

Sentencia SU-111/25 (marzo 26)

M.P. Diana Fajardo Rivera

Expediente T-9670130

Corte declara la ineficacia de una conciliación por afectar derechos ciertos e indiscutibles de una trabajadora protegida con fuero de salud

1. Síntesis de los fundamentos

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

La Sala de Casación Laboral en Descongestión n.º 1 que conoció del recurso extraordinario de casación que interpuso contra la empresa,

consideró que la conciliación era plenamente válida y negó lo pedido. Dicha decisión fue objetada en tutela. La Sala de Casación Penal amparó, por considerar ilegal e ineficaz el acuerdo conciliatorio, pero la Sala de Casación Civil revocó la protección.

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

Como metodología de resolución del caso, la Sala reiteró las reglas jurisprudenciales de tutela contra providencia judicial y sobre estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Así mismo se refirió a la irrenunciabilidad de los derechos fundamentales en el trabajo y los efectos de la conciliación sobre derechos ciertos e indiscutibles cuando las personas se encuentran protegidas por el fuero de salud.

A partir de tales reglas, al definir el asunto, encontró acreditados los defectos formulados y advirtió que el acuerdo de la trabajadora suscrito recayó sobre derechos ciertos e indiscutibles, que lo tornaban ineficaz, pues se encontraba protegida por estabilidad laboral por razones de salud y en consecuencia, concedió el amparo y dispuso el reintegro de la accionante y, de no ser posible ante la imposibilidad material ante la liquidación de la empresa, su incorporación a la masa de acreedores para que se le reconozca y pague salarios y prestaciones sociales, así como cotizaciones a seguridad social desde el 2 de mayo de 2014 y hasta la fecha de notificación de la providencia.

La Sala Plena, dada su competencia de unificación, evaluó las barreras administrativas que enfrentan las personas ante las autoridades encargadas de analizar los casos sobre estabilidad laboral reforzada por razones de salud por parte de las autoridades administrativas, y determinó que corresponde al Ministerio del Trabajo que en el término máximo de 6 meses implemente un sistema de información para la evaluación, monitoreo y prevención en la política pública del trabajo. Además dispuso la regulación del trámite de evaluación de las autorizaciones previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1991, a través de un procedimiento que garantice una respuesta expedita a las

solicitudes que sobre esta materia deben resolver los inspectores del trabajo.

Además, solicitó a la Defensoría del Pueblo - defensoría delegada para los derechos económicos sociales y culturales- realizar el seguimiento a esta orden y entregar al Ministerio recomendaciones periódicas semestrales para medir la satisfacción de derechos y el cumplimiento de lo definido en las decisiones jurisprudenciales relacionadas con estabilidad laboral reforzada.

2. Decisión

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

SEGUNDO. REVOCAR la Sentencia dictada el 3 de agosto de 2023 por la Sala de Casación Civil y Agraria de la Corte Suprema de Justicia, dentro de la acción de tutela promovida por María Delia Lozano Celis contra la Sala de Descongestión Laboral N.º1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. En su lugar, **CONFIRMAR** la Sentencia de primera instancia, emitida el 21 de marzo de 2023, por la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia.

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

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

infracción del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada y establecer un procedimiento que garantice una respuesta expedita a las solicitudes que sobre esta materia deben resolver los inspectores del trabajo. La Defensoría del Pueblo - defensoría delegada para los derechos económicos sociales y culturales- deberá realizar el seguimiento a esta orden y entregar al Ministerio recomendaciones periódicas semestrales para medir la satisfacción de derechos y el cumplimiento de lo definido en las decisiones jurisprudenciales relacionadas con estabilidad laboral reforzada.

QUINTO. Por Secretaría General, LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

3. Salvamentos parciales de voto y aclaración de voto.

Las magistradas **Natalia Ángel Cabo y Paola Andrea Meneses Mosquera**, y los magistrados **Jorge Enrique Ibáñez Najjar y Miguel Polo Rosero salvaron parcialmente el voto.** El magistrado **Vladimir Fernández Andrade aclaró el voto.**

La magistrada **Natalia Ángel Cabo salvó parcialmente su voto** en el presente asunto. La magistrada compartió que en este caso es procedente el amparo y reconoció el carácter garantista de la decisión y el hecho de que se protegieran los derechos fundamentales de la trabajadora, incluyendo la orden de reintegro o, en su defecto, el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir.

