



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**CORTE CONSTITUCIONAL**  
*-Sala Segunda de Revisión-*

**SENTENCIA T-057 DE 2023**

**Referencia:** Expediente T-8.960.674

Acción de tutela instaurada por Miguel Antonio Arévalo contra Load Cargo S.A.S.

**Asunto:** Estabilidad laboral reforzada de persona en condición de discapacidad. Improcedencia por celebración de contrato de transacción.

**Magistrado Sustanciador:**  
Juan Carlos Cortés González

Bogotá, D.C., nueve (9) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Diana Fajardo Rivera y los magistrados Jorge Enrique Ibáñez Najjar y Juan Carlos Cortés González, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

### **SENTENCIA**

En el trámite de revisión del fallo emitido el 26 de octubre de 2020 por el Juzgado Dieciocho Civil del Circuito de Bogotá, que revocó la decisión dictada el 11 de septiembre del mismo año por el Juzgado Décimo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá y declaró improcedente la acción de tutela impetrada por Miguel Antonio Arévalo contra Load Cargo S.A.S.

### **I. ANTECEDENTES**

## Hechos y pretensiones<sup>1</sup>

1. El 1 de septiembre de 2020, obrando a través de apoderado judicial, Miguel Antonio Arévalo presentó acción de tutela contra Load Cargo S.A.S., por considerar vulnerados sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, seguridad social, salud, debido proceso, mínimo vital, igualdad, trabajo y dignidad.
2. Argumentó que trabajó para Load Cargo S.A.S., como «conductor de tractomula», entre el 1º de septiembre de 2005 y el 31 de julio de 2020, fecha en la que aquélla dio por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral. A su juicio, esa decisión es injusta y arbitraria, toda vez que, para ese momento, gozaba de estabilidad laboral reforzada, no solo por su edad (77 años, a la fecha de presentación de la demanda), sino porque el 22 de septiembre de 2019, «*al caer del estribo de la tractomula*», sufrió un accidente de trabajo que le produjo «*síndrome de manguito rotador*» y le impidió continuar desarrollando normalmente sus labores.
3. El demandante manifestó que su empleador conocía su condición clínica; empero, decidió despedirlo sin solicitar autorización del Ministerio del Trabajo. Ello lo dejó sin posibilidad de solventar sus necesidades básicas y darle continuidad al tratamiento médico que venía recibiendo.
4. Por lo anterior, solicitó se amparen los derechos invocados, en consecuencia, se ordene a Load Cargo S.A.S. reintegrarlo al cargo que desempeñaba y pagarle los salarios y prestaciones dejados de percibir, incluyendo la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

## Actuaciones procesales en sede de tutela

5. El 2 de septiembre de 2020, el Juzgado Décimo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá admitió la demanda y corrió traslado a Load Cargo S.A.S. para que, en el término de un día, ejerciera sus derechos de defensa y contradicción. Con el mismo propósito, vinculó oficiosamente a la Clínica de la Universidad de La Sabana, Compañía de Seguros Bolívar S.A., Sanitas E.P.S., Salud Bolívar I.P.S. y los Ministerios de Salud y Protección Social y del Trabajo<sup>2</sup>.
6. Load Cargo S.A.S. contestó la demanda, solicitando se desestimen las pretensiones del demandante. Adujo que el despido del señor Arévalo no constituye un acto discriminatorio, puesto que no obedeció a los quebrantos de salud que presentaba. Simplemente, se debió al ejercicio legítimo de la facultad que ostenta todo empleador para terminar los contratos de sus trabajadores en cualquier momento, previo reconocimiento de la respectiva indemnización. De ahí que, no se requiriera autorización del Ministerio del Trabajo para retirar al actor, máxime que para ese momento no estaba incapacitado, ni presentaba alguna limitación física que le impidiera desempeñarse laboralmente<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Expediente digital. Archivo “07 ESCRITO TUTELA 623.pdf”.

<sup>2</sup> Documento “10 AUTO ADMISORIO.pdf”.

<sup>3</sup> Documento “RESPUESTA ACCION TUTELA MIGUEL AREVALO.pdf”.

7. Por su parte, Compañía de Seguros Bolívar S.A. informó que, en virtud de la afiliación efectuada por Load Cargo S.A.S., fungió como Administradora de Riesgos Laborales del accionante, entre el 16 de febrero de 2013 y el 30 de junio de 2020. Asimismo, sostuvo que, el 22 de septiembre de 2019, el señor Arévalo sufrió un accidente de trabajo cuando cayó del vehículo que conducía, «lastimándose el brazo y hombro derecho». A raíz de este evento, le suministró las asistencias necesarias para culminar satisfactoriamente su proceso de rehabilitación, por ende, no incurrió en conducta atentatoria de sus derechos<sup>4</sup>.

8. Finalmente, Sanitas E.P.S. y los Ministerios de Salud y Protección Social y del Trabajo dijeron carecer de legitimación en la causa por pasiva, comoquiera que el accionante no les endilgó omisión alguna<sup>5</sup>.

9. Los demás vinculados guardaron silencio<sup>6</sup>.

### **Sentencia de primera instancia<sup>7</sup>**

10. Mediante providencia del 11 de septiembre de 2020, el Juzgado Décimo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá concedió el amparo de manera transitoria. Tras repasar la jurisprudencia constitucional sobre los presupuestos que informan la acción de tutela, en contraste con los derechos invocados, concluyó que Load Cargo S.A.S. tenía conocimiento de las dolencias que padecía el demandante, por lo que, antes de despedirlo, debió solicitar permiso ante el Ministerio del Trabajo. Como ello no ocurrió, ni se demostraron causas objetivas para dar por terminado el vínculo laboral, debe presumirse que su proceder es discriminatorio.

En consecuencia, ordenó a la demandada: (i) reintegrar al señor Arévalo al cargo que desempeñaba o a uno de superior jerarquía y (ii) pagarle los salarios y prestaciones sociales a que haya lugar. Finalmente, aclaró que, de acuerdo con el artículo 8° del Decreto 2591 de 1991, cesarían los efectos de la sentencia en caso que el quejoso no acudiera a la justicia ordinaria, en el término de cuatro meses.

### **Impugnación<sup>8</sup>**

11. Load Cargo S.A.S. recurrió el fallo, reiterando los argumentos que esgrimió al contestar la demanda. Agregó que, no pueden predicarse vulnerados los derechos del actor por el hecho que no tenga recursos para cubrir sus necesidades básicas, toda vez que, bien puede acceder a los subsidios que otorga el Estado a través del SISBEN. Por último, indicó que, aunque intentó cumplir la orden impartida por el juez de primera instancia, el demandante se rehusó a retomar sus labores. En su criterio, ello denota que este actúa de forma temeraria y solo acudió

---

<sup>4</sup> Documento “21 RESPUESTA SEGUROS BOLIVAR.pdf”.

