



**Universidad del
Rosario**

La estabilidad laboral reforzada ¿derecho incierto y discutible?

Análisis jurisprudencial

**Reinforced labor stability: an uncertain and debatable right? A jurisprudential
analysis**

Autor

Juan Camilo Archila Vargas*

Director

David Hernando Barbosa Ramírez

Trabajo de Grado

Facultad de Jurisprudencia

Jurisprudencia

Universidad del Rosario

Bogotá - Colombia

2025

* Estudiante de décimo semestre de Jurisprudencia en la Universidad del Rosario (Bogotá).
Paralegal en Quintero y Quintero Asesores. Interesado en el derecho laboral.

Resumen

El artículo realiza un análisis jurisprudencial sobre la estabilidad laboral reforzada, examinando si constituye una garantía de protección o un derecho incierto y discutible susceptible de transacción entre las partes. Se busca determinar si el trabajador puede renunciar a dicha protección a cambio de una compensación económica otorgada por el empleador.

Palabras clave: Estabilidad laboral reforzada, derechos inciertos y discutibles, acuerdo transaccional.

ABSTRACT

The article conducts a jurisprudential analysis of reinforced job stability, examining whether it constitutes a protective guarantee or an uncertain and debatable right that may be subject to settlement between the parties. It seeks to determine whether an employee can waive this protection in exchange for financial compensation granted by the employer.

Keywords: Reinforced job stability, uncertain and debatable rights, settlement agreement.

Introducción

En los últimos años, la estabilidad laboral reforzada ha cobrado especial relevancia en discusiones doctrinarias, legislativas y jurisprudenciales dada la necesidad de equilibrar los extremos de la relación laboral caracterizada por una parte con poder subordinante y otra

sujeta a dicha prerrogativa, a saber: el empleador y el trabajador. Este poder subordinante le otorga al empleador la facultad tanto de establecer las condiciones que rigen el contrato laboral como la potestad de determinar el momento y la forma en que termina dicho vínculo.

Lo anterior encuentra fundamento en la evolución del derecho laboral colombiano hacia un modelo de protección reforzada, inspirado en la Constitución Política y en la aplicación de normas internacionales incorporadas mediante el bloque de constitucionalidad. Dicho marco normativo ha impulsado el reconocimiento de garantías especiales para grupos en situación de vulnerabilidad, particularmente en escenarios donde el empleo representa la principal fuente de protección del mínimo vital, inclusión social y dignidad humana del trabajador.

Las mencionadas prerrogativas que ostenta el empleador lo ubican en una posición de superioridad frente a su trabajador, habida cuenta de que el contrato laboral representa para este último la cobertura de sus necesidades básicas y las de su familia, su mínimo vital y, en definitiva, su dignidad humana. Todas ellas se encuentran condicionadas por las decisiones tomadas por el empleador en el marco de su poder subordinante, situación que justifica la intervención tanto normativa como judicial para prevenir abusos y garantizar condiciones equitativas en el marco de la relación laboral.

En búsqueda de este equilibrio, el legislador y los organismos de cierre de la rama judicial han establecido diferentes mecanismos de protección para los trabajadores en el marco de la relación laboral. De esta manera, actualmente existen figuras tales como: (i) los fueros, que implican una garantía de estabilidad para los trabajadores que se encuentren

inmersos en ciertas situaciones fácticas que impiden la terminación de sus contratos según cada caso particular; (ii) la reducción de jornadas laborales, que asegura a los trabajadores la eficacia de su derecho a la desconexión laboral y contrarresta la sobrecarga de trabajo; y (iii) otros beneficios obligatorios, tales como licencias remuneradas de maternidad y paternidad, permisos relacionados con salud, sufragio, entre otros.

De igual forma, recientemente se ha evidenciado una nueva etapa de protección al trabajador derivada de la Ley 2466 de 2025, la Reforma Laboral. Esta norma introdujo diversas medidas orientadas a fortalecer la estabilidad y permanencia en el empleo, entre ellas, la limitación de los contratos a término fijo a un periodo máximo de cuatro años. En consecuencia, si al vencimiento de dicho plazo el contrato no es finalizado, se entenderá prorrogado como de término indefinido.

Asimismo, la reforma amplió las garantías en los procesos disciplinarios, con el propósito de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la defensa y la contradicción. Para ello, el empleador debe otorgar un plazo no inferior a cinco días entre la citación y la diligencia de descargos, reforzando los estándares del debido proceso en el escenario laboral.

Son estos, entre muchos otros, claros ejemplos de cómo se ha venido fortaleciendo las garantías a los trabajadores en virtud de la relación de subordinación que ejerce el empleador a través del vínculo laboral, y la necesidad de garantizar un equilibrio impidiendo cualquier tipo de discriminación y/o vulneración de derechos de los trabajadores, en cumplimiento de normas tanto internas como de derecho internacional.

En virtud de lo anterior, se hace clara la necesidad de establecer el alcance de las diferentes protecciones y beneficios que se le otorgan a los trabajadores, dentro de las cuales, y a mi consideración, la que requiere con urgencia un alcance claro y preciso es el fuero derivado de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, maternidad, entre otras. Surge entonces el interrogante sobre los límites reales de esta protección frente a la terminación contractual: ¿impide la figura cualquier desvinculación, incluso por mutuo acuerdo? ¿Se convierte esto en una restricción absoluta al poder subordinante del empleador?

Resolver este cuestionamiento se hace cada vez más relevante, pues en la práctica, constantemente las empresas realizan acuerdos de transacción con los trabajadores, quienes generalmente tienen condiciones especiales que impiden una terminación sin justa causa del contrato laboral. Tales acuerdos consisten en otorgar una suma de dinero a cambio de la terminación consensuada del vínculo, buscando seguridad jurídica para ambas partes. Sin embargo, la falta de claridad jurisprudencial sobre si la estabilidad laboral reforzada es un derecho irrenunciable o un derecho incierto y discutible genera tensiones prácticas y jurídicas.

A lo anterior, se suma la complejidad operativa que actualmente existe frente al Ministerio del Trabajo para obtener autorización de terminación de un contrato en casos de protección por salud. Los trámites suelen ser prolongados, sin criterios uniformes y frecuentemente sujetos a congestión administrativa, lo que implica riesgos para los empleadores y prolonga situaciones inciertas para los trabajadores. Este escenario evidencia la necesidad de estudiar la transacción como una alternativa jurídica válida y garantista, que

permita flexibilizar salidas consensuadas sin desconocer la finalidad protectora del derecho laboral.

Es por esto que, jurisprudencialmente, se ha venido definiendo el alcance de esta protección en decisiones relevantes como T-109 de 2021, SL-1152 de 2023 y SU-111 de 2025, entre otras. El análisis de estas providencias permitirá evaluar si la estabilidad laboral reforzada es un derecho cierto e indiscutible, o si, por el contrario, constituye un derecho discutible susceptible de acuerdo transaccional sin que resulte aplicable la indemnización prevista tradicionalmente para su desconocimiento.

Finalmente, para responder este interrogante, el artículo abordará el origen de la protección y su fundamento constitucional e internacional, resaltando el papel del bloque de constitucionalidad, la jurisprudencia y la acción de tutela como herramientas estructurantes de la estabilidad laboral reforzada en Colombia, para luego profundizar en el análisis doctrinal y jurisprudencial que permitirá determinar la viabilidad jurídica de su transacción.

Objetivos

Objetivo general

Analizar, desde un enfoque jurisprudencial, el carácter incierto y discutible de la estabilidad laboral reforzada en Colombia, especialmente en los casos de fuero por salud y maternidad, en su defecto, su naturaleza como derecho cierto o renunciable y las implicaciones de su transacción en el marco de la legislación laboral y constitucional.

Objetivos Específicos:

1. Analizar la evolución jurisprudencial de la Corte Constitucional en torno a la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud y maternidad, en el marco de la protección de los derechos fundamentales y del bloque de constitucionalidad, específicamente de las sentencias T-109 DE 2021, SL 1152 de 2023 y SU-111/25.

2. Estudiar los criterios jurídicos que han permitido o negado la transacción o renuncia a la estabilidad laboral reforzada, considerando los principios de irrenunciabilidad, dignidad humana y el enfoque diferencial de derechos.

Marco Teórico

1. Del bloque de constitucionalidad y su influencia con la estabilidad laboral reforzada

El bloque de constitucionalidad en Colombia surge como una necesidad e interés internacional de adherir como normas de orden constitucional normas internacionales que, a pesar de no encontrarse enmarcadas dentro del texto literal de la Constitución Política, pueden ser incorporadas y aplicadas en el orden legal. En este sentido el bloque de constitucionalidad está conformado por aquellas normas y principios que, aunque no figuran expresamente en el texto constitucional, sirven como criterios para realizar el control de constitucionalidad de las leyes, dado que han sido incorporados normativamente a la Constitución por distintos mecanismos y bajo mandato de la misma. En consecuencia, se consideran auténticos principios y reglas de naturaleza constitucional, es decir, normas

ubicadas en el mismo rango de la Constitución, aun cuando en ocasiones cuenten con procedimientos de reforma distintos a los previstos para las disposiciones constitucionales en sentido estricto (Corte Constitucional, C-225, 1995).