Sin embargo, no estuvo de acuerdo con parte de la ratio que extiende la jurisprudencia sobre estabilidad laboral reforzada en materia de salud sin un análisis serio de las consecuencias que esto pueda acarrear. En particular consideró que la regla de decisión propuesta en la sentencia, según la cual, una persona con estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud no puede conciliar la terminación de su contrato laboral, puede generar efectos indeseados en las mismas personas a las que busca proteger. Esa regla establecida en la sentencia, desconoce que las personas vulnerables también pueden tener agencia, al tiempo que puede generar dinámicas complejas en el mercado laboral.

Esto no quiere decir que no se reconozca que, como en este caso, existen eventos en los que las personas son sujetas a discriminación, y por ende deben ser protegidas. Pero la Corte ha debido continuar con la regla de decisión establecida en la sentencia T-217 de 2014. En dicha decisión la Corte estableció que, cuando el contrato de trabajo de una persona con estabilidad laboral reforzada se termina por mutuo acuerdo en una

diligencia de conciliación, se debe mencionar la situación de debilidad manifiesta de la persona en razón de su enfermedad y se le debe informar al trabajador sobre las protecciones que le asisten en virtud de esa garantía constitucional; de lo contrario, el acuerdo será ineficaz. Sin embargo, dicho precedente no indicó que la estabilidad laboral en salud sea un derecho cierto e indiscutible, que impida la terminación del contrato por mutuo acuerdo. En este sentido, esta sentencia extiende la regla de la estabilidad laboral en salud con ligereza, sin analizar hasta qué punto establecer que la estabilidad laboral reforzada es un derecho cierto e indiscutible puede limitar la posibilidad de que un trabajador, con las debidas garantías, decida voluntariamente la terminación de su contrato o dimensionar los posibles impactos de esta decisión.

Para la magistrada Ángel, lo procedente hubiera sido conceder el amparo constitucional por los defectos fácticos y de desconocimiento del precedente, y no por el defecto sustantivo. De hecho, la magistrada resaltó que este defecto ni siquiera fue alegado en la demanda.

Por último, basada en estudios empíricos, la magistrada insistió en que no es aventurado sostener que decisiones constitucionales en política pública que amplían reglas basadas en casos individuales pueden generar efectos indeseados y, por ende, deben ser estudiados con cuidado. En materia laboral mostró que algunos estudios han encontrado que la imposición de restricciones y trámites adicionales aplicables únicamente a los trabajadores sujetos a fuero constitucional genera desincentivos para su contratación. Sobre este punto, recordó lo dicho por esta misma Corte en la Sentencia SU-075 de 2018, en la que reconoció que, en algunos casos, medidas implementadas para proteger la estabilidad laboral reforzada, en la práctica, pueden convertirse en barreras el acceso al empleo para ciertos grupos poblacionales.

De otro lado, la magistrada Ángel advirtió que la decisión de la Sala Plena asigna al Ministerio del Trabajo la responsabilidad de resolver no solo las solicitudes de despido de trabajadores con afectaciones de salud, sino también cualquier actuación que implique la terminación de su relación laboral. En ese sentido, advirtió que esta entidad carece de procedimientos claros y ágiles para atender dichas solicitudes, de bases de datos estadísticas sobre la empleabilidad de estas personas y de la capacidad institucional y administrativa para gestionar eficientemente estos trámites. De hecho, según las cifras plasmadas en la sentencia, cerca del 50% de las solicitudes de despido no son tramitadas. Esta circunstancia sugiere que los impactos de extender la regla en este caso pueden generar efectos no deseados.

En conclusión, la magistrada consideró que el desarrollo normativo y jurisprudencial que se haga en relación con la estabilidad laboral reforzada debe abordarse de forma cuidadosa y con la plena consciencia de los impactos que estos cambios pueden llegar a tener, no solo para casos futuros, sino también para la empleabilidad de las personas con afectaciones en salud.

La magistrada **Paola Andrea Meneses Mosquera salvó parcialmente el voto**. La magistrada coincidió con la mayoría en que la Sala de Descongestión incurrió en *defecto fáctico* y vulneró el derecho fundamental al debido proceso de la accionante. Esto, porque ignoró que el juez 15 Laboral del Circuito de Bogotá no conocía la situación de salud de la accionante al momento en que se celebró la conciliación que formalizó el mutuo acuerdo de terminación del contrato de trabajo. En criterio de la magistrada, era posible inferir que la falta de conocimiento de la situación de salud condujo a que el juez validara la conciliación, pese a que existían indicios de que la voluntad de la accionante estaba viciada.