<sup>5</sup> Documentos: “13 RESPUESTA SANITAS.pdf”, “16 RESPUESTA MINISTERIO DE SALUD.pdf” y “18 RESPUESTA MINTRABAJO.pdf”.

<sup>6</sup> Documento “22 FALLO 2020-0623.pdf”, pág. 1.

<sup>7</sup> Documento “22 FALLO 2020-0623.pdf”, pág. 1.

<sup>8</sup> Documento “29 ESCRITO DE IMPUGNACION 2020-0623.pdf”.

a la tutela para «perpetuar» injustificadamente su contrato de trabajo.

### **Sentencia de segunda instancia<sup>9</sup>**

12. En providencia del 26 de octubre de 2020, el Juzgado Dieciocho Civil del Circuito de Bogotá revocó la decisión de primera instancia, en su lugar, declaró improcedente el amparo. Consideró que: (i) el interesado no gozaba de estabilidad laboral reforzada, ya que al ser despedido «no estaba en situación de discapacidad»; (ii) no se comprometió su mínimo vital, en tanto fue indemnizado por la terminación unilateral del contrato y; (iii) tampoco se afectó su derecho a la salud, «pues consultada la página de ADRES se encuentra afiliado a la EPS Sanitas S.A.S. en el régimen contributivo». Por lo anterior, concluyó que la controversia debe dirimirse ante la jurisdicción ordinaria.

### **Actuaciones en sede de revisión**

13. El 11 de agosto de 2022, el asunto fue remitido a la Corte Constitucional<sup>10</sup>. El 28 de octubre de 2022, la Sala de Selección de Tutelas Número Diez de esta Corporación lo escogió para su revisión<sup>11</sup>. El 15 de noviembre de 2022, la Secretaría General remitió el expediente al despacho del magistrado (E) Hernán Correa Cardozo<sup>12</sup>. El 30 de noviembre de 2022, Juan Carlos Cortés González se posesionó como magistrado titular, con efectos a partir del 1° de diciembre del mismo año. Por lo tanto, le correspondió sustanciar el presente asunto.

14. Mediante auto del 6 de diciembre de 2022, el magistrado sustanciador decretó pruebas de oficio. En concreto, solicitó la remisión de la totalidad del expediente objeto de revisión y requirió a las partes y entidades vinculadas<sup>13</sup> para que aportaran información y soportes probatorios en relación con los siguientes aspectos: (i) el estado de salud y la situación socioeconómica actual del accionante; (ii) la relación laboral que este sostuvo con Load Cargo S.A.S., así como las circunstancias que antecedieron su despido y; (iii) la existencia de algún proceso judicial ordinario dentro del cual se discutan las mismas circunstancias planteadas en la acción de tutela. Finalmente, dispuso que las pruebas oportunamente recibidas se trasladaran a las partes para que se pronunciaran al respecto, en caso de considerarlo pertinente.

15. Mediante Acuerdo N.º 01 del 7 de diciembre de 2022, la Sala Plena de la Corte Constitucional dispuso que, a partir del 11 de enero de 2023, la Sala Segunda de Revisión de Tutela estará integrada por la magistrada Diana Fajardo Rivera y los magistrados Jorge Enrique Ibáñez Najjar y Juan Carlos Cortés González, quien la preside.

### **Respuesta de Miguel Antonio Arévalo<sup>14</sup>**

<sup>9</sup> Documento “03Fallo2daInstancia.pdf”.

<sup>10</sup> Constancia de remisión de envío del expediente de tutela número 11001418901020200062300, por el Juzgado Dieciocho Civil del Circuito de Bogotá.

<sup>11</sup> Auto del 28 de octubre de 2022 proferido por la Sala de Selección de Tutelas Número Diez.

<sup>12</sup> Constancia del 15 de noviembre de 2022 suscrita por la Secretaría General de esta Corporación.

<sup>13</sup> En particular, ofició a Compañía de Seguros Bolívar S.A., Sanitas E.P.S. y el Ministerio del Trabajo

<sup>14</sup> Expediente digital, documento “INFORME PROCESO MIGUEL AREVALO.pdf”.

16. *Sobre su situación socioeconómica y su estado de salud:* informó que convive con su esposa, quien percibe pensión de jubilación con la que cubre modestamente sus necesidades básicas. Su hijo, Miguel Arévalo Guerrero, eventualmente le apoya económicamente. En la actualidad, presenta diversas dolencias que incluyen hipertensión, prediabetes, alteraciones cognitivas y la afección del hombro derivada del accidente laboral referido anteriormente.

17. *Sobre la relación laboral que sostuvo con Load Cargo S.A.S.:* reiteró las circunstancias narradas en la demanda, en torno a la duración del contrato de trabajo que suscribió con dicha entidad y el cargo que desempeñó. Insistió en que su despido se produjo mientras se encontraba en una situación de debilidad manifiesta a causa de los problemas físicos derivados del accidente ocurrido el 22 de septiembre de 2019. Agregó que con posterioridad a dicho siniestro, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez determinó que presenta un 30.85% de pérdida de capacidad laboral. Finalmente, explicó que, si bien, la demandada accedió a reintegrarlo conforme a lo dispuesto por el juez de primera instancia, pretendía someterlo a condiciones indignas, pues lo reubicó en «actividades de oficina» en Bogotá, desconociendo que por su edad y condición clínica no podía trasladarse desde su residencia en Zipaquirá y que su nivel educativo le impedía acceder a un computador.

18. *Sobre la existencia de procesos judiciales:* reconoció que interpuso demanda ordinaria laboral contra Load Cargo S.A.S., basado en los mismos hechos que concitan la atención de la Corte. El asunto correspondió al Juzgado Doce Laboral del Circuito de Bogotá, bajo radicado N.º 110013105012202000033200. No obstante, el trámite terminó luego de que celebrara contrato de transacción con la accionada, del cual allegó copia.

Según dicho documento, el 25 de marzo de 2021, las partes acordaron que, a cambio del pago de cuarenta y cinco millones de pesos, el señor Arévalo desistiría del trámite mencionado y declararían a paz y salvo a Load Cargo S.A.S. por cualquier acreencia que pueda surgir del prenotado contrato laboral, «por lo tanto renuncia a realizar cualquier reclamación de carácter contractual o laboral ante autoridad judicial o administrativa relacionada con la citada relación».

### **Respuesta de Load Cargo S.A.S.<sup>15</sup>**

19. Tras reconocer la existencia de la relación laboral y del accidente de trabajo mencionados, recalcó que efectuó todas las actuaciones necesarias para que el demandante se rehabilitara y pudiera continuar ejerciendo sus funciones. Reiteró que, con ocasión de la decisión de primera instancia, le ofreció todas las garantías necesarias para reintegrarse, sin embargo, aquél se abstuvo de hacerlo sin justificación válida. Finalmente, destacó que, en efecto, el señor Arévalo promovió proceso ordinario respecto de la controversia objeto de análisis, pero desistió del mismo con ocasión del acuerdo de transacción descrito.