Fue con la constitución de 1991 que se incorporó dicha posibilidad a través de los artículos 53, 93 y 214. Sin embargo, no fue sino hasta el año 1995 en que la Corte Constitucional instauro la nueva figura llamada “Bloque de Constitucionalidad” a través de sentencia C-225 entre otras. Al respecto, la alta Corte:

Explica la operación del Bloque de constitucionalidad, señalando que el control constitucional “debe realizarse no solo frente al texto formal de la Carta, sino también frente a otras disposiciones a las que se atribuye jerarquía —bloque de constitucionalidad estricto sensu—, y en relación con otras normas que aunque no tienen rango constitucional, configuran parámetros necesarios para el análisis de las disposiciones sometidas a su control —bloque de constitucionalidad lato sensu—”. De esta manera, el concepto de Constitución resulta ensanchado ya que los artículos de la Carta son integrados con otros referentes normativos, desde remisiones expresas que hace el propio texto constitucional. (Quinche Ramirez, 2009, p. 170)

Teniendo en cuenta la integración de diferentes normas internacionales que componen el bloque de constitucionalidad, surge la obligación de aplicar dicha normativa en casos reales. Al respecto, el control de convencionalidad según Quinche Ramirez (2009) es la obligación que tienen los jueces de los Estados Parte no solo deben ejercer control de legalidad y constitucionalidad sobre los asuntos sometidos a su conocimiento, sino que

además están obligados a incorporar, dentro de sus decisiones ordinarias, las normas previstas en la Convención Americana.

Es decir, la convencionalidad y el bloque de constitucionalidad son herramientas esenciales para la armonización del derecho interno con el derecho internacional de los derechos humanos, siendo posible que a través de su aplicación, se fortalezca el respeto por los derechos fundamentales y se promueva un marco jurídico más coherente y garantista.

Ahora bien, entendiendo que la mayoría de normas internacionales que desde un comienzo fueron integradas en el bloque de constitucionalidad, están enfocadas en proteger los derechos humanos y establecer medidas de protección especial para grupos vulnerables, siendo esta una de las principales razones para implementar dichas normas en los ordenamientos jurídicos de cada Estado y, especialmente, garantizar y plasmarlas como normas de rango constitucional.

Es por esto que es posible hablar de un enfoque diferencial de derechos el cual nace también con la constitución de 1991, por medio del cual se reconoce la existencia de grupos en situación de vulnerabilidad que requieren medidas especiales para garantizar la igualdad material. Este enfoque busca superar las desigualdades estructurales mediante la adopción de políticas públicas y normativas que reconozcan y protejan los derechos de poblaciones como mujeres, niños, comunidades indígenas, personas en situación de discapacidad, entre otros.

El enfoque diferencial tiene sustento en diversas normas nacionales e internacionales. En el ámbito nacional, el artículo 13 de la Constitución establece la igualdad formal y

material, así como la obligación del Estado de proteger a grupos vulnerables. En el ámbito internacional, se destacan diversas normas relacionadas con la materia laboral, como el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, y el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación. También se incluyen el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que protege el derecho al trabajo y a condiciones laborales justas, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su Protocolo de San Salvador, que refuerza la protección de los derechos laborales y sindicales.

Así mismo, por medio del bloque de constitucionalidad se busca fortalecer la aplicación del enfoque diferencial de derechos, asegurando que nuestra legislación y mecanismos de protección se ajusten a los estándares internacionales de protección de los derechos humanos.

Por todo lo anterior, podemos evidenciar una relación estrecha entre el bloque de constitucionalidad, control de convencionalidad y enfoque diferencial de derechos, pues son herramientas esenciales para la armonización del derecho interno con el derecho internacional de derechos humanos el cual está en constante desarrollo y amerita su constante progresiva protección inclusive de sujetos de especial protección y comunidades vulnerables.

2. La estabilidad laboral reforzada en Colombia

La estabilidad laboral reforzada se encuentra consagrada en el artículo 53 de la Constitución Política, y su finalidad es evitar que los trabajadores sean desvinculados arbitraria o discriminatoriamente, especialmente cuando atraviesan circunstancias de vulnerabilidad que afectan su capacidad para competir en igualdad de condiciones en el mercado laboral. Esta protección adquiere relevancia en tanto el empleo constituye la principal fuente de ingreso del trabajador y, por ende, la garantía de su mínimo vital, dignidad y proyecto de vida.

En desarrollo de dicho mandato constitucional, el legislador materializó esta protección mediante el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al establecer que la terminación del contrato de trabajo de una persona en condición de discapacidad, sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo genera la obligación para el empleador de indemnizar al trabajador, sin perjuicio del eventual reintegro laboral. De esta forma, el ordenamiento jurídico reconoce que, aun en situaciones de subordinación, el trabajador no puede ser objeto de decisiones que desconozcan su dignidad, su estabilidad y su derecho a permanecer en el empleo cuando no exista justa causa para su desvinculación.

Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia SU-061 de 2023, ha precisado los elementos necesarios para que proceda esta protección en casos relacionados con salud y discapacidad, señalando que deben concurrir tres requisitos mínimos:

- (i) La existencia de una afectación en la salud que limite de manera sustancial la capacidad laboral del trabajador; (ii) el conocimiento del empleador sobre dicha situación al momento de la desvinculación; y (iii) la ausencia de una causa objetiva y

suficiente que justifique la terminación del vínculo laboral.” (Corte Constitucional, SU-061, 2023).

Este estándar fue reiterado previamente, entre otras, en las sentencias SU-087 de 2022 y SU-269 de 2023, donde se consolidó la regla según la cual no basta la mera existencia de un diagnóstico médico, sino que debe verificarse una afectación funcional real al normal desarrollo de sus funciones.

En este orden de ideas, no basta con afirmar que una persona goza de dicha protección por sufrir quebrantos de salud al momento del despido, según la Sentencia SL1817 (2023) de la Corte Suprema de Justicia, debe demostrarse, como mínimo, una afectación física, psíquica o sensorial de carácter moderado, es decir, que represente una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, conforme al artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, sin importar su origen ni requerir reconocimientos o identificaciones previas. En este sentido, la estabilidad solo aplica cuando el extrabajador es despedido por encontrarse en una situación de discapacidad que le impida cumplir total o parcialmente con las funciones contratadas, configurándose así una condición de debilidad manifiesta en su favor.

Así, la estabilidad laboral reforzada no opera de manera automática, sino frente a supuestos específicos en los que la terminación del contrato carezca de fundamento jurídico válido y tenga como origen una situación de discriminación o desprotección derivada de la condición del trabajador. Ello revela la finalidad protectora de la figura, pero al mismo tiempo abre el debate sobre si esta garantía es absoluta o, por el contrario, admite excepciones contractuales o acuerdos entre las partes que permitan poner fin al vínculo laboral.

Este debate se intensifica cuando se analizan los acuerdos de transacción celebrados en contextos donde el trabajador se encuentra amparado por un fuero de salud. Surge entonces la pregunta que orienta el presente artículo: ¿puede el trabajador renunciar voluntariamente a dicha protección mediante una compensación económica o, por el contrario, se trata de un derecho indisponible cuya afectación invalida cualquier acuerdo privado? Como se planteará en los apartados siguientes, la respuesta jurisprudencial no ha sido uniforme, lo que ha generado incertidumbre jurídica para trabajadores y empleadores.

3. Acción de tutela en Colombia

Uno de los principales mecanismos de protección de los trabajadores respecto a terminaciones injustificadas y discriminatorias ha sido la acción de tutela. Este mecanismo constitucional, consagrada en el artículo 86 de la Constitución y regulada en el Decreto 2591 de 1991, es el mecanismo preferente y sumario para la protección inmediata de los derechos fundamentales frente a su vulneración o amenaza. Su diseño procesal expedito busca garantizar que los derechos constitucionales sean protegidos sin dilaciones indebidas, siendo esta una de las herramientas más utilizadas por los trabajadores para reclamar la garantía de estabilidad laboral reforzada.

La Corte Constitucional ha señalado que la tutela procede cuando se cumplen tres requisitos esenciales: (i) legitimación, (ii) inmediatez y (iii) subsidiariedad. La exigencia de subsidiariedad, en particular, implica que la tutela solamente será procedente “cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como

mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.”(Constitución Política de Colombia, 1991). Sin embargo, pese a esta regla, en la práctica la tutela se ha consolidado como el mecanismo principal para discutir controversias laborales relacionadas con estabilidad reforzada, dada la afectación directa al mínimo vital del trabajador y la necesidad de evitar daños de carácter urgente e irremediables.

No obstante, el uso masivo de la acción de tutela ha generado problemas estructurales, entre ellos: (i) congestión judicial; (ii) multiplicidad de criterios interpretativos entre jueces de tutela, lo que ocasiona decisiones disímiles frente a supuestos fácticos similares; y (iii) un aumento en la intervención judicial en las relaciones laborales. Esto último ha fortalecido la protección constitucional del trabajador, pero también ha producido en cierta medida inseguridad jurídica para los empleadores, quienes en ocasiones carecen de parámetros claros para determinar la forma adecuada de proceder frente a situaciones de estabilidad reforzada.

En consecuencia, la tutela ha sido el instrumento que consolidó la estabilidad laboral reforzada como un derecho de aplicación inmediata y con prevalencia constitucional; sin embargo, su prevalencia procesal también ha contribuido a ampliar el debate sobre la naturaleza de esta protección y la posibilidad, o no, de renunciar a ella mediante acuerdo transaccional.

4. Derechos ciertos e indiscutibles, e inciertos y discutibles en materia laboral

Profundizando en la materia objeto de estudio, el derecho laboral ha establecido una distinción entre derechos ciertos e indiscutibles y derechos inciertos y discutibles,

clasificación necesaria para proteger al trabajador frente a su posición de inferioridad frente al empleador en la relación contractual. Los primeros son derechos que han sido plenamente consolidados por la ley y cuyo reconocimiento no admite negociación alguna, lo que implica que su renuncia o transacción está prohibida por constituir garantías mínimas del trabajador.

