] Ibidem, folio 68. [14] Ibidem, folio 69 a 71. [15] Ibidem, folio 77. [16] Ibidem, folio 78.

[17] Acción de tutela. Cuaderno único, folio 1. Expediente digital T8430063. [18] Contestación de Pavimentos El Dorado S.A.S. a la acción de tutela, folios 3 a 4. Expediente digital T8430063.

[19] Contestación Sala de Descongestión Laboral No. 2 de la Corte Suprema de Justicia, folios 2 a 3. Expediente digital T8430063. [20] Ibidem, folio 2.

[21] Ibidem, folio 3. [22] Ibidem, folio 4. [23] Contestación adicional de Pavimentos El Dorado S.A.S. a la acción de tutela, folios 1 a 2. Expediente digital T8430063.

[24] Contestación adicional Sala de Descongestión Laboral No. 2 de la Corte Suprema de Justicia, folios 2 a 3. Expediente digital T8430063. [25] Correos electrónicos recibidos en la Secretaría General de la Corte Constitucional e incorporados al expediente digital T-8.430.063.

[26] Memorial de traslado presentado por el apoderado judicial de Pavimentos El Dorado S.A.S. Folio, 2. Expediente digital T-8.430.063. [27] Al respecto consultar, entre otras: s entencias T-308 de 2011, T-236 de 2018, T-038 de 2019, T-086 de 2020.

[28] Al respecto, consultar, entre otras: T- 358 de 2014, T- 025 de 2019, SU-522 de 2019, T-002 de 2021. [29] Corte Constitucional. Sentencia SU-540 de 2007.

[30] Corte Constitucional. Sentencia T-344 de 2019, pie de página 72. [31] Ibidem. [32] Asamblea Nacional Constituyente. Subcomisión primera de la Comisión Quinta. Sobre el Trabajo y el Trabajador. Informe del 10 de abril de 1991, pp. 3, 9 y 12.

[33] Ver, por ejemplo, sentencias T-586 de 1996; T- 373 de 1998; T-174 de 1999; T-406 de 2000; T-1240 de 2001; T-1088 de 2002; T-167 de 2003; T-848 de 2004; T-176 de 2005; T-087 de 2006; T-245 de 2007; T-528 de 2008; T-181 de 2009; T-088 de 2010; T-054 de 2011: T-082 de 2012: T-715 de 2013; T-656 de 2014; T-400 de 2015; T-350 de 2016; T-743 de 2017; T-395 de 2018; T-477 de 2019; T-535 de 2020; T-279 de 2021; y T-104 de 2022; T-746 de 2003; T-695 de 2004; T-323 de 2005; y T-1046 de 2006;

[34] Ver, por ejemplo, sentencias T-1101 de 2003; SU-388 de 2005; T-166 de 2006; T-384 de 2007; T-833 de 2009; T-162 de 2010; T-945 de 2013; T-345 de 2015; SU-691 de 2017; y T-003 de 2018.

[35] Ver, por ejemplo, sentencias T-828 de 2014; T-693 de 2015; T-638 de 2016; y T-076 de 2017; [36] Ver, por ejemplo, sentencias T-728 de 1998; SU-036 de 1999; T-068 de 2000; T-731 de 2001; T-1061 de 2002; T-1046 de 2006; T-360 de 2007; T-046 de 2009; T-998 de 2010; T-107 de 2011; T-917 de 2012; SU-377 de 2014; T-523 de 2017; T-014 de 2018; T-338 de 2019; T-376 de 2020; y T-226 de 2022.

[37] Corte Constitucional. Sentencia SU-049 de 2017. [38] Corte Constitucional. Sentencia T-441 de 1993. [39] Corte Constitucional. Sentencia C-470 de 1997.

[40] Corte Constitucional. Sentencia C-531 de 2000. [41] Ibidem. [42] Decreto 2463 de 2011. Artículo 3. [43] Ibidem. Artículo 2. [44] Ver, entre otras, sentencia del 7 de febrero de 2006. Radicado 25130; sentencia del 15 de julio de 2008. Radicado 32532; sentencia del 25 de marzo de 2009. Radicado 35606;

sentencia del 28 de octubre de 2009. Radicado 35421; sentencia del 16 de marzo de 2010. Radicado 36115; sentencia del 28 de agosto de 2012. Radicado 39207;

sentencia del 13 de marzo de 2013; Radicado 41380; sentencia del 14 de octubre de 2015. Radicado 53083; sentencia del 7 de septiembre de 2016. Radicado 52201.

sentencia del 2 de agosto de 2017. Radicado 67595. Radicado 5220; sentencia del 28 de febrero de 2018. Radicado 55933; sentencia del 27 de noviembre de 2019;

sentencia del 9 de septiembre de 2020. Radicado 6085; y sentencia del 1 de diciembre de 2021. Radicado 89595; [45] Constitución Política. Artículo 13.