---

<sup>15</sup> Expediente digital, documento “RESPUESTA REQUERIMIENTO T-8.960.674.pdf”.

### **Respuesta de Compañía de Seguros Bolívar S.A.<sup>16</sup>**

20. Recalcó que brindó todas las asistencias que el actor requirió con ocasión del accidente de trabajo aludido, incluyendo valoración y manejo por las especialidades de ortopedia, clínica del dolor y medicina laboral. Subrayó que, tras la implementación de diferentes alternativas de curación, se planteó como único tratamiento posible el reemplazo articular del hombro con prótesis reversa, procedimiento que fue practicado el 20 de agosto de 2021. Posterior a ello, «el trabajador alcanzó su mejoría médica máxima» con una pérdida de capacidad laboral del 30.85%. Sin perjuicio de ello, aclaró que mientras el señor Arévalo laboró para Load Cargo S.A.S., no se emitieron recomendaciones laborales respecto de las funciones que desarrollaba, teniendo en cuenta que, para entonces, en su calidad de administradora de riesgos laborales, dictaminó que aquél no presentaba algún grado de invalidez.

### **Respuesta del Ministerio del Trabajo<sup>17</sup>**

21. Puntualizó que, el 8 de octubre de 2020, Load Cargo S.A.S. radicó solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral que sostenía con Miguel Antonio Arévalo; no obstante, no hizo referencia expresa al estado del trámite.

### **Respuesta de Sanitas E.P.S.<sup>18</sup>**

22. Informó que el actor está entre sus afiliados a través del régimen subsidiado.

### **Traslado de pruebas**

23. No se recibieron nuevas intervenciones con ocasión del traslado de pruebas.

### **Remisión del expediente completo**

24. El juzgado de primera instancia aportó las piezas procesales que no reposaban en el expediente.

## **II. CONSIDERACIONES**

### **Competencia**

25. La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos proferidos dentro del trámite de la referencia, conforme a los artículos 86 y 241.9 de la Constitución y 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

### **Anotación preliminar**

26. Antes de abordar el estudio de la presente acción, la Sala estima pertinente

---

<sup>16</sup> Expediente digital, documento “TUTELA MIGUEL ANTONIO AREVALO CC 3266777 - REINTEGRO - Documentos de Google.pdf”.

<sup>17</sup> Expediente digital, documento “EXPEDIENTE T- 8.960.674 (1).pdf”.

<sup>18</sup> Expediente digital, documento “CORTE CONSTITUCIONAL.pdf”.

recordar que la misma fue presentada el 1 de septiembre de 2020 y que, los fallos de primera y segunda instancia datan, respectivamente, del 11 de septiembre y 26 de octubre del mismo año. De conformidad con el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, el expediente debía remitirse a esta Corporación dentro de los diez días siguientes a la ejecutoria de lo resuelto. No obstante, ello solo sucedió el 11 de agosto de 2022, es decir, más de veintidós meses después de la emisión de dichas decisiones. Sin perjuicio de las razones por las que el juez de primera instancia tardó tanto tiempo en remitir el caso a este Tribunal, resulta inaceptable que se someta al accionante a una espera tan extensa para la resolución de sus pretensiones, máxime que las mismas, en principio, comprometen sus derechos fundamentales. Por ello, se le exhortará para que, en lo sucesivo, observe diligentemente los términos establecidos por la norma mencionada y remita oportunamente los expedientes de tutela a esta Corporación.

### **Asunto objeto de análisis**

27. Miguel Antonio Arévalo reclamó la protección de sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, seguridad social, salud, debido proceso, mínimo vital, igualdad, trabajo y dignidad. Adujo que fueron conculcados por Load Cargo S.A.S., toda vez que, sin permiso de autoridad competente, terminó su contrato de trabajo, desconociendo que se encontraba en una situación de debilidad manifiesta, no solo por su avanzada edad, sino porque sufrió un accidente laboral cuyas secuelas le impedían desempeñarse laboralmente. Por ello, solicitó se ordenara su reintegro al cargo que ocupaba y el pago de las prestaciones y salarios dejados de percibir, incluyendo la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

28. En primera instancia, el Juzgado Décimo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá accedió a lo solicitado. Consideró que el despido del señor Arévalo debe presumirse como un acto de discriminación, toda vez que, Load Cargo S.A.S. no solicitó autorización del Ministerio del Trabajo para desvincularlo, pese a que estaba al tanto de las dolencias que aquél padecía.

29. Tal decisión fue revocada en segunda instancia por el Juzgado Dieciocho Civil del Circuito de Bogotá. Esta autoridad razonó que el amparo era improcedente, no solo porque el accionante no estaba en condición de discapacidad al momento de su retiro, sino porque no se advirtió una situación de vulnerabilidad manifiesta que exigiera la intervención del juez constitucional, en tanto, aquél fue indemnizado por la terminación del contrato sin justa causa y se encontraba afiliado al sistema de seguridad social en salud.

30. Ahora bien, durante el trámite de revisión, el señor Arévalo y la demandada informaron que, con posterioridad a la emisión de dichas providencias, suscribieron un contrato de transacción mediante el que buscaron poner fin a la controversia derivada del contrato laboral en cuestión.

31. Con fundamento en lo anterior, a continuación, la Sala revisará los fallos proferidos por los jueces de instancia, en orden a establecer su conformidad, tanto con los postulados constitucionales inherentes a los derechos invocados, como

con los hechos que dieron origen al presente trámite y las circunstancias que sobrevinieron con posterioridad.

32. Teniendo en cuenta que las autoridades judiciales mencionadas adoptaron criterios divergentes de cara a la procedencia del amparo, la Corte estudiará, en primer lugar, los presupuestos decantados jurisprudencialmente sobre el particular (legitimación, inmediatez y subsidiariedad). Enseguida, determinará si, a partir de las condiciones actuales del accionante, así como el hecho que suscribiera un contrato de transacción, es posible concluir que el asunto amerita la intervención del juez constitucional. Para abordar este último punto, de forma preliminar, efectuará algunas reflexiones sobre la transacción en materia laboral, la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud y, la carencia actual de objeto como causal de improcedencia de la acción de tutela.

33. De superarse el anterior análisis, la Sala determinará si Load Cargo S.A.S. vulneró los derechos invocados por el demandante, al terminar su contrato de trabajo pese a encontrarse en un estado de vulnerabilidad manifiesta por su edad y condición clínica.