En este sentido, los derechos ciertos e indiscutibles son aquellos cuya existencia y alcance han sido definidos normativamente y respecto de los cuales no puede existir duda razonable. Su contenido es obligatorio e irrenunciable, pues constituyen parte de las garantías mínimas de la relación laboral, lo previsto por la Constitución específicamente en su artículo 53, el Código Sustantivo de trabajo artículos 13 y 14, y la ley.

Por otro lado, los derechos inciertos y discutibles son aquellos respecto de los cuales existe una controversia razonable en torno a su existencia, alcance o exigibilidad, permitiendo que las partes los transen de manera libre y voluntaria. Estos surgen cuando no existe certeza jurídica plena sobre la aplicación de una obligación o cuando su reconocimiento depende de interpretación, valoración de pruebas o definición judicial posterior. Cubillos Hernández y Hoyos Álzate (2023) los describen como aquellos sobre los cuales, si se puede realizar algún tipo de negociación o acuerdo, puesto que no se tiene plena certeza de su existencia y tampoco de su origen, de allí que cuando se someten a conciliaciones y transacciones serán plenamente efectivas y válidas. Por consiguiente, se puede inferir que un derecho incierto es aquel sobre el cual no hay certeza y, por tanto, es posible que se genere una controversia, y presuntamente la certeza llegará solo cuando un tercero, esto es, un juez de la República la declare.

En el marco de este artículo, el debate se centra en determinar si la estabilidad laboral reforzada encaja dentro de los derechos ciertos e indiscutibles, lo que impediría cualquier renuncia o transacción, o si, por el contrario, constituye un derecho incierto y discutible que podría ser objeto de negociación entre las partes sin que ello implique vulneración de garantías laborales. La respuesta a esta cuestión será analizada a partir del estudio de precedentes jurisprudenciales relevantes, considerando además el rol del Ministerio del Trabajo en la autorización de despidos y las dificultades prácticas del procedimiento administrativo actualmente vigente.

5. Competencias del ministerio de trabajo relacionadas con las autorizaciones administrativas para terminar contratos laborales de personas que están protegidas por estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

En Colombia, la terminación del contrato de trabajo de una persona en condición de debilidad manifiesta por razones de salud exige, como regla general, la obtención previa de autorización del Ministerio del Trabajo. Esta obligación, derivada de las funciones propias de dicha entidad de garantizar los derechos de los trabajadores, busca evitar la discriminación laboral y asegurar que el empleador no utilice la condición médica del trabajador como fundamento para su desvinculación.

Si bien esta herramienta administrativa se concibió como un mecanismo de garantía y prevención de vulneraciones, la realidad evidencia que su funcionamiento presenta serias dificultades prácticas que afectan tanto a trabajadores como a empleadores. En la práctica, la

solicitud de autorización se convierte en un proceso incierto, demorado y carente de criterios uniformes, lo que genera un escenario de ineficacia y desconfianza institucional.

En primer lugar, los tiempos de respuesta del Ministerio del Trabajo carecen de parámetros claros y perentorios, lo que deriva en trámites prolongados que pueden extenderse por largo tiempo. Esta ausencia de celeridad es especialmente problemática considerando que, durante ese período, el empleador debe mantener en nómina a un trabajador cuya continuidad en el cargo puede ser materialmente inviable, ya sea por razones operativas, de capacidad funcional o de salud ocupacional.

Lo anterior, puede ser demostrado con un informe presentado por la Vicepresidencia de Asuntos Jurídicos de la ANDI, la cual se destaca que:

La eficacia del trámite administrativo constantemente está puesta en entredicho. Muchos empleadores tienen la percepción de que se trata de un procedimiento lento y engorroso, de modo que, en la práctica, resulta inefectivo. Aunque no existen datos oficiales sobre el promedio de duración de estos trámites administrativos, la opinión de los empleadores indica que una solicitud de autorización para la desvinculación de un trabajador con fuero de salud tarda en resolverse de 8 meses a dos años, con lo cual, este solo lapso hace que el trámite sea poco efectivo. (Vicepresidencia de Asuntos Jurídicos ANDI - Centro de Estudios Sociales y Laborales 2016)

Adicionalmente, no existe un estándar homogéneo de evaluación entre las distintas direcciones territoriales del Ministerio ni criterios suficientemente definidos sobre cuándo

una desvinculación está objetivamente justificada. Esto genera resultados dispares frente a situaciones similares, afectando la seguridad jurídica del empleador e incentivando estrategias defensivas que poco contribuyen a la estabilidad del vínculo laboral ni al bienestar del trabajador.

Lo anterior, nos lleva a reconsiderar si ese diseño institucional el cual buscaba garantizar los derechos de los trabajadores termina generando escenarios de incertidumbre, desgaste procesal, administrativo, y riesgos financieros para las empresas, especialmente las pequeñas y medianas, las cuales carecen de capacidad para sostener salarios prolongados sin una definición clara sobre la legalidad de desvinculación por medio de cualquier forma legal de un trabajador. A su vez, el trabajador permanece en una situación de tensión, sin claridad sobre su estabilidad, su reubicación o su eventual indemnización, lo que no contribuye a su bienestar ni a su recuperación.

Este panorama ha llevado a que el mecanismo administrativo ceda en la práctica frente a la vía judicial, especialmente a través de la acción de tutela, que se ha consolidado como la herramienta más efectiva, aunque no siempre la más idónea o técnica, para resolver disputas en materia de estabilidad laboral reforzada. La tutela ha suplido, por necesidad y no por diseño, las deficiencias del procedimiento administrativo, generando una doble carga para el sistema jurídico.

En consecuencia, la ineficacia del trámite administrativo ante el Ministerio del Trabajo se convierte en un elemento clave para analizar la viabilidad de celebrar acuerdos en virtud de la autonomía de la voluntad como la transacción en materia laboral, especialmente

en aquellos casos donde mantener el vínculo laboral materialmente no resulta posible y donde la protección constitucional del trabajador puede ser garantizada mediante acuerdos justos, transparentes y voluntarios.

Así, la discusión sobre la transigibilidad de la estabilidad laboral reforzada no puede desatender este contexto: la ausencia de una respuesta oportuna y técnica por parte del Estado impacta la función empresarial, genera cargas excesivas y obliga a buscar soluciones extrajudiciales como vía para proteger derechos, garantizar continuidad productiva y evitar litigios prolongados.

6. Análisis Jurisprudencial

El desarrollo jurisprudencial en materia de estabilidad laboral reforzada ha experimentado una evolución progresiva hacia la consolidación de un verdadero derecho. En los últimos años, la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia han transitado desde una comprensión meramente legal de esta figura, vinculada al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, hacia una interpretación de rango constitucional que la asocia directamente con los principios de dignidad humana, igualdad material, trabajo en condiciones dignas y justas así como el derecho al mínimo vital. Este recorrido ha permitido identificar cómo la protección al trabajador en condición de debilidad manifiesta se ha transformado en un núcleo esencial del derecho del trabajo y, por tanto, en un ámbito limitado frente a la autonomía de la voluntad privada.

En virtud de lo anterior y del objeto de estudio en el presente artículo, resulta imperativo realizar un análisis a unas de las principales sentencias que estudian la materia, tales como la T-109 de 2021, SL-1152 de 2023 y SU-111 de 2025, las cuales permitirán establecer una posición relacionada con los aspectos que envuelve esta figura que otorga protección al trabajador frente a despidos discriminatorios.

T-109 de 2021

En esta sentencia, la Corte examinó el caso de una trabajadora que, luego de varios años de servicio, fue despedida sin justa causa mientras padecía una enfermedad osteomuscular conocida por su empleador. El elemento decisivo radicó en que la empresa no había solicitado autorización al Ministerio del Trabajo antes de proceder a la desvinculación, como exige el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. La Corte observó que la afectación de salud de la trabajadora le generaba limitaciones funcionales significativas y, en consecuencia, debía ser considerada una persona en situación de debilidad manifiesta. Por esa razón, declaró la ineficacia del despido y ordenó su reintegro, al estimar que el empleador vulneró su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

La Corte en el desarrollo de su análisis, afirmó que “la protección laboral reforzada por razones de salud encuentra fundamento directo en los artículos 13 y 53 de la Constitución Política y en los compromisos internacionales en materia de trabajo decente e igualdad de oportunidades” (Corte Constitucional, Sentencia T-109 de 2021). Bajo esa lógica, el Estado y los empleadores tienen el deber de garantizar que ninguna persona sea despedida o tratada de manera injustificada por motivos relacionados con su condición médica. De este modo, la

Corte estableció que el fuero de salud no se restringe a quienes poseen una calificación formal de discapacidad, sino que cobija a todos los trabajadores que, por su estado físico o mental, se encuentren en situación de vulnerabilidad.

Uno de los aportes más relevantes de esta sentencia, fue precisar que el deber de obtener autorización administrativa del Ministerio del Trabajo tiene una naturaleza sustancial, no simplemente formal. Dicha autorización cumple una función preventiva: busca evitar despidos discriminatorios y garantizar que la decisión sea soportada en causas objetivas. Al respecto, la Corte señaló que en otras palabras que la falta de autorización hace que la terminación del contrato carezca de validez y permite presumir que esta se produjo por razones discriminatorias vinculadas al estado de salud del trabajador.

Asimismo, subrayó que la estabilidad laboral reforzada no puede ser objeto de renuncia o disposición voluntaria, ya que se trata de un derecho derivado de normas de orden público y de rango constitucional, indicando que “la voluntad del trabajador no puede suplir la autorización administrativa, pues el principio de igualdad real en las relaciones de trabajo exige que la autonomía de la voluntad esté matizada por la protección al sujeto débil” (Corte Constitucional, Sentencia T-109 de 2021). Con ello, la Corte determinó que la libertad contractual no es absoluta cuando se trata de derechos fundamentales laborales.