[46] Corte Constitucional. Sentencia T-1040 de 2001. [47] Ver, entre otras, las sentencias T-351 de 2003; T-1183 de 2004; T-283 de 2005; T-392 de 2008; T-504 de 2008;

T-518 de 2008; T-554 de 2018; T-1015 de 2008; T-337 de 2009; T-677 de 2009; T-039 de 2010; T-230 de 2010; T-417 de 2010; T-480 de 2010; T-758 de 2010;

T-002 de 2011; T-019 de 2011; T-050 de 2011; T-182 de 2011; T-415 de 2011; T-742 de 2011; T-858 de 2011; T-211 de 2012; T-225 de 2012; T-226 de 2012;

T-313 de 2012; T-440A de 2012; T-881 de 2012; T-1034 de 2012; y T-116 de 2013. En este grupo de casos, la Corte extendió la protección de la estabilidad laboral reforzada tanto a personas con condiciones de salud que impiden un desempeño laboral normal -así no sean considerados propiamente como personas con discapacidad- como a personas que efectivamente se encuentran en una situación de discapacidad.

[48] Corte Constitucional. Sentencia SU-049 de 2017. [49] Corte Constitucional. Sentencia SU-049 de 2017. [50] Corte Constitucional. Sentencia C-200 de 2019.

[51] Ibidem. [52] Ibidem. [53] Corte Constitucional. Sentencia SU-380 de 2021. [54] Ibidem. [55] Ver, por ejemplo, sentencias SU-477 de 1997, SU-429 de 1998 y T-774 de 2004.

[56] Corte Constitucional. Sentencia C-590 de 2005. [57] Corte Constitucional. Sentencia SU-026 de 2021. [58] Ibidem. [59] La única excepción a esta regla tiene que ver con la doctrina de la cosa juzgada fraudulenta y el principio del fraude todo lo corrompe. Al respecto ver, entre otras, las Sentencias: T-218 de 2012 y T-373 de 2014 M.P.

[60] Ver, por ejemplo, la Sentencia T-322 de 2008. [61] Ver, por ejemplo, sentencias: C-590 de 2005 y T-926 de 2014. [62] Ver, entre otras, la sentencia SU-659 de 2015.

[63] Corte Constitucional. Sentencia SU-128 de 2021. [64] Ver, por ejemplo, las sentencias SU-573 de 2017 y SU-061 de 2018. [65] Constancia de notificación de la sentencia de casación; Cuaderno 3, folios 40 a 57. Expediente digital T-

8.430.063.

[66] El Artículo 31 de la Ley 712 de 2001 establece las siguientes causales: “1. Haberse declarado falsos por la justicia penal documentos que fueron decisivos para el pronunciamiento de la sentencia recurrida. 2. Haberse cimentado la sentencia en declaraciones de personas que fueron condenadas por falsos testimonios en razón de ellas. 3. Cuando después de ejecutoriada la sentencia se demuestre que la decisión fue determinada por un hecho delictivo del juez, decidido por la justicia penal. 4. Haber incurrido el apoderado judicial o mandatario en el delito de infidelidad de los deberes profesionales, en perjuicio de la parte que representó en el proceso laboral, siempre que ello haya sido determinante en este.” [67] Corte Constitucional. Sentencia SU-380 de 2021.

[68] Ibidem. [69] Corte Constitucional. Sentencia T-086 de 2007. [70] Op. Cit. Sentencia 3651-2020 del 14 de septiembre de 2020 de la Sala de Descongestión Laboral No. 2 de la Corte Suprema de Justicia. Cuaderno 3, folios 67.

Expediente digital T-8.430.063. [71] Ibidem. [72] Como se explicó en las consideraciones del caso, la Corte Constitucional en más de 30 ocasiones diferentes entre el 2001 y abril del 2013 -es decir, el momento en que el señor Munar Ávila fue despedido de la empresa Pavimentos El Dorado S.A.S- ratificó que la garantía de estabilidad ocupacional reforzada aplica para personas que tienen una condición de salud que les impide cumplir materialmente con sus tareas profesionales, incluso si dichas situaciones no son consideradas propiamente como una discapacidad.

[73] Esta expresión la usan los jueces de instancia en este proceso, pero también lo ha utilizado la Corte Constitucional en la C-458 de 2015.

[74] Literal e, del preámbulo de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

**Fuente:** Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/SU348-22.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.