34. Con fundamento en ello, la Sala analizará las decisiones objeto de revisión con miras a establecer si, atendiendo a las situaciones acaecidas luego de su expedición, es menester impartir órdenes encaminadas a garantizar la efectividad de los derechos reclamados por el actor.

### **Requisitos generales de procedencia de la acción de tutela**

35. La acción de tutela es un mecanismo de defensa judicial que permite la protección inmediata de los derechos fundamentales de una persona, cuando estos resulten comprometidos por la acción u omisión de autoridades públicas o particulares. No obstante, pese a la informalidad que se predica de este mecanismo, su procedencia está sometida al cumplimiento de los requisitos de legitimación, inmediatez y subsidiariedad.

36. *Legitimación.* Se refiere, en esencia, al interés que ostentan quienes intervienen en el trámite constitucional, bien porque son titulares de los derechos cuyo restablecimiento se discute (activa) o, porque tienen la capacidad legal de responder por la vulneración o amenaza alegada (pasiva).

Cuando la acción se ejerce contra particulares, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 exige adicionalmente que: (i) estos se encarguen de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecte grave y directamente el interés colectivo; o (iii) el solicitante se encuentre en estado de subordinación o indefensión. La jurisprudencia constitucional ha sostenido que, este último presupuesto es característico de las relaciones laborales, en tanto, la subordinación es un elemento distintivo y definitorio del contrato de trabajo<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> Sentencia C-934 de 2004. M.P. Jaime Córdoba Triviño. Cfr. T-425 de 2022, M.P. Hernán Correa Cardozo.



37. *Inmediatez*. Aunque la acción de tutela no tiene término de caducidad<sup>20</sup>, por tratarse de un mecanismo de protección urgente, debe incoarse dentro de un plazo razonable desde el momento en que ocurrió el hecho vulnerador. El juez evaluará las circunstancias de cada caso para determinar si el recurso fue presentado oportunamente, flexibilizando su análisis ante la concurrencia de sujetos de especial protección constitucional o personas en condición de vulnerabilidad<sup>21</sup>.

38. *Subsidiariedad*. Implica que, por regla general, la tutela solo procede cuando el afectado no dispone de otro medio ordinario de defensa judicial para obtener el restablecimiento de sus derechos o, existiendo este, no es idóneo ni eficaz -en cuyo caso, el amparo procede como mecanismo definitivo de protección- o, no impide la ocurrencia de un perjuicio irremediable -evento en el cual, la acción constitucional procede como mecanismo tuitivo transitorio-. Este condicionamiento obedece a la necesidad, tanto de preservar el uso adecuado de los recursos ordinarios y extraordinarios que el sistema judicial dispone para que los ciudadanos resguarden sus intereses, como de respetar las competencias legalmente asignadas a las diferentes autoridades judiciales, evitando el uso indebido del mecanismo constitucional como instancia adicional de protección<sup>22</sup>.

39. Los conflictos derivados del contrato de trabajo no escapan a esa regla, toda vez que, el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social faculta directamente al interesado para resolverlos a través de un proceso laboral ante la jurisdicción ordinaria. Esto implica que, en principio, pretensiones como el reintegro y el pago de salarios deben ser tramitadas en ese escenario<sup>23</sup>. Con todo, esta Corporación ha sostenido que la acción de tutela procede excepcionalmente para cuestionar la terminación del contrato de trabajo cuando «la parte activa es una persona en circunstancias de debilidad manifiesta o un sujeto de especial protección constitucional, que considera lesionados sus derechos fundamentales con ocasión de la terminación de su relación laboral»<sup>24</sup>. En estos eventos, el juez de tutela debe aplicar criterios de análisis más amplios, aunque no menos rigurosos para otorgar un tratamiento diferencial positivo a estos sujetos<sup>25</sup>, en tanto, experimentan una dificultad objetiva «para soportar las cargas procesales que le[s] imponen los medios ordinarios de defensa judicial»<sup>26</sup>.

### **El fenómeno de la carencia actual de objeto**

40. Sin perjuicio de lo anterior, la Corte ha identificado un elemento adicional dentro del examen de procedencia de la acción de tutela. Tiene que ver con que, en ocasiones, la alteración de las circunstancias que rodean la presunta vulneración de derechos, conlleva a que la acción de tutela pierda su *razón de ser* como mecanismo extraordinario de protección, de suerte que, las medidas de

<sup>20</sup> Sentencia SU-961 de 1999, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

<sup>21</sup> Cfr. Sentencias T-148 de 2019, T-608 de 2019 y T-117 de 2020, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>22</sup> Sentencias T-373 de 2015 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado y T-313 de 2005 M.P. Jaime Córdoba Triviño.

<sup>23</sup> Cfr. Sentencias T-406 de 2012, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo; T-092 de 2016, M.P. Alejandro Linares Cantillo; T-418 de 2017, M.P. Diana Fajardo Rivera; y T-271 de 2018, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

<sup>24</sup> Sentencias T-096 de 2022, M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najjar y SU-049 de 2017 M.P. María Victoria Calle Correa.

<sup>25</sup> Ver al respecto las sentencias T-401 de 2017 y T-163 de 2017, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-328 de 2011, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; T-456 de 2004, M.P. Jaime Araujo Rentería; T-789 de 2003, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; y T-136 de 2001, M.P. Rodrigo Uprimny Yepes, entre otras.

<sup>26</sup> Sentencia SU-049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa.

restablecimiento que impartiría el operador jurídico *caerían en el vacío*, por versar sobre escenarios hipotéticos, consumados o ya superados<sup>27</sup>. Desde sus inicios, esta Corporación ha catalogado estos casos bajo la categoría de *carencia actual de objeto* y ha identificado tres eventos que dan lugar a su configuración: hecho superado, daño consumado y situación sobreviniente<sup>28</sup>.

41. *Hecho superado*. Implica que, entre la radicación de la demanda y la emisión del fallo, se extingue la vulneración de los derechos invocados, como consecuencia del obrar del accionado, quien voluntariamente accede *por completo*<sup>29</sup> a aquello que se pretendía lograr mediante la orden del juez de tutela. La sentencia T-280 de 2020 enmarcó en esta categoría el caso de una ciudadana que reclamaba su reintegro y el pago de los salarios que dejó de percibir, luego de que su empleador la despidiera con presunto desconocimiento del fuero de estabilidad que la amparaba. Tras constatar que, entre las partes se suscribió un contrato de transacción, en virtud del cual, aquélla declaró que renunciaría a cualquier derecho *incierto y discutible* derivado de la relación laboral, la Corte concluyó que se estaba ante un hecho superado, por tanto, declaró improcedente el amparo.