Sentencia SL-1152 de 2023

Ahora bien, con relación al análisis posterior de la Corte Suprema en dicha sentencia la misma conoció el caso de una trabajadora diagnosticada con cáncer de seno bilateral, a

quien el empleador indujo a presentar una renuncia presuntamente voluntaria mientras se encontraba recibiendo tratamiento médico. Al respecto, la empresa alegó que la terminación fue un mutuo acuerdo y que la trabajadora recibió una compensación económica. Sin embargo, la Sala de Casación Laboral concluyó que la renuncia no fue libre, sino producto de una presión derivada de su estado de salud y de la amenaza de un despido sin justa causa.

La Corte Suprema analizó la situación desde el principio de irrenunciabilidad, destacando que en materia laboral, la voluntad del trabajador está condicionada por la subordinación y la dependencia económica. Por ello, “la renuncia del trabajador no excluye la aplicación de la estabilidad laboral reforzada cuando se demuestra que fue presentada en un contexto de vulnerabilidad o presión indebida” (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL-1152 de 2023).

Asimismo, fue enfática en que la carga de la prueba recae en el empleador, quien debe demostrar que la renuncia fue libre y espontánea. De no hacerlo, la presunción de discriminación y de renuncia motivada es evidente. En esa medida, la Corte Suprema sostuvo que el principio de igualdad material obliga al juez laboral a mirar más allá de las apariencias formales para proteger efectivamente al trabajador en condición de debilidad manifiesta. La decisión de reintegrar a la trabajadora en el cargo o en uno equivalente reafirma que la estabilidad laboral reforzada no se limita a un aspecto formal del contrato, sino que constituye un verdadero derecho fundamental.

Ambas decisiones, la T-109 de 2021 y la SL-1152 de 2023, coincidieron en que la autorización del Ministerio del Trabajo es un requisito ineludible para cualquier

desvinculación de un trabajador con quebrantos de salud, y que la autonomía de la voluntad en materia laboral no resulta de libre disposición de las partes en busca de una protección real al trabajador, quien se puede ver presionado por situaciones externas a renunciar a dicha protección.

SU-111 de 2025

Una de las sentencias más recientes, y la cual es determinante para el presente artículo de investigación, es la SU-111 de 2025, en la que la Sala Plena de la Corte Constitucional unificó su posición sobre la estabilidad laboral reforzada. En esta decisión, la Corte conoció el caso de una trabajadora diagnosticada con síndrome del túnel del carpio, quien había suscrito una conciliación judicial mediante la cual dio por terminado su contrato a cambio de una bonificación. Al igual que en los casos anteriores, el empleador no solicitó la autorización previa del Ministerio del Trabajo y el juez que avaló la conciliación no verificó la condición de salud de la trabajadora.

La Corte Constitucional en Sentencia SU-111 (2025) declaró que un acuerdo de conciliación para finalizar la relación laboral con un trabajador enfermo, que se encuentre amparado por las reglas jurisprudenciales de estabilidad laboral reforzada, no puede ser válido si el juez o la autoridad administrativa que lo aprueba desconoce las condiciones en las que se suscribe; en tal caso, dicho acuerdo carece de eficacia. De esta manera, la Corte reforzó la regla establecida en los fallos previos y eliminó cualquier ambigüedad sobre la validez de las conciliaciones o transacciones que impliquen la disposición de este derecho.

En este sentido, la Corte otorgó a la estabilidad laboral reforzada un carácter más garantista, pudiendo afirmarse, a partir de su análisis, que incluso la revistió de un carácter cierto e indiscutible. No obstante, estableció algunas excepciones que recaen sobre el empleador, quien tiene la carga de demostrar que la renuncia del trabajador a dicha protección no estuvo mediada por presiones indebidas. En el mencionado fallo, la Corte destacó que la jurisprudencia constitucional no prohíbe que el contrato finalice por mutuo consentimiento; sin embargo, aun en esos casos, es necesario que un tercero imparcial verifique que dicha terminación no responda a motivos discriminatorios ni afecte de manera significativa la situación del trabajador. (Corte Constitucional, Sentencia SU-111 de 2025). Con ello, la Corte estableció que la transacción o conciliación laboral solo puede ser válida si se realiza bajo una estricta supervisión judicial o administrativa, y únicamente cuando el juez o la autoridad verifica de manera rigurosa la ausencia de cualquier tipo de situación que pueda otorgar protección al trabajador.

Esta sentencia, al revisar el fallo emitido por la Corte Suprema (SL-3488 de 2022), concluyó que el tribunal había desconocido el carácter fundamental de la estabilidad laboral reforzada al aplicar un enfoque civilista basado en los vicios del consentimiento. Según la Corte, exigir al trabajador demostrar error o coacción implica desconocer la realidad de subordinación propia de la relación laboral. En su lugar, debe reconocerse que la persona en estado de debilidad manifiesta no puede disponer libremente de sus derechos, dado que la desigualdad estructural la coloca en una posición de vulnerabilidad. En consecuencia, la sentencia señala que, dado que la jurisprudencia constitucional ha reconocido de manera uniforme que la estabilidad laboral por razones de salud constituye un derecho fundamental, no es admisible que esta dependa de la voluntad de las partes, siendo una de ellas la parte

débil de la relación, ni que se desconozca la reclamación del trabajador respecto de la ineficacia de un acuerdo que vulnera dicha garantía.

Al integrar las tres decisiones, es evidente un punto en común: la consolidación del principio de irrenunciabilidad y la construcción de criterios con relación a la protección. La T-109 de 2021 estableció las bases conceptuales del fuero de salud como derecho fundamental; la SL-1152 de 2023 aplicó esos principios al ámbito de la jurisdicción ordinaria, extendiendo su alcance a las renunciaciones motivadas; y la SU-111 de 2025 unificó el criterio, determinando que ninguna forma de terminación, ni siquiera la conciliación judicial, puede implicar la disposición de este derecho sin control efectivo de legalidad y sin intervención estatal.

Del análisis de las posiciones asumidas por ambas Cortes, las mismas coinciden en que la estabilidad laboral reforzada opera automáticamente cuando concurren los presupuestos fácticos, sin necesidad de que el trabajador obtenga previamente una calificación formal de discapacidad. El factor determinante es la existencia de una condición de salud conocida por el empleador y la omisión del trámite de autorización administrativa.

Sin embargo, esta ampliación protectora también ha generado efectos prácticos complejos. Las empresas se enfrentan a un panorama en el que cualquier decisión de terminación respecto de un trabajador enfermo puede ser considerada discriminatoria si no cuenta con autorización previa del Ministerio del Trabajo, aun cuando existan causas objetivas y documentadas que impidan su reubicación. En ese escenario, los empleadores se

ven obligados a sostener vínculos laborales prolongados en el tiempo, mientras esperan una decisión administrativa que, en la práctica, suele tardar varios meses o incluso años.

Inclusive, la Corte reconoce este problema en la Sentencia SU-111 de 2025, al afirmar que la ausencia de parámetros técnicos claros y los retrasos administrativos en la concesión de autorizaciones de despido han generado una ineficacia estructural que impide garantizar una protección efectiva y oportuna a los trabajadores en situación de vulnerabilidad. Esta afirmación encuentra respaldo en los datos proporcionados por el propio Ministerio del Trabajo en la mencionada sentencia, los cuales evidencian una disminución significativa en las solicitudes de autorización para la terminación del vínculo laboral de personas con discapacidad entre 2021 y 2024.

Mientras en 2021 se resolvieron 235 solicitudes, para 2024 la cifra descendió a solo 53, lo que representa una reducción superior al 70 %. Esta tendencia no solo revela una caída en el número de casos tramitados, sino también la existencia de un sistema administrativo debilitado, incapaz de responder con eficiencia.

En conjunto, tanto la posición jurisprudencial de la Corte como las cifras oficiales reflejan un escenario preocupante dado que la protección de la estabilidad laboral reforzada se encuentra comprometida no por ausencia normativa, sino por la ineficacia institucional para hacerla efectiva en la práctica, lo cual genera que las empresas acudan a la autonomía de la voluntad celebrando acuerdos con los trabajadores con el fin de terminar la relación laboral a cambio de una suma de dinero, lo cual, la Corte determina que no en todos los casos obedece a un libre ejercicio de la autonomía privada.

Aunque la finalidad de la estabilidad laboral reforzada es legítima y necesaria, su aplicación práctica plantea retos tanto para la efectividad del derecho como para la seguridad jurídica empresarial. La Corte, sin embargo, aduce que la ineficacia institucional del Ministerio del Trabajo no puede justificar la renuncia ni la transacción del derecho; por el contrario, exige el fortalecimiento de la función estatal de control y supervisión.

La Corte Constitucional, al reconocer la ineficacia institucional del procedimiento administrativo, no disminuye el nivel de protección del trabajador, sino que insiste en la necesidad de que el Estado cumpla su deber de garantizar efectivamente los derechos fundamentales. En ese sentido, la sentencia de unificación formula una crítica directa al diseño actual del Ministerio del Trabajo y exhorta a su fortalecimiento en cuanto a las autorizaciones de desvinculación de trabajadores con fueros de salud. En concordancia con lo anterior, el fallo afirma que la falta de información cualitativa y desagregada limita la capacidad del Ministerio para desarrollar e implementar políticas públicas eficaces dirigidas a personas en condición de especial vulnerabilidad. (Corte Constitucional, Sentencia SU-111 de 2025)

Esta afirmación revela que, para la Corte, el problema no reside en el contenido normativo de la protección, sino en la falta de capacidad operativa del Estado para hacerla efectiva. Por ello, en lugar de flexibilizar la exigencia de autorización, la sentencia exige una acción estatal más eficiente y transparente.