Sin embargo, la magistrada salvó parcialmente su voto porque, a diferencia de lo que concluyó la mayoría, consideró que la Sala de Descongestión no incurrió en los defectos (i) por desconocimiento del precedente; (ii) por violación directa de la Constitución; y (iii) sustantivo. Lo anterior, por dos razones principales:

1. El derecho a la estabilidad laboral reforzada (ELR) por razones de salud es una garantía frente al despido discriminatorio y no cubre la terminación del contrato laboral por mutuo acuerdo. Esto, por al menos tres razones:

- (i) El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece expresamente una protección frente al “despido” discriminatorio, esto es, frente al acto unilateral del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo en razón a la limitación del trabajador. La Ley 361 de 1997 no establece que la ELR por razones de salud cubra la hipótesis de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.
- (ii) No existe un precedente constitucional que haya concluido que la ELR por razones de salud es aplicable a hipótesis de terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo. Por el contrario, en la sentencia SU-087 de 2022, la Sala Plena precisó que “gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, **al momento del despido**, no se encuentran incapacitadas ni con

calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor" (énfasis propio). Por lo demás, la magistrada refirió que las sentencias de las Salas de Revisión que la mayoría de la Sala Plena citó no constituyen precedente.

- (iii) La Sala Plena ha señalado que la garantía derivada del derecho a la ELR por razones de salud genera una presunción de despido discriminatorio "que puede desvirtuarse pues la carga de la prueba le corresponde al empleador"². La decisión de la Sala Plena concluye que los contratos laborales de los trabajadores con ELR por razones de salud no pueden terminarse, incluso, mediando la manifestación de voluntad del trabajador en un mutuo acuerdo con el empleador. En tal sentido, señaló que la decisión de la Sala Plena era irrazonable porque impone una mayor restricción a la terminación por mutuo acuerdo, en comparación con las terminaciones derivadas de la decisión unilateral del empleador.

2. La ELR por razones de salud no es un derecho cierto e indiscutible:

- (i) Un "derecho es cierto e indiscutible cuando está incorporado al patrimonio de un sujeto y haya certeza sobre su dimensión, es decir, cuando hayan operado los supuestos de hecho de la norma que lo consagra"³. Se trata de derechos de naturaleza patrimonial que, particularmente, en materia laboral, no son disponibles para las partes. En contraste, el derecho a la ELR por razones de salud es una garantía frente al despido discriminatorio, no un derecho a estabilidad laboral absoluta. Además, los requisitos de la ELR por razones de salud no son objetivos; por el contrario, siempre implican una valoración sobre el grado de afectación que las enfermedades que padece el trabajador implican para el desempeño de sus funciones.
- (ii) La imposibilidad de disposición del derecho del trabajador a finalizar su contrato de trabajo desconoce la autodeterminación de su vida laboral. Tal como lo ha considerado la Sala Permanente de la Sala de Casación Laboral de la CSJ, "negar la posibilidad de conciliar a las personas con discapacidad -que se recuerda no es precisamente el caso de la accionante- es igual a vedar su capacidad de autodeterminación para asumir compromisos y obligarse, derecho que como quedó expuesto en precedencia

² Corte Constitucional, sentencia SU-087 de 2022.

³ Corte Constitucional, sentencia T-040-18.

poseen todas las personas en igualdad de condiciones, en respeto no solo de la dignidad, sino de la posibilidad que estos gozan de interactuar sin barreras que impidan su participación plena y efectiva en la vida profesional"⁴.

El magistrado **Jorge Enrique Ibáñez Najjar salvó parcialmente su voto**, al considerar que en el caso concreto el único defecto en el que incurrió la sentencia adoptada por la Sala de Descongestión n.º 1 de la Corte Suprema de Justicia fue el fáctico. Esto, en tanto y en cuanto:

Primero. La decisión judicial no desconoció el precedente de la Corte Constitucional, pues contrario a lo concluido por la mayoría de la Sala, de conformidad con lo dicho en las sentencias SU-047 de 2017, SU 087 de 2022, SU-061 de 2023, SU-428 de 2023 y SU-213 de 2024, entre muchas otras, la garantía de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud solo opera cuando la terminación del contrato de trabajo obedece a una decisión unilateral del empleador, lo que implica que *contrario sensu*, no opera ante otro modo de terminación de la relación laboral. En ese sentido, la configuración de este defecto es incongruente. Por el contrario, lo que la mayoría hizo fue crear un nuevo criterio y aplicarlo de manera retroactiva a la sentencia acusada.