42. *Daño consumado*. Supone la materialización irreversible del menoscabo *ius-fundamental* que buscaba conjurarse mediante la acción constitucional, al punto que el juez no puede impartir órdenes para retrotraerlo. «De ahí que el daño consumado tenga un efecto simbólico más reprochable que el hecho superado, en la medida en que en el primer caso la accionada “lleva la situación a un límite extremo en que el restablecimiento del derecho es imposible”»<sup>30</sup>.

43. *Situación sobreviniente*. Consiste en la cesación de la transgresión, pero por causas ajenas a la voluntad del accionado. Se refiere, pues, a cualquier «otra circunstancia que determine que, igualmente, la orden del juez de tutela relativa a lo solicitado en la demanda de amparo no surta ningún efecto y por lo tanto caiga en el vacío»<sup>31</sup>. A modo de ejemplo, la Corte ha declarado un *hecho sobreviniente* cuando: «(i) el actor mismo es quien asume la carga que no le correspondía para superar la situación vulneradora; (ii) un tercero –distinto al accionante y a la entidad demandada- ha logrado que la pretensión de la tutela se satisfaga en lo fundamental; (iii) es imposible proferir alguna orden por razones que no son atribuibles a la entidad demandada; o (iv) el actor simplemente pierde interés en el objeto original de la litis»<sup>32</sup>.

44. Finalmente, cabe precisar que, en la sentencia SU-522 de 2019, esta Corporación puntualizó que, en los casos de daño consumado, el juez debe emitir pronunciamiento de fondo cuando el menoscabo ocurre durante el trámite constitucional. No obstante, si existe carencia actual de objeto por hecho superado

<sup>27</sup> Cfr. Sentencias SU-655 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos y SU-522 de 2019 M.P. Diana Fajardo Rivera.

<sup>28</sup> *Ibidem*.

<sup>29</sup> Sentencias T-009 de 2019. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado y SU-522 de 2019 M.P. Diana Fajardo Rivera.

<sup>30</sup> Sentencias T-213 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado y SU-522 de 2019 M.P. Diana Fajardo Rivera.

<sup>31</sup> Sentencia SU-225 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada.

<sup>32</sup> SU-522 de 2019 M.P. Diana Fajardo Rivera.

o situación sobreviniente, no es perentorio que lo haga, salvo que considere necesario adoptar otras medidas, atendiendo a las circunstancias de cada caso<sup>33</sup>.

### **Transacción en materia laboral**

45. Según los artículos 1625 y 2469 del Código Civil, la transacción es un modo de extinguir las obligaciones que nace a la vida jurídica como un «contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual»<sup>34</sup>, mediante concesiones recíprocas<sup>35</sup>. Conforme a los artículos 53 de la Constitución Política y 15 del Código Sustantivo del Trabajo, en materia laboral, dicho pacto solo es válido cuando versa sobre derechos inciertos y discutibles del trabajador. Tal limitación «busca asegurarle al trabajador un mínimo de bienestar individual y familiar que consulte la dignidad humana, siendo por lo tanto de orden público las disposiciones legales que regulan el trabajo humano y sustraídos de la autonomía de la voluntad privada los derechos y prerrogativas en ellas reconocidos, salvo los casos exceptuados expresamente por la ley»<sup>36</sup>.

46. Ahora bien, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha considerado que, «el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra. Por lo tanto, un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad»<sup>37</sup>.

47. En línea con lo anterior, la Corte Constitucional ha precisado el alcance de las categorías de “certeza” e “indiscutibilidad”. Así, ha sostenido que, «un derecho es cierto en la medida en que esté incorporado en el patrimonio de un sujeto, es decir, cuando operaron los supuestos de hecho de la norma que consagra el derecho, así no se haya configurado aún la consecuencia jurídica de la misma. Este concepto de derecho cierto está ligado con la concepción de derecho adquirido que esta Corte ha construido y excluye, por lo tanto, las simples expectativas o los derechos en formación»<sup>38</sup>. Entretanto, «la indiscutibilidad de un derecho alude a la certidumbre alrededor de la caracterización del mismo, esto es, a los extremos del derecho y a su quantum, elementos que brillan por su claridad y evidencia, lo cual les entrega el estatus de suficientemente probados»<sup>39</sup>.

48. Bajo esas premisas, esta Corporación ha concluido que, despedir un trabajador que goza del derecho a la estabilidad laboral reforzada, sin permiso previo del Ministerio del Trabajo, genera a su favor los derechos ciertos e indiscutibles emanados del artículo 26 de la Ley 361 de 1997: (i) al reintegro laboral por la

<sup>33</sup> *Ibidem*.

<sup>34</sup> Art. 2649 del Código Civil.

<sup>35</sup> Sentencia T-118A de 2013, M.P. Mauricio González Cuervo.

<sup>36</sup> Sentencia C-968 de 2003 y T-662 de 2012.

<sup>37</sup> *Cfr.* Sentencia del 08 de junio de 2011 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Radicado No. 35157.

<sup>38</sup> T-662 de 2012, M.P. Adriana María Guillén Arango. *Cfr.* T-043 de 2018.

<sup>39</sup> *Ibidem*.

ineficacia del despido; (ii) a una indemnización equivalente a 180 días de salario y; (iii) al pago de las prestaciones sociales e indemnizaciones adicionales a que hubiere lugar según el CST<sup>40</sup>.

49. Sin perjuicio de ello, la Corte también ha destacado que esas prerrogativas solo adquieren el carácter de ciertas e indiscutibles cuando el interesado acredita con suficiencia, tanto la condición que habilita el fuero especial de estabilidad, como el carácter discriminatorio del despido. De lo contrario, no podrá alegar que son derechos incorporados en su patrimonio, como tampoco estará facultado para reclamar su restablecimiento en sede constitucional. En efecto, las controversias que recaen sobre derechos ciertos e indiscutibles son las únicas que, eventualmente, y dados los presupuestos constitucionales, pueden resolverse a través de la acción de tutela, mientras que las que versen sobre derechos inciertos y discutibles deben debatirse necesariamente en la jurisdicción ordinaria. «Lo anterior, debido a que mientras los primeros constituyen para los trabajadores una garantía constitucionalmente protegida y por consiguiente de aplicación inmediata, los segundos, tienen protección legal de límites al tener un carácter transable y renunciable, y por ello competen a la jurisdicción ordinaria»<sup>41</sup>.

50. Al amparo de esas consideraciones, en las sentencias T-043 de 2018 y T-280 de 2020, se resolvieron los casos de dos trabajadores que reclamaban su reintegro, tras ser despedidos con presunto desconocimiento de su derecho a la estabilidad laboral. Se determinó que, pese a sus alegaciones, no concurrían elementos que permitieran afirmar con absoluta convicción que estaban en un estado de vulnerabilidad manifiesta que impidiera su desvinculación. Adicionalmente, en la primera oportunidad, la Corte consideró que no existía certeza en torno a la forma en que terminó el vínculo laboral, dadas las afirmaciones contradictorias del trabajador y su empleador sobre ese punto. Por esa razón, se concluyó que el derecho a la estabilidad laboral reforzada y las garantías que de él se desprenden no eran ciertos e indiscutibles, luego resultaba improcedente su protección a través de la acción de tutela.