Ahora bien, la línea jurisprudencial analizada, que se consolida entre 2021 y 2025 evidencia una clara transición desde una concepción legalista del fuero de salud hacia una lectura constitucional integral del derecho al trabajo. La T-109 de 2021 marcó el punto de partida al establecer que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no depende de la existencia de una calificación formal de discapacidad, sino del reconocimiento de una condición objetiva de vulnerabilidad. La SL-1152 de 2023 complementó esta visión al señalar que la renuncia o el mutuo acuerdo no pueden emplearse como vías para evadir el control administrativo ni para desconocer el principio de irrenunciabilidad. Finalmente, la SU-111 de 2025 elevó este razonamiento a una categoría más garantista y constitucional, al determinar que ninguna transacción o conciliación que implique la terminación del contrato de un trabajador protegido es válida sin la intervención efectiva del Estado, y más aún, cuando el trabajador se ve presionado por una suma de dinero a renunciar a su derecho.

La jurisprudencia también ha reforzado la relación entre el principio de irrenunciabilidad y la dignidad humana. Desde la T-109 de 2021, la Corte había sostenido que despedir a una persona en razón de su condición médica equivale a tratarla como un medio y no como un fin en sí misma, lo que resulta contrario al artículo 1 de la Constitución. Esta visión humanista del derecho del trabajo fue retomada en la SL-1152 de 2023, cuando la Corte Suprema advirtió que:

El derecho al trabajo en condiciones dignas y justas impone al empleador un deber reforzado de cuidado, de manera que no puede aprovecharse de la situación de debilidad manifiesta de quien padece una enfermedad grave para inducirlo a terminar el vínculo laboral (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL-1152 de 2023).

De esta manera, la dignidad humana se convierte en el eje transversal que articula los principios de igualdad, favorabilidad e irrenunciabilidad dentro de la estabilidad reforzada.

La protección al trabajador con afectaciones de salud no solo implica la imposibilidad de despedirlo arbitrariamente, sino también la obligación de realizar ajustes razonables y considerar alternativas de reubicación. En este sentido, la Corte Constitucional señaló que la estabilidad laboral reforzada se orienta no únicamente a preservar el empleo, sino a garantizar que las personas con limitaciones puedan continuar trabajando en condiciones compatibles con su salud. Por eso, en la T-109 de 2021 en su momento indicó que la garantía constitucional se pone en marcha cuando el estado de salud del trabajador le impide o le dificulta de manera significativa cumplir sus funciones en condiciones normales, siempre que el empleador tenga conocimiento de dicha circunstancia.. Este enfoque funcional de la protección tiene implicaciones relevantes para las políticas empresariales de inclusión laboral y para el cumplimiento del principio de solidaridad.

No obstante, el desarrollo jurisprudencial ha generado un nuevo tipo de tensión, mientras más se amplía el ámbito de protección, más compleja se vuelve la aplicación práctica del derecho. En la cotidianidad, los empleadores enfrentan dificultades para determinar cuándo una enfermedad constituye efectivamente una condición de debilidad manifiesta y cuándo procede la autorización del Ministerio. La falta de lineamientos técnicos unificados, sumada a los extensos tiempos de respuesta, produce un escenario de inseguridad jurídica que afecta la dinámica laboral. La Corte reconoce esta problemática, pero insiste en que la solución no es flexibilizar la protección sino robustecer el control estatal.

El principio de favorabilidad también desempeña un papel decisivo en el presente análisis. En la T-109 de 2021 se consolidó la regla según la cual, en caso de duda sobre el alcance o la existencia del derecho a la estabilidad reforzada, debe preferirse la interpretación más favorable al trabajador. Este criterio, reiterado en la SL-1152 de 2023, sirve como herramienta hermenéutica para resolver conflictos de interpretación y para asegurar la aplicación progresiva de los derechos laborales. En términos constitucionales, la favorabilidad es una manifestación de la igualdad material, donde el juez debe compensar la posición de debilidad del trabajador frente al empleador. Esta obligación de ponderar con sentido protector explica por qué la Corte, incluso frente a acuerdos aparentemente voluntarios, exige verificar la realidad de la autonomía de la voluntad.

La relación entre autonomía y protección es precisamente el núcleo de la tensión que atraviesa toda el análisis jurisprudencial. Mientras que el derecho civil consagra la libertad contractual como principio rector, el derecho laboral introduce una limitación estructural relacionada con que la subordinación impide una autonomía plena. La Corte Constitucional, al analizar esta relación en la SU-111 de 2025, recordó que la libertad contractual no se ejerce de manera absoluta en el ámbito laboral, ya que está limitada por la clara desigualdad de poder existente entre el empleador y el trabajador. Este razonamiento tiene implicaciones profundas, ya que permite deducir que actualmente la estabilidad reforzada se reviste de una garantía y derecho cierto e indiscutible, colocando el mismo bajo control judicial cualquier manifestación de voluntad que implique su disposición.

De igual forma, se puede afirmar que la estabilidad laboral reforzada ya no se concibe como un instrumento de política social, sino como una garantía inherente al valor del trabajo humano. Ello implica que los jueces no solo deben aplicar la ley, sino interpretar los hechos desde la perspectiva de la dignidad y la igualdad. La T-109 de 2021 y la SU-111 de 2025 se complementan en este punto, pues la primera define el alcance del fuero de salud como una protección y obligación del empleador en respeto de las garantías constitucionales, y la segunda transforma esa obligación en un límite a la libertad contractual.

En el ámbito de las relaciones laborales, las sentencias y posturas obligan a las empresas a revisar sus procedimientos internos de desvinculación y a establecer mecanismos de verificación médica, reubicación y registro documental. Asimismo, impone al Ministerio del Trabajo la responsabilidad de adoptar criterios objetivos, plazos definidos y sistemas de información interconectados que permitan tramitar con eficacia las solicitudes de autorización. Solo a través de una institucionalidad robusta se podrá equilibrar la protección del trabajador con la seguridad jurídica del empleador.

En síntesis, el análisis conjunto de las sentencias objeto de estudio en el presente artículo, muestra una clara evolución desde la protección individual hacia la construcción de un estándar constitucional general. El fuero de salud, inicialmente concebido como una medida específica para personas con discapacidad, se ha expandido hasta convertirse en una garantía aplicable a todos los trabajadores en condición de vulnerabilidad por razones de salud. Su alcance ya no depende de un reconocimiento administrativo o médico, sino de la constatación fáctica de una afectación de salud que limite el desempeño laboral. La

jurisprudencia actual entiende que la dignidad humana exige no solo evitar el despido discriminatorio, sino también asegurar la estabilidad y la inclusión laboral en sentido amplio.

Si bien existe un amplio número de sentencias que desarrollan esta figura, en definitiva las analizadas anteriormente nos permiten llegar a una posición sólida respecto a la protección. Hoy se trata de un derecho fundamental, con carácter de cierto e indiscutible, indisponible por la vía de la transacción siempre que la empresa no pueda demostrar que dicho acuerdo obedeció a una presión indebida, la conciliación o la renuncia, y cuya protección se activa automáticamente cuando el trabajador demuestra su condición de debilidad manifiesta y el conocimiento del empleador. La autonomía privada cede ante la función social del trabajo, y el Estado, a través del Ministerio del Trabajo y de los jueces laborales, asume el papel de garante del equilibrio y la justicia en las relaciones laborales. De esta manera, las tres sentencias analizadas constituyen un bloque interpretativo que redefine la relación entre la protección del trabajador y la libertad empresarial, consolidando la estabilidad laboral reforzada como una figura sólida con una nueva posición definida por la Corte muy reciente.

No obstante, si bien la posición de las Cortes, en especial la sentencia SU-111 de 2025, refleja una postura sólida frente al respeto y la irrenunciabilidad de la protección derivada del fuero de salud, también deja abierta la posibilidad para que los empleadores demuestren la viabilidad de una eventual negociación, siempre que se acredite de manera fehaciente que la renuncia del trabajador no fue producto de presiones indebidas.

7. Naturaleza jurídica de la estabilidad laboral reforzada: ¿derecho cierto e irrenunciable o derecho incierto y transigible?

La discusión en torno a la naturaleza jurídica de la estabilidad laboral reforzada ha adquirido especial relevancia en la doctrina y la jurisprudencia colombiana, particularmente a partir de la evolución interpretativa de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en los últimos años. La pregunta que orienta este artículo, si este derecho es cierto e irrenunciable o, por el contrario, incierto y transigible, exige analizar no solo el contenido de las normas que lo sustentan, sino también el sentido teleológico que ha asumido en el marco del Estado Social de Derecho. La estabilidad laboral reforzada, como manifestación del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (artículo 25 de la Constitución), se ubica en la intersección entre la protección de la persona trabajadora vulnerable y la autonomía privada en las relaciones laborales. De ahí que su naturaleza jurídica no dependa únicamente de su consagración legal, sino del valor constitucional que la define.

En la estructura normativa del ordenamiento laboral colombiano, el punto de partida se encuentra en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece que “ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo”. Esta disposición, que originalmente buscaba proteger a las personas en condición de discapacidad, fue reinterpretada por la jurisprudencia constitucional para ampliar su alcance a todos los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta por razones de salud. Tal como lo estableció la Corte Constitucional en la Sentencia T-109 de 2021, la protección constitucional se activa cuando el estado de salud del trabajador le impide o dificulta de manera significativa desempeñar sus funciones

en condiciones normales, y el empleador tiene conocimiento de dicha situación. (Corte Constitucional, Sentencia T-109 de 2021). Esta ampliación conceptual es la que transforma una protección legal específica en un derecho fundamental de aplicación inmediata, asociado directamente con los artículos 13 y 53 de la Constitución.

La Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia SL-1152 de 2023, señaló que el empleador no puede evadir la aplicación del fuero de salud mediante figuras contractuales que aparenten voluntariedad, como la renuncia o el mutuo consentimiento, pues “la renuncia del trabajador no excluye la aplicación de la estabilidad laboral reforzada cuando se demuestra que fue presentada en un contexto de vulnerabilidad o presión indebida” (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL-1152 de 2023). Este criterio evidencia que la Corte Suprema comparte la concepción de la estabilidad reforzada como un derecho cierto e irrenunciable, que no puede ser objeto de disposición ni siquiera bajo apariencia de consentimiento. El fundamento radica en el principio de irrenunciabilidad, previsto en el artículo 53 de la Constitución y en el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual los derechos mínimos laborales no pueden ser objeto de renuncia, compensación o transacción.

Esta concepción encuentra sustento en la idea de que las relaciones laborales son estructuralmente asimétricas, lo que impide asumir la autonomía contractual como plena. En efecto, la Corte Constitucional, enfatizó que la libertad de las partes para decidir en el ámbito laboral no es absoluta, ya que se ve limitada por la clara desigualdad de poder que existe entre el empleador y el trabajador. A partir de este razonamiento, se reafirma que el consentimiento del trabajador, cuando se encuentra en condición de debilidad manifiesta, no

puede considerarse expresión de libertad real, y por tanto, carece de eficacia jurídica para disponer de derechos fundamentales.

Durante varios años la estabilidad laboral reforzada fue considerada un derecho discutible, pues su reconocimiento dependía de que el trabajador demostrara su condición de discapacidad o la existencia de una relación causal entre su despido y su enfermedad. Sin embargo, a partir de la jurisprudencia de 2021, 2023 y especialmente 2025, se puede afirmar que ese carácter ha sido recategorizado, la estabilidad reforzada dejó de ser un derecho condicional para convertirse en un derecho cierto del trabajador en cuanto se acredita la situación fáctica que lo origina.

No obstante, la consolidación del carácter irrenunciable del derecho no significa que la jurisprudencia ignore las tensiones prácticas que esto genera. Por el contrario, las tres sentencias analizadas reconocen explícitamente que el procedimiento administrativo ante el Ministerio del Trabajo es lento e ineficiente, lo que deriva en una carga desproporcionada tanto para el empleador como para el trabajador. La sentencia más reciente analizada, lo señala con claridad al indicar que la ausencia de lineamientos técnicos y los retrasos en los trámites administrativos para conceder autorizaciones de despido han dado lugar a una situación de ineficiencia estructural. Sin embargo, la respuesta judicial no ha sido flexibilizar el requisito de autorización, sino insistir en el fortalecimiento del control estatal y en la creación de mecanismos que garanticen tanto la celeridad como la protección efectiva de los derechos fundamentales.

Desde esta óptica, la estabilidad laboral reforzada puede describirse como un derecho fundamental de carácter cierto, indisponible y tutelable, cuyo incumplimiento genera la ineficacia de la terminación contractual. Pero más allá de su descripción jurídica, este derecho cumple una función social: busca equilibrar el poder dentro de la relación laboral, proteger la salud del trabajador y garantizar su inclusión productiva. La Corte Suprema lo expresó en la SL-1152 de 2023 al señalar que el derecho a laborar en condiciones justas y dignas obliga al empleador a asumir una responsabilidad reforzada de protección y cuidado. Este “deber reforzado de cuidado” implica que la empresa no puede actuar desde una lógica puramente económica, sino desde un marco de responsabilidad social y constitucional, sin perjuicio que, eventualmente la empresa tenga la posibilidad de demostrar que una eventual transacción en materia laboral obedezca netamente a la voluntad del trabajador sin presión indebida.

Por otra parte, el debate sobre la transigibilidad de la estabilidad laboral reforzada también toca el principio de seguridad jurídica, especialmente para los empleadores. Algunos sectores sostienen que la rigidez absoluta puede generar efectos adversos, como la reticencia a contratar personas con enfermedades o limitaciones funcionales leves. Sin embargo, la jurisprudencia responde a este argumento recordando que la seguridad jurídica no puede prevalecer sobre la protección de los derechos fundamentales. En la SU-111 de 2025, la Corte subraya que “admitir la transacción de la estabilidad reforzada supondría desconocer la esencia del Estado Social de Derecho, que busca equilibrar las relaciones asimétricas entre empleadores y trabajadores” (Corte Constitucional, Sentencia SU-111 de 2025). Así, la estabilidad reforzada no es solo una garantía individual, sino un instrumento de justicia social.

En suma, el análisis jurisprudencial permite concluir que la estabilidad laboral reforzada en Colombia ha pasado de ser un derecho discutible, dependiente de la interpretación judicial y de la prueba de la causalidad, a consolidarse como un derecho cierto, irrenunciable e indisponible, cuya eficacia no depende del consentimiento del trabajador ni de la voluntad del empleador, sino de su reconocimiento constitucional. Este cambio de paradigma refleja una transformación profunda del derecho del trabajo, de un enfoque contractualista a uno garantista, donde la dignidad humana constituye el eje de toda relación laboral. La jurisprudencia reciente no solo protege al trabajador enfermo, sino que redefine el equilibrio de poder dentro del mundo del trabajo, afirmando que la justicia laboral debe prevalecer sobre la libertad formal de contratar y desvincular.

8. Perspectiva práctica: impacto en las relaciones laborales.

La consolidación jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada como derecho cierto e irrenunciable ha generado un impacto significativo en la dinámica cotidiana de las relaciones laborales en Colombia. Más allá de su importancia constitucional, la aplicación práctica de este derecho ha reconfigurado la manera en que las empresas planifican, ejecutan y documentan sus procesos de gestión humana. De igual modo, ha transformado el papel del abogado laboralista, quien ya no solo asesora en términos de legalidad contractual, sino que actúa como garante preventivo de la protección de derechos fundamentales en el ámbito empresarial.

En la práctica, las empresas se enfrentan a un escenario en el que la terminación de un contrato de trabajo por razones objetivas o disciplinarias se encuentra condicionada por la

eventual existencia de una situación de salud que pueda activar la estabilidad laboral reforzada. Esta condición genera un doble deber: por un lado, el de verificar previamente la existencia de antecedentes médicos, incapacidades reiteradas o diagnósticos que revelen una posible vulnerabilidad; y, por otro, el de documentar exhaustivamente las razones que motivan cualquier decisión de desvinculación. La omisión de cualquiera de estos pasos no solo expone a la empresa a sanciones judiciales, sino que también convierte la terminación en ineficaz, lo que obliga a la reintegra del trabajador con el pago retroactivo de salarios y prestaciones.

En efecto, esta problemática se ve agravada por los desafíos que enfrentan las organizaciones al intentar gestionar eficazmente los casos de estabilidad laboral reforzada (Molina Rivero, 2023). Las empresas se ven obligadas a adaptar sus procesos de recursos humanos, lo cual a menudo implica mayores costos administrativos, litigios prolongados y limitaciones en la flexibilidad operativa que afectan directamente su competitividad y su capacidad de innovación .

Desde la perspectiva del empleador, la jurisprudencia actual ha modificado la lógica tradicional de la gestión del riesgo laboral. Antes, las decisiones de despido se sustentaban casi exclusivamente en criterios de eficiencia o desempeño; hoy, deben evaluarse bajo parámetros de proporcionalidad, razonabilidad y respeto a la dignidad humana. Esto implica que la empresa debe justificar sus decisiones en términos no solo económicos, sino constitucionalmente válidos, demostrando que la medida no está vinculada con la condición médica del trabajador. En muchos casos, esta carga probatoria se torna compleja, pues la

simple coincidencia temporal entre una enfermedad y una desvinculación puede ser interpretada como discriminatoria.

Añadido a lo anterior, las empresas, en múltiples ocasiones, se ven en la necesidad de reestructurar sus plantillas y ajustar sus procesos internos para dar cumplimiento a la normativa vigente. Esta situación suele traducirse en una sobrecarga administrativa que impacta directamente la productividad. Lo anterior se sustenta en el hecho de que las compañías se encuentran prácticamente imposibilitadas para efectuar despidos sin agotar procedimientos judiciales rigurosos, lo que limita su flexibilidad operativa e impide que puedan adaptarse con agilidad a los cambios del entorno competitivo, siendo necesario implementar directrices y procedimientos ante la detección de un trabajador en condición de discapacidad, tal y como lo propone Molina Rivero (2023).

La Corte Constitucional ha reiterado que “la terminación del contrato de trabajo sin autorización previa del Ministerio de Trabajo genera la presunción de despido discriminatorio” (Corte Constitucional, Sentencia T-109 de 2021), lo cual obliga a los empleadores a ser especialmente cautelosos. En consecuencia, la gestión del talento humano ha debido incorporar protocolos de prevención y verificación médica, así como políticas de inclusión y reubicación laboral. Este cambio cultural dentro de las organizaciones es, quizá, uno de los efectos más significativos de la evolución jurisprudencial, pues el trabajo dejó de entenderse como un vínculo puramente productivo para concebirse como un espacio de corresponsabilidad social.