Segundo. En el caso analizado, la accionante no era beneficiaria del fuero de salud. En tanto que la terminación del vínculo laboral se originó en la necesidad de reducir puestos de trabajo por la difícil situación económica de la empleadora, tal como fue señalado en la sentencia; motivo por el cual no se encuentra acreditado el tercer supuesto exigido en la Sentencia SU-087 de 2022, es decir, que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación por su salud.

Tercero. No se incurrió en el defecto de violación directa de la Constitución. Dado que la accionante no es beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, como fue mencionado en el punto anterior, no puede afirmarse que la garantía de no despido en razón de la salud tenga la connotación de un derecho cierto e irrenunciable. En consecuencia, la conciliación suscrita no transgredió el principio de irrenunciabilidad de los beneficios mínimos laborales.

Cuarto. Alterar los requisitos para que opere la garantía de no despido a un mutuo acuerdo atenta contra el efecto de la cosa juzgada y con ello

⁴ Sentencia SL1152 de 2023.

la supremacía de la Constitución Política y los principios de seguridad jurídica, igualdad y confianza legítima. La conciliación solo puede quedar sin efectos cuando se logra probar un vicio en el consentimiento.

Quinto. La sentencia atacada solo incurrió en un defecto fáctico. En el expediente se acreditó que al suscribir el acuerdo de voluntades, las partes interesadas engañaron al apercibido judicial que aprobó la conciliación, al ocultarle las condiciones de salud de la accionante. Por este motivo, era procedente dejar sin efectos la conciliación pero solo por inducir al juez a error.

El magistrado **Miguel Polo Rosero salvó parcialmente su voto**. Al respecto, si bien consideró que la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (en adelante, CSJ) sí incurrió en un defecto fáctico, pues era posible inferir que la falta de conocimiento de la situación de salud de la actora condujo a que se validara judicialmente la conciliación, pese a que existían indicios de que la voluntad de esta última estaba viciada, lo cierto es que no se acreditó, ni cabía declarar la existencia de los defectos sustantivo, por desconocimiento del precedente y por violación directa de la Constitución, como pasa a explicarse.

Para comenzar, el magistrado Polo reiteró su posición sobre la exigencia de que las solicitudes de tutela que se presentan contra decisiones de una Alta Corte se sometan a examen más riguroso de procedencia, por el rol que cumplen dichos órganos en el sistema jurídico. De ahí que, por razones de seguridad jurídica y certeza del derecho, no basta con hacer referencia, en abstracto, a la presunta vulneración de derechos fundamentales, como el debido proceso (incluyendo el respeto por el precedente judicial), sino que se requiere demostrar: (1) la invocación de por lo menos un defecto en la providencia cuestionada; (2) su carácter irrazonable; y (3) que comporte una anomalía de tal entidad, que exija la imperiosa intervención del juez constitucional. Este último supuesto supone que la irregularidad avizorada se traduzca (a) en una abierta contradicción con la Carta o con la jurisprudencia de este Tribunal, tanto en materia de control abstracto, como respecto de la jurisprudencia en vigor en materia de tutela; o (b) con la definición del alcance y los límites de las competencias constitucionales de las autoridades, o en relación con el contenido esencial o los elementos definitorios de los derechos fundamentales.

Sobre la base de lo expuesto, en primer lugar, para el magistrado Polo no se configuró **el defecto sustantivo**, por tres razones: (i) no era posible que

la Sala Plena de la Corte procediera con su examen, pues dicha irregularidad no se invocó en la demanda y tampoco cabía inferir su alegación de una cita realizada a la sentencia T-438 de 2020. En este sentido, se procedió con un *control oficioso*, el cual se extendió a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia sobre la materia, en contravía de la exigencia reiterada de llevar a cabo un análisis riguroso de procedencia respecto de una sentencia proferida por una Alta Corte. Por otra parte, (ii) el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a partir de los pronunciamientos de este Tribunal, consagra un fuero limitado a los casos en que una persona es despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, ya sea que se trate de una persona en situación de discapacidad (en adelante, PSD) o que se encuentre en debilidad manifiesta por sus afectaciones en salud, que le impidan el ejercicio de sus labores en condiciones regulares. El fuero implica que no cabe la finalización del vínculo sin que medie autorización de la oficina de trabajo.