51. En todo caso, de acuerdo con lo considerado por esta Corporación en la sentencia T-662 de 2012, corresponde al juez de tutela analizar si la transacción versa o no sobre derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, con fundamento en los parámetros enunciados en precedencia. En caso de establecer que lo pactado compromete los derechos fundamentales del empleado, el contrato no surtirá efectos y, por tanto, la acción de tutela servirá como escenario para adoptar las medidas de restablecimiento a que haya lugar. En otras palabras, pese a que la transacción es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, no puede convertirse en un instrumento que promueva la transgresión de las garantías mínimas de los trabajadores. De ahí que, si el juez constitucional comprueba que las mismas fueron conculcadas, no estará sometido a la voluntad de las partes en el contrato, sino que podrá examinar la situación que se pretendió resolver a través del mismo y emitir las decisiones que considere necesarias para salvaguardar los intereses del empleado.

---

<sup>40</sup> Sentencia T-548 de 2012, M.P. Nilson Pinilla Pinilla. *Cfr.* T-662 de 2012.

<sup>41</sup> Sentencia T-043 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

52. Lo anterior, según este Tribunal, «encuentra respaldo en la creencia fundada de que los trabajadores y los afiliados al sistema de seguridad social pueden verse forzados a realizar renunciaciones como respuesta a un estado de necesidad y en la convicción de que, de facto, las relaciones laborales no se desenvuelven en un plano de igualdad entre empleador y trabajador, cuestionando así la vetusta idea de que las relaciones entre privados siempre se desarrollan en un plano de horizontalidad e igualdad y conduciendo a la necesidad de reconocer a los trabajadores una tutela reforzada»<sup>42</sup>.

**Estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Reiteración de jurisprudencia<sup>43</sup>.**

53. De conformidad con los artículos 25 y 53 de la Constitución Política, todas las relaciones laborales se rigen por el principio de estabilidad en el empleo, cuyo objetivo principal es otorgar una certeza mínima al trabajador de que su contrato no será terminado sorpresivamente, «de manera que no esté en permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el sustento propio y el de su familia, por una decisión arbitraria del empleador»<sup>44</sup>. En otras palabras, implica tanto una garantía de permanencia para el trabajador, como una limitación para el empleador, quien no podrá culminar unilateralmente su contrato de trabajo, salvo que demuestre la existencia de una causa legal o, en su defecto, compense al trabajador por la conclusión repentina del mismo.

54. Ahora bien, dicha garantía adquiere una connotación *reforzada* cuando el empleado se halla en una situación de *debilidad manifiesta*, como es el caso de los despidos que recaen sobre las mujeres embarazadas<sup>45</sup>, los trabajadores sindicalizados<sup>46</sup>, las madres o padres cabeza de familia<sup>47</sup> y, las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud<sup>48</sup>. La jurisprudencia constitucional ha desarrollado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada a favor de los trabajadores que se encuentran en esta última categoría, al considerar que constituye un trato discriminatorio el despido unilateral de una persona debido a su situación física, mental o sensorial<sup>49</sup>.

<sup>42</sup> Sentencia T-662 de 2012.

<sup>43</sup> Cfr. En este acápite se traen a colación las consideraciones realizadas, entre otras, en las sentencias T-225 de 2012, T-226 de 2012 T-188 de 2017, T-041 de 2019, T-052 de 2020 y SU-087 de 2022.

<sup>44</sup> Sentencia T-052 de 2020.

<sup>45</sup> Ver entre otras, las Sentencias T-141 de 1993, T-568 de 1996, T-119 de 1997, T-426 de 1998, T-961 de 2002, T-291 de 2005, T-898A de 2006, T-699 de 2010, T-1097 de 2012, SU-070 de 2013, T-656 de 2014, T-138 de 2015, T-102 de 2016.

<sup>46</sup> La Sentencia C-470 de 1997, analiza el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres trabajadoras embarazadas y los trabajadores aforados. También pueden verse en relación con este último punto, las Sentencias T-029 de 2004, T-323 de 2005, T-249 de 2008, T-043 de 2010, T-220 de 2012 y T-123 de 2016.

<sup>47</sup> Ver, entre otras, las Sentencias T-792 de 2004, T-182 de 2005, T-593 de 2006, T-384 de 2007, T-992 de 2012 y T-326 de 2014.

<sup>48</sup> Ver, entre otras, las Sentencias T-1040 de 2001, T-351 de 2003, T-198 de 2006, T-962 de 2008, T-002 de 2011, T-225 de 2012, T-226 de 2012, T-901 de 2013, T-141 de 2016, SU-049 de 2017, T-188 de 2017, T-442 de 2017, SU-040 de 2018 y T-041 de 2019..

<sup>49</sup> Posición que se funda en la Sentencia T-427 de 1992, reiterada en las Sentencias T-441 de 1993, T-198 de 2006, T-198 de 2006, T-307 de 2008, T-504 de 2008, T-650 de 2009, T-614 de 2011, T-461 de 2012, T-447 de 2013, entre otras.

55. Así, en distintas decisiones esta corporación ha destacado la importancia del trabajo en el proceso de integración social de los sujetos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud, «al erigirse como un instrumento a través del cual se garantiza el desarrollo del individuo, su productividad económica y el acceso a bienes y servicios indispensables para la subsistencia del trabajador y su núcleo familiar»<sup>50</sup>.

56. En la sentencia T-041 de 2019, la Corte se encargó de recoger sus pronunciamientos para responder concretamente a la pregunta de ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud?; de ese modo, indicó que se tal calidad se predica de aquel que: «i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’»<sup>51</sup>.

57. Tal definición recoge lo considerado en la sentencia SU-049 de 2017, en la cual, se estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, no se limita a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite que son inválidos. Este estándar de protección encuentra sustento en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en virtud del cual, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que se pruebe incompatibilidad del trabajo a realizar con la discapacidad y medie autorización de la oficina del trabajo. De no cumplirse este requisito, las personas desvinculadas tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

58. Ahora bien, en la sentencia C-531 de 2000, este Tribunal determinó que, a la luz de los estándares constitucionales, la indemnización prevista en esa norma resultaba insuficiente, como mecanismo de restablecimiento del acto de discriminación. Por ese motivo, resolvió que dicha disposición es exequible, siempre que se entienda que «carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato»<sup>52</sup>.

---

<sup>50</sup> Cfr. sentencias T-597 y T-440 de 2017, T-928 de 2014 y C-531 de 2000.