En la asesoría jurídica empresarial, esta nueva realidad ha llevado a replantear las estrategias de defensa y prevención. El abogado laboralista ya no puede limitarse a verificar la formalidad del despido, sino que debe anticipar escenarios de riesgo constitucional, valorar las posibles implicaciones del estado de salud del trabajador e incluso recomendar acciones administrativas antes de adoptar cualquier decisión definitiva. En este contexto, el trámite de autorización ante el Ministerio del Trabajo se ha convertido en una herramienta preventiva indispensable, aunque, como se analizó previamente, su eficacia práctica es limitada. Los tiempos de respuesta prolongados, la ausencia de criterios uniformes y la falta de personal técnico especializado generan incertidumbre tanto para el trabajador como para el empleador.

A pesar de esas deficiencias, las empresas han desarrollado mecanismos internos para equilibrar la protección y la eficiencia. En algunas organizaciones medianas y grandes, por ejemplo, se han creado comités de salud ocupacional o comités interdisciplinarios de estabilidad reforzada, encargados de revisar los casos de trabajadores con enfermedades o incapacidades prolongadas. Estos comités, aunque no sustituyen la autorización ministerial, permiten una evaluación previa que mitiga el riesgo jurídico y demuestra la diligencia del empleador. En la práctica, tales comités documentan la condición médica, las reubicaciones posibles y los esfuerzos realizados por la empresa para mantener el vínculo laboral, cumpliendo así con el principio de proporcionalidad y el deber de protección.

Otro efecto notable es el incremento de litigios laborales relacionados con la estabilidad reforzada. El reconocimiento de la tutela como mecanismo eficaz para la protección inmediata del derecho ha llevado a que muchos trabajadores recurran directamente a la jurisdicción constitucional ante la ineficacia administrativa del Ministerio. Esto ha generado

un desplazamiento funcional: el juez constitucional se ha convertido en el verdadero garante del fuero de salud. Sin embargo, este fenómeno también produce una sobrecarga judicial y una cierta inseguridad para las empresas, que enfrentan decisiones diversas según la valoración de cada juez. En ese sentido, la Sentencia SU-111 de 2025 intenta unificar criterios y otorgar coherencia al sistema, al señalar que los acuerdos o conciliaciones que se realicen sin la intervención o aprobación de una autoridad judicial o administrativa no tienen validez. Con ello, la Corte busca evitar la dispersión interpretativa y garantizar la uniformidad de la protección.

La expansión jurisprudencial de la estabilidad reforzada también ha tenido repercusiones económicas. Para las empresas, la necesidad de mantener vínculos laborales prolongados con trabajadores en condiciones de salud complejas genera costos adicionales en materia de reemplazos, ajustes razonables y ausentismo. No obstante, este impacto económico no puede analizarse de manera aislada, pues hace parte del deber de solidaridad que la Constitución impone a todos los actores sociales. En este sentido, el derecho laboral contemporáneo ya no se concibe como una mera regulación de intereses contrapuestos, sino como un sistema de corresponsabilidad social y económica en torno al trabajo humano.

En el plano individual, la jurisprudencia ha empoderado a los trabajadores, otorgándoles herramientas efectivas para exigir su derecho. La posibilidad de ser reintegrado, recibir indemnización y conservar su estabilidad jurídica representa un avance significativo frente al modelo tradicional, donde la desvinculación por enfermedad solía ser definitiva e irreversible. Sin embargo, también ha generado una cultura de litigio que, en algunos casos, puede derivar en abusos del derecho o en la utilización estratégica de incapacidades para

evitar sanciones disciplinarias. Por lo cual, el sistema se enfrenta a asumir uno de los mayores retos, relacionado con encontrar un equilibrio entre la protección legítima y el uso responsable de los mecanismos de defensa.

El impacto de esta línea jurisprudencial también se proyecta tanto en la gestión médica, como en la articulación entre el sector empresarial y el sistema de seguridad social. La estabilidad reforzada obliga a las empresas a mantener canales de comunicación con las EPS, ARL y médicos tratantes, de manera que las decisiones laborales se tomen con base en información objetiva y no discriminatoria. Este nivel de coordinación, aunque deseable, es difícil de alcanzar en la práctica por la fragmentación del sistema de salud colombiano. Así, la falta de articulación interinstitucional termina afectando tanto la celeridad de los procesos administrativos como la ejecución de las políticas de inclusión laboral.

Desde la perspectiva de la política pública, el reconocimiento de la estabilidad reforzada como derecho irrenunciable exige un replanteamiento de las funciones que ostenta el Ministerio del Trabajo en el ordenamiento jurídico. La jurisprudencia ha dejado claro que la ineficacia actual del procedimiento de autorización no puede convertirse en excusa para su omisión. Por el contrario, el Ministerio debe fortalecer sus capacidades técnicas, crear unidades especializadas y adoptar procedimientos digitales que garanticen decisiones oportunas. De no hacerlo, el control judicial seguirá supliendo las falencias administrativas, perpetuando la sobrecarga institucional y la falta de previsibilidad jurídica.

En cuanto al rol del abogado laboralista, la consolidación de esta doctrina lo sitúa en una posición clave dentro de las organizaciones. Ya no basta con conocer la legislación; se

requiere una comprensión profunda del bloque de constitucionalidad, del precedente judicial y de los principios que orientan el derecho del trabajo contemporáneo. En la práctica, el abogado se convierte en un gestor de cumplimiento constitucional, encargado de anticipar riesgos, capacitar a las áreas de recursos humanos y garantizar que las decisiones empresariales se ajusten a los principios de igualdad, dignidad y no discriminación. Este nuevo perfil profesional refleja la evolución del derecho laboral hacia un campo interdisciplinario, donde confluyen la gestión, la ética y el control constitucional.

Por último, el impacto práctico de la estabilidad reforzada se evidencia también en el cambio cultural que promueve dentro del tejido empresarial. Es menester, analizar como las organizaciones que han comprendido el sentido de esta protección no la perciben como una carga, sino como una oportunidad para fortalecer su compromiso con la responsabilidad social y el respeto por la diversidad. En este contexto, la estabilidad reforzada deja de ser un obstáculo y se convierte en un indicador de madurez institucional. Las empresas que logran integrar políticas efectivas de reubicación, bienestar y acompañamiento médico no solo reducen su riesgo jurídico, sino que también contribuyen al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en materia de trabajo decente e inclusión laboral.

En definitiva, la consolidación de la estabilidad laboral reforzada como derecho cierto e irrenunciable ha redefinido el modo en que se conciben las relaciones laborales en Colombia. Se debe destacar como su impacto trasciende el plano normativo para incidir en la cultura organizacional, en la ética empresarial y en la práctica del derecho. Sin embargo, no se podrá dejar de lado, el reto que se avecina en el futuro, el cual buscará lograr que esta protección no se perciba como una carga burocrática, sino como un componente esencial del principio

de justicia social que inspira el Estado colombiano. El equilibrio entre la protección de los trabajadores y la sostenibilidad empresarial dependerá, en buena medida, de la capacidad del Estado y de las empresas para traducir los principios constitucionales en prácticas reales de inclusión, respeto y dignidad humana en el trabajo.

9. Conclusiones

La evolución jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada en Colombia revela una transformación profunda en la comprensión del trabajo como derecho fundamental y no simplemente como relación económica. A lo largo de las últimas décadas, y de forma más evidente en los últimos años, la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia han redefinido la estructura de protección al trabajador en condición de vulnerabilidad, desplazando el énfasis formalista de las normas hacia una lectura garantista, donde la dignidad humana, la igualdad material y la solidaridad prevalecen sobre la autonomía contractual. Este recorrido evidencia que el derecho laboral colombiano ha dejado de ser un espacio de equilibrio teórico entre partes para convertirse en un escenario de justicia constitucional aplicada.

El análisis de las sentencias T-109 de 2021, SL-1152 de 2023 y SU-111 de 2025 demuestra que la estabilidad laboral reforzada ha pasado de ser un derecho en disputa a consolidarse como un derecho cierto e irrenunciable. En la primera etapa, la protección se circunscribía a las personas con una calificación formal de discapacidad. Sin embargo, a partir de la interpretación sistemática del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 con los artículos 13 y 53 de la Constitución, la Corte amplió el alcance de esta figura para incluir a todos los

trabajadores que, por razones de salud, se encuentran en una situación de debilidad manifiesta. Esta expansión del ámbito de aplicación significó, en términos constitucionales, la universalización del principio de no discriminación y la afirmación de la igualdad sustantiva como fundamento del derecho al trabajo.

El tránsito de la estabilidad laboral reforzada desde un fuero legal a un derecho fundamental transformó también su naturaleza jurídica. Ya no se trata de una prerrogativa condicionada a la discrecionalidad del empleador ni de un derecho eventual dependiente de una calificación administrativa, sino de una garantía que se incorpora automáticamente al trabajador cuando se acreditan los elementos fácticos definidos por la jurisprudencia.

Esa incorporación convierte la protección en indisponible, en la medida en que se encuentra directamente vinculada con la dignidad humana y con el principio de irrenunciabilidad. En consecuencia, cualquier acuerdo o manifestación de voluntad orientada a disponer del derecho carece de eficacia jurídica. Esta interpretación refuerza el carácter protector del derecho laboral y limita los márgenes de autonomía privada, recordando que en el ámbito del trabajo la libertad contractual se encuentra siempre condicionada por la función social del trabajo y por la necesidad de equilibrar relaciones intrínsecamente asimétricas.

A partir de esta consolidación jurisprudencial, la estabilidad laboral reforzada se erige como un derecho de doble dimensión: preventiva y reparadora. En su función preventiva, impone al empleador la obligación de abstenerse de despedir o desvincular a trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo. En su dimensión reparadora, otorga al trabajador la posibilidad de

exigir el reintegro, la indemnización y la protección integral de su derecho cuando se produce una desvinculación irregular.