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

De esta forma, no es dable crear, por vía jurisprudencial, un requisito adicional para que el empleador y el trabajador ejerzan su libertad contractual y decidan terminar por su propia voluntad la relación laboral que los vincula, sobre todo si ello implica extender su alcance más allá del rigor normativo fijado por el legislador y de la razonabilidad que sugiere la distinción de las formas de terminar la relación de trabajo. Por lo demás, (iii) los mandatos contenidos en los artículos 13 y 15 del CST prohíben la conciliación sobre derechos ciertos e indiscutibles, lo que no ocurrió en el caso bajo examen, pues para que la garantía de la estabilidad laboral reforzada se considere un derecho esa naturaleza, *ante*, se debe acreditar, sin lugar a dudas, su titularidad. En efecto, admitir la conclusión planteada en la sentencia, implica sostener que la afectación de salud que dificulta sustancialmente el desarrollo de las labores se constata, siempre que la dolencia se presente en un miembro con el cual el trabajador realiza la labor, sin determinar si esa condición

le representa, en realidad, *barreras aptitudinales al trabajador* para el ejercicio del cargo. El hecho de que una enfermedad sea calificada de origen laboral no implica, *prima facie*, la imposibilidad del trabajador de desarrollar la labor contratada, sino que evidencia que la dolencia se adquirió como consecuencia del ejercicio del cargo. Estos son conceptos diametralmente opuestos y con implicaciones distintas en el marco de la relación laboral.

En segundo lugar, **no se configuró el defecto por desconocimiento del precedente**, por una parte, porque no se acreditó estar en presencia de uno respecto de la extensión del fuero para las terminaciones del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, por la vía de la conciliación, en la que se exigiera que medie la autorización de la autoridad de trabajo. Ninguna de las sentencias invocadas por el fallo suponen esa regla de decisión, por más de que aludan al derecho a la estabilidad laboral reforzada; y, por la otra, porque al tratarse de una acción de tutela contra una providencia de una Alta Corte, que exige mayor rigurosidad en el examen de procedencia, torna indispensable que el defecto deba valorarse en el contexto de las decisiones que la actora alegó como desconocidas (*las sentencias SL3025-2018, SL-10507-2014, SL1185-2015 y la sentencia T-438 de 2020*). En este caso, los fallos invocados por la accionante como precedente no fueron considerados por la mayoría de la Sala, como correspondía, sino que se acudió a un nuevo control oficioso, a partir de la identificación de sentencias distintas a las citadas en la demanda de tutela, con la única excepción de la T-438 de 2020, en las cuales, en todo caso, no fue posible advertir la existencia de una identidad fáctica y de regla de derecho, que pudiese avalar una lesión al precedente constitucional.

En tercer lugar, tampoco **se configuró el defecto por violación directa de la Constitución**, pues no se ignoró abiertamente la especial protección de la que gozan quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, conforme con los artículos 13 y 53 de la Constitución, más aún, cuando esta supuesta irregularidad se vincula con el carácter irrenunciable del derecho alegado, cuya verificación no fue constatada, según se manifestó con anterioridad, sobre todo al no existir un fuero para las terminaciones del contrato de trabajo por mutuo acuerdo. En efecto, las restricciones derivadas del régimen de estabilidad laboral reforzada deben interpretarse de forma restrictiva, de modo que no lesionen la libertad y autonomía de las partes del contrato, cuya protección en este caso estaba dada a través del régimen de los vicios del consentimiento, con las particularidades propias que demanda la especial valoración

hacia la parte débil de la relación laboral, como ha sido identificado por la jurisprudencia reiterada y protectora de la Corte Suprema de Justicia.

El magistrado **Vladimir Fernández Andrade** aclaró su votó al considerar que, en el presente caso, era evidente un escenario de discriminación en contra de la trabajadora por su situación de salud, el cual debía ser protegido por la Corte Constitucional.

En este sentido, dado que el derecho a estabilidad laboral reforzada es una garantía frente a la discriminación y que, en este caso, la Sala Plena constató que la actuación del empleador efectivamente estuvo precedida por un móvil discriminatorio (esencialmente derivado del conocimiento que este tenía sobre la situación de salud de la trabajadora y sobre el tipo de afectación que ella estaba padeciendo, que además tenía un nexo causal directo entre su oficio y la terminación del vínculo laboral), resultaba evidente la existencia de la referida garantía constitucional de la accionante al momento de la terminación del contrato. Así, el magistrado Fernández Andrade precisó que la decisión que adoptó la Corte en esta oportunidad, de ninguna manera afecta la capacidad dispositiva de los titulares de la estabilidad laboral, siempre que -en cada caso- sea claro que la terminación contractual no estuvo orientada o precedida por un criterio móvil discriminatorio.