<sup>51</sup> Sentencias T-417 de 2010 y T-041 de 2019.

<sup>52</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-531 de 2000. El condicionamiento se fundó constitucionalmente en “los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54)”.

59. De otra parte, en la sentencia T-052 de 2020, la Corte estableció que, además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: «(i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato»<sup>53</sup>.

60. Bajo ese derrotero, si el despido de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, el juez constitucional deberá *presumir* que la causa de la desvinculación es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador<sup>54</sup>. Tal presunción, en todo caso, admite prueba en contrario, de manera que el empleador podrá aportar los elementos que demuestren que su decisión obedeció a causas objetivas independientes de la condición clínica del trabajador.

61. Así las cosas, cuando se comprueba que el empleador desvinculó a un sujeto titular de la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo y no se desvirtúa la presunción de despido discriminatorio, el juez que conoce del asunto tiene el deber *prima facie* de reconocer a favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación. (iii) El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso. Y (iv) el derecho a recibir «una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren»<sup>55</sup>.

<sup>53</sup> Sentencia T-052 de 2020.

<sup>54</sup> Corte Constitucional, Sentencias T-519 de 2003, T-427 de 1992, T-689 de 2004, T-081 de 2005, T-309 de 2005, T-530 de 2005, T-1219 de 2005, T-002 de 2006, T-198 de 2006, T-661 de 2006, T-687 de 2006, T-062 de 2007, T-992 de 2007, T-434 de 2008, T-518 de 2008, entre otras.

<sup>55</sup> En varias decisiones las salas de revisión además de ordenar el reintegro y la reubicación de las personas, ha dispuesto el pago de la indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, ofreciendo exactamente el mismo grado de protección que la ley ordena a favor de las personas en situación de discapacidad o invalidez. Al respecto, pueden ser consultadas las Sentencias T-853 de 2006, T-361 de 2008, T-434 de 2008, T-449 de 2008, T-125 de 2009, T-725 de 2009, T-936 de 2009, T-094 de 2010, T-118 de 2010, T-198 de 2010, T-050 de 2011, T-166 de 2011, T-410 de 2011, T-774 de 2011, T-775 de 2011, T-850 de 2011, T-263 de 2012, T-461 de 2012, T-018 de 2013, T-302 de 2013, T-484 de 2013, T-041 de 2014, T-217 de 2014, T-316 de 2014, T-383 de 2014, T-

## Caso concreto

62. Como se anticipó, corresponde a la Sala revisar los fallos proferidos dentro del presente trámite por el Juzgado Décimo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá y el Juzgado Dieciocho Civil del Circuito de Bogotá, teniendo en cuenta, tanto los requisitos generales descritos anteriormente, como el hecho que las partes invocaran la suscripción de un contrato de transacción, mediante el cual pactaron la terminación de la controversia en estudio.

63. Pues bien, en primer lugar, está demostrado el requisito de legitimación. De un lado, porque el señor Arévalo reclamó la protección de los derechos de que es titular, por intermedio de abogado con poder debidamente conferido<sup>56</sup>. De otro, porque Load Cargo S.A.S. es una persona jurídica particular a la que se le endilga la transgresión de los derechos del actor, en el marco de la relación de subordinación derivada del contrato de trabajo que mediaba entre ambos.

64. En segundo lugar, aparece acreditado el presupuesto de inmediatez, comoquiera que transcurrió aproximadamente un mes, entre el momento en que el quejoso aduce fue despedido (31 de julio de 2020)<sup>57</sup> y la fecha de radicación de la demanda (1° de septiembre de 2020)<sup>58</sup>. La Sala concluye que el lapso en mención es razonable y proporcionado.

65. Finalmente, antes de analizar el requisito de subsidiariedad, la Corte debe recordar que, el accionante y la convocada allegaron un documento titulado “*contrato de transacción*”, el cual, aparece firmado por Miguel Antonio Arévalo y Carlos Eduardo Lobo López «quien actúa en calidad de representante legal de Load Cargo S.A.S.»<sup>59</sup>. Como se advirtió anteriormente, según dicho escrito, el 25 de marzo de 2021, a cambio del pago de cuarenta y cinco millones de pesos, el señor Arévalo renunció «a realizar cualquier reclamación de carácter contractual o laboral ante autoridad judicial o administrativa relacionada con la citada relación» y declaró a paz y salvo a dicha empresa por cualquier acreencia que pueda surgir del contrato laboral en mención<sup>60</sup>.

66. Significa lo anterior que, las partes optaron por acudir al citado mecanismo alterativo de solución de conflictos, para solventar sus diferencias y dar por terminadas las controversias administrativas o judiciales que se iniciaron con ocasión de dicha relación laboral. En otras palabras, conforme se explicará adelante, la suscripción de tal acuerdo permite entender superada la disputa, en virtud de la cual, el señor Arévalo alegaba el presunto desconocimiento de su

---

673 de 2014, T-837 de 2014, T-098 de 2015, T-310 de 2015, T-351 de 2015, T-405 de 2015, T-420 de 2015, T-188 de 2017, T-317 de 2017, T-502 de 2017, T-442 de 2017, T-443 de 2017, T-589 de 2017, T-305 de 2018, T-041 de 2019, entre otras.

<sup>56</sup> Se trata del abogado Hermes Darío Jaramillo Marulanda, quien obra en virtud de poder otorgado el 26 de marzo de 2020, ante la Notaría Dos del Círculo de Zipaquirá. Cfr. Expediente digital, documento: “*PODER Y TP 2020-623.pdf*”.

<sup>57</sup> Cfr. Expediente digital, documento: “*07 ESCRITO TUTELA 623.pdf*”, pág. 2.

<sup>58</sup> Cfr. Acta de reparto emitida por el Centro de Servicios Judiciales para los Juzgados Civiles y de Familia de Bogotá con la secuencia 37907 del 1° de septiembre de 2020.

<sup>59</sup> Cfr. Expediente digital, documento: “*ANEXO 9. CONTRATO DE TRANSACCION -AREVALO327.pdf*”.

<sup>60</sup> *Ibidem*.



derecho a la estabilidad laboral reforzada y reclamaba su reintegro y el pago de las prestaciones que supuestamente dejó de percibir, así como la indemnización por discriminación prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

67. Ello permite inferir, conforme a las pautas explicadas en el párrafo 12 de las consideraciones de esta providencia, que la acción de tutela carece de objeto por la configuración de un hecho superado, en razón a que el acuerdo de voluntades que vació el contenido de las pretensiones formuladas por el actor en sede constitucional se perfeccionó, con ocasión de una gestión en la que intervino la entidad demandada. A idéntica conclusión arribó esta Corporación en la sentencia T-280 de 2020, en la cual, tras estudiar un caso que guarda similitud con el que hoy se discute, se determinó que la celebración de contratos de transacción como el descrito, dan lugar a la configuración de dicho fenómeno, trayendo consigo la improcedencia del amparo<sup>61</sup>.