Sin embargo, el reconocimiento de la estabilidad reforzada como derecho cierto e irrenunciable no está exento de tensiones. La primera y más evidente se relaciona con la ineficacia del procedimiento administrativo ante el Ministerio del Trabajo. Tal como lo reconoció la Corte en la SU-111 de 2025, “la falta de criterios técnicos y la demora administrativa en otorgar permisos de despido han generado un contexto de ineficacia estructural” (Corte Constitucional, Sentencia SU-111 de 2025). Esta afirmación refleja una realidad institucional que compromete la efectividad del derecho. En la práctica, los procedimientos prolongados, la falta de uniformidad en las decisiones y la escasez de recursos técnicos generan incertidumbre tanto para los trabajadores como para las empresas, debilitando la confianza en el sistema de protección.

Este déficit administrativo ha tenido un efecto colateral, a saber, el traslado del eje de protección hacia la jurisdicción constitucional y laboral. La tutela se ha convertido en el principal instrumento de defensa frente a los despidos de personas con condiciones de salud afectadas, desplazando la función que originalmente correspondía al Ministerio. Si bien esta judicialización del derecho ha fortalecido su eficacia inmediata, también ha generado una sobrecarga en los despachos judiciales y una cierta dispersión interpretativa que pone en riesgo la uniformidad de la jurisprudencia. La SU-111 de 2025 intenta corregir este fenómeno al establecer parámetros claros y de obligatorio cumplimiento, pero el problema estructural persiste: mientras el Estado no fortalezca su capacidad administrativa, el acceso efectivo al derecho dependerá del activismo judicial.

La segunda tensión relevante se refiere al impacto económico y organizacional que esta jurisprudencia produce en el sector empresarial. La obligación de mantener el vínculo laboral o de tramitar autorizaciones prolongadas implica, en algunos casos, costos significativos para las empresas, especialmente para las pequeñas y medianas que no cuentan con estructuras robustas de gestión de personal. Sin embargo, esta carga económica debe interpretarse dentro del marco de los principios de solidaridad y función social del trabajo, los cuales imponen al empleador un deber reforzado de cuidado.

En ese mismo sentido, la estabilidad laboral reforzada ha introducido un nuevo estándar ético en las relaciones laborales. Las empresas que antes concebían el trabajo desde una óptica exclusivamente productiva ahora deben integrar principios de responsabilidad social y de respeto por los derechos humanos en sus decisiones cotidianas. El deber de reubicar, adaptar puestos o brindar alternativas razonables ya no constituye una opción de buena práctica, sino una obligación derivada del principio de dignidad. Así, la estabilidad reforzada actúa como catalizador de un cambio cultural dentro del ámbito empresarial, promoviendo modelos de gestión centrados en la persona y en la sostenibilidad social del empleo.

Un tercer elemento de análisis surge de la relación entre la estabilidad reforzada y la seguridad jurídica. Si bien la Corte ha reiterado que la protección del trabajador prevalece sobre la libertad contractual, no puede desconocerse que la falta de claridad normativa y la excesiva dependencia del precedente judicial generan un margen de incertidumbre. La seguridad jurídica es un principio que también forma parte del Estado de Derecho, y su debilitamiento puede tener efectos no deseados, como la desconfianza en la contratación

laboral o la reducción de oportunidades para personas con condiciones médicas leves. En este punto, la solución no consiste en relativizar la protección, sino en consolidar un marco normativo claro y operativo que garantice tanto la estabilidad de los trabajadores como la previsibilidad para los empleadores. Ello exige la intervención activa del legislador y del Ministerio del Trabajo, en coherencia con las directrices de la Corte.

El reconocimiento de la estabilidad reforzada como derecho cierto e irrenunciable no solo fortalece la protección de los trabajadores, sino que consolida el principio de supremacía constitucional en el campo del trabajo. En la práctica, ello significa que las decisiones empresariales deben alinearse con el bloque de constitucionalidad, y que las normas legales o contractuales que resulten contrarias a este principio carecen de efecto. El trabajo, como valor y derecho, se sitúa así en el centro del orden constitucional colombiano, reafirmando la función social que le otorgan los artículos 1, 25 y 53 de la Carta Política.

En conclusión, la estabilidad laboral reforzada se erige como un derecho cierto, irrenunciable y de aplicación directa, que materializa los principios fundamentales del derecho del trabajo y del Estado Social de Derecho. Su evolución jurisprudencial ha permitido superar el formalismo normativo y situar al ser humano como centro del sistema de relaciones laborales. Si bien persisten desafíos institucionales, como la ineficacia del Ministerio del Trabajo o la falta de seguridad jurídica para los empleadores, la dirección marcada por la Corte Constitucional y la Corte Suprema es clara: el trabajo digno y estable es un presupuesto indispensable para la realización de la dignidad humana y la igualdad material.

Por último, considero relevante mencionar que, si bien a lo largo del presente artículo y del análisis efectuado se ha concluido que hoy en día la estabilidad laboral reforzada consagra un derecho cierto e indiscutible, ello puede admitir excepciones en aquellos casos en los que el empleador logre demostrar, quien ostenta dicha carga de la prueba, que una eventual renuncia del trabajador o acuerdo de transacción no obedece a una carga desproporcionada ni a presión alguna de su parte, sino, por el contrario, a un genuino ejercicio de la autonomía de la voluntad.

De cara al futuro, el reto radica en consolidar un equilibrio sostenible entre protección y eficiencia, donde el cumplimiento de las obligaciones constitucionales no se perciba como una carga, sino como una oportunidad para construir una sociedad más justa. Lograrlo implica avanzar hacia una institucionalidad laboral moderna, capaz de responder con celeridad y rigor técnico a las solicitudes de autorización, promover la inclusión de personas con condiciones de salud diversas y garantizar que la estabilidad reforzada sea no solo un mandato jurisprudencial, sino una realidad tangible en los lugares de trabajo. Solo así podrá afirmarse que el derecho laboral colombiano ha cumplido su misión esencial: garantizar que cada trabajador, sin importar su condición, encuentre en el empleo no un riesgo, sino un espacio de dignidad, justicia y esperanza.

Bibliografía

Código Civil. Ley 84 de 1873. (1873, mayo 26). (Colombia).

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_civil.html

Código Sustantivo de Trabajo. Decreto Ley 3743 de 1950. (1951, junio 7). (Colombia).

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Congreso de la República de Colombia. (1997, febrero 11). Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial No. 42978*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>

Constitución Política de Colombia. (1991). <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-37>

Corte Constitucional de Colombia. (s. f.). Sentencia SU-111/25. M.P. Diana Fajardo Rivera. *Expediente: T-9.670.130*.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=190508&dt=S>

Corte Constitucional de Colombia. (1995, mayo 18). Sentencia C-225/95. M.P. Alejandro Martínez Caballero. *Expediente: N°. L.A.T.-040*.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/c-225-95.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2017, enero 23). Sentencia T-022/17. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. *Expediente: T-5.719.398*.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-022-17.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2021, abril 27). Sentencia T-109/21. M.P. Alberto Rojas Ríos. *Expediente: T-7.961.395*. [https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/t-](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/t-109-21.htm)

[109-21.htm](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/t-109-21.htm)

Corte Constitucional de Colombia. (2022, enero 18). Sentencia T-005/22. M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera. *Expediente: T-8.301.325*.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/t-005-22.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2023, marzo 9). Sentencia SU 061/23. M.P. Diana Fajardo Rivera. *Expediente: T-8.847.563*.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/su061-23.htm>

Corte Suprema de Justicia. (2023a, mayo 10). Sentencia SL-1817/23. M.P. Gerardo Botero Zuluaga. *Radicación N° 85245*. <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bsep2023/SL1817-2023.pdf>

Corte Suprema de Justicia. (2023b, mayo 10). Sentencia SL-1152/23. M.P. Marjorie Zúñiga Romero. *Radicación n.º 90116*. <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjul2023/SL1152-2023.pdf>

Hernandez Cubillos, A. M., & Alzate Hoyos, N. (s. f.). ANÁLISIS JURÍDICO DEL ACUERDO DE TRANSACCIÓN LABORAL EN COLOMBIA EN TORNO A LOS DERECHOS CIERTOS E INDISCUTIBLES 2012-2022. *Universidad Libre de Colombia*. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/28113/Trabajo%20de%20grado%20maestria%20aprobado-Ana%20Maria%20Cubillos%20y%20Nicolas%20Hoyos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez Posada, P. A., Castro Guiza, O. E., & Hernández Aros, L. (2024). Estabilidad laboral reforzada por una situación de discapacidad en Colombia: Un análisis a partir del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 54(140), 1-29. Fuente Académica Premier. <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v54n140.a10>

Molina Rivero, B. (2023). Terminación de contrato para trabajadores en condición de discapacidad: criterios para tener en cuenta. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 53(138), pp.1-26. <https://orcid.org/0000-0003-0624-1553>

OIT. (1948). *Convenio C087—Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)*. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

OIT. (1949). *Convenio C098—Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)*.

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

OIT. (1958). *C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958*.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256

ONU. (1966, diciembre 16). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y*

Culturales. OHCHR. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Organization of American States (Ed.). (1988). *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador: Suscrito en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988, en el décimo octavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General*.

Organización de los Estados Americanos.

Quinche Ramírez, M. F. (2009). El control de convencionalidad y el sistema colombiano.

Revista iberoamericana de derecho procesal constitucional, 12, 163.

Quinche Ramirez, M. F. (2019). Bloque de constitucionalidad, soft law y control de

convencionalidad. En M. A. Restrepo Medina (Ed.), *Crisis del estado nación y de la concepción clásica de la soberanía*. Editorial Universidad del Rosario.