68. A juicio de la Sala, el contrato de transacción suscrito entre las partes tiene la virtualidad de descartar las pretensiones que constituyen el litigio objeto de estudio. Como se explicó, la jurisprudencia constitucional ha considerado que cuando se demuestra que la desvinculación de una persona constituye un acto de segregación, esas pretensiones se erigen como derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, luego no serían susceptibles de transacción; sin embargo, al menos *prima facie*, no es lo que sucede en este caso, pues no existen elementos que permitan alcanzar una convicción plena sobre el carácter discriminatorio de la decisión de Load Cargo S.A.S.

69. Obsérvese que, a lo largo del trámite constitucional, dicha entidad sostuvo constantemente que la terminación del contrato del actor obedeció exclusivamente al ejercicio de la facultad legal que permite desvincular trabajadores unilateralmente pagando una indemnización por despido injusto. Además, señaló que, para el momento del retiro, el actor no presentaba recomendaciones que limitaran el desempeño de sus funciones como «conductor de tractomula» y su pérdida de capacidad laboral se calificó en un 0%. Tal información coincide con la reportada por la Compañía de Seguros Bolívar S.A., quien señaló que, en efecto, mientras subsistió la relación laboral entre las partes, en su calidad de administradora de riesgos laborales, no efectuó recomendación alguna asociada a las secuelas que el demandante alega sufrió en virtud del accidente ocurrido el 22 de septiembre de 2019. A ello se agrega que, el 15 de mayo de 2020, la firma aseguradora emitió el dictamen de pérdida de capacidad laboral N.º 3266777-1234, donde determinó que, en efecto, el actor presentaba un porcentaje de invalidez equivalente al 0%<sup>62</sup>.

70. De lo anterior puede colegirse que, al momento del despido, el 30 de julio de 2020, Load Cargo S.A.S. tenía la expectativa de que el estado de salud de su trabajador no se encontraba deteriorado, como se desprende del hecho que su respectiva administradora de riesgos laborales, no solo se abstuviera de emitir alguna recomendación sobre el ejercicio de sus funciones, sino que dictaminara

<sup>61</sup> Sentencia T-280 de 2020, M.P. Alberto Rojas Ríos.

<sup>62</sup> Expediente digital, informe rendido por Compañía de Seguros Bolívar S.A., documento: “ANEXO 2.1.pdf”.

que aquél no vio disminuida su capacidad laboral.

71. Las anteriores circunstancias denotan la falta de certeza y el carácter discutible de lo solicitado por el actor. Es evidente que lo alegado por este último difiere sustancialmente de la situación que, según su empleador, rodeó su desvinculación. Existen, pues, serias dudas sobre los móviles que dieron lugar a la terminación del vínculo laboral del señor Arévalo, lo que sitúa el asunto en un escenario de amplio debate probatorio que entra en tensión con el cumplimiento de los supuestos exigidos legal y jurisprudencialmente para que se considere que dicha persona tendría derecho a ser reintegrada y a obtener el pago de los salarios que dejó de percibir.

72. Vale recordar que la valoración que realiza el juez de tutela sobre la conducta de un empleador al que se le endilga un despido discriminatorio, debe obedecer a un criterio *ex ante*, es decir, ha de versar únicamente sobre las circunstancias que razonablemente este podía conocer al momento de adoptar la decisión de desvincular al trabajador. Las situaciones que ocurran con posterioridad, por tanto, no pueden ser tenidas en cuenta para esclarecer los móviles del despido, precisamente porque no estaban dentro de la órbita de conocimiento de quien tomó la decisión en ese sentido. Quiere decir ello que, en el presente asunto, tanto el acto de despido, como la celebración del contrato de transacción suscrito entre las partes, deben examinarse, no a partir de sucesos futuros que los interesados no tenían posibilidad de prever, sino en virtud de los hechos conocidos por estos al momento de ocurrencia de esos eventos.

73. Bajo ese derrotero, si bien, el derecho a la estabilidad laboral reforzada establece un mandato de no discriminación que busca proteger a los trabajadores vulnerables, en el caso objeto de estudio, la información que la entidad accionada conocía al momento del despido y de la suscripción del acuerdo en cuestión, *prima facie*, no le permitía advertir que el señor Arévalo se encontraba en una condición de vulnerabilidad que lo hiciera acreedor del fuero especial antes descrito. Se insiste, para entonces, solo tenía a disposición el dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral emitido por ARL Bolívar el 15 de mayo de 2020, donde se estableció que el accionante podía seguir desarrollando sus funciones, en tanto, no presentaba alguna disminución en sus capacidades. Fue solo hasta el 6 de octubre de 2022<sup>63</sup> -cuando ya se habían dirimido las diferencias entre las partes respecto del despido-, que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez determinó que el actor presentaba un porcentaje de discapacidad superior. Como se explicó, esa situación no puede ser tenida en cuenta para determinar los móviles de la desvinculación, se itera, porque para ese momento era desconocida para la accionada.

74. Ahora bien, importa aclarar que la información que reposa en el expediente sobre el periodo de incapacidad otorgado al accionante con posterioridad al accidente no es clara. En el informe rendido ante esta Corporación, el señor Arévalo mencionó le fueron otorgados cinco días de incapacidad<sup>64</sup>. Empero,

<sup>63</sup> Expediente digital, informe rendido por Compañía de Seguros Bolívar S.A., documento: "ANEXO 4.pdf"

<sup>64</sup> Expediente digital, informe rendido por Miguel Antonio Arévalo, documento: "INFORME PROCESO MIGUEL AREVALO.pdf".

también se aportó una comunicación emitida el 8 de octubre de 2020 por Load Cargo S.A.S., donde consta que el actor «[requirió] 65 días de incapacidad temporal que culminaron el 26 de noviembre de 2019 sin ningún tipo de recomendación o restricción para el cargo; como consecuencia de este accidente la ARL BOLIVAR le ordena 15 terapias las cuales fueron culminadas para el 21 de noviembre de 2019»<sup>65</sup>. En todo caso, esta última afirmación fue refrendada por dicha administradora de riesgos laborales, quien refirió en su respectivo informe que, con posterioridad al proceso de rehabilitación «no se evidencia que se hayan remitido recomendaciones laborales, teniendo en cuenta que para mayo de 2020, se emite calificación con 0% secuelas por el accidente de trabajo presentado»<sup>66</sup>.

75. En síntesis, al margen de las imprecisiones que se advierten en torno a la duración del periodo de incapacidad, se tiene que, en todo caso, antes del retiro del señor Arévalo -el 31 de julio de 2020- el mismo ya había finalizado y, según lo reportado por ARL Bolívar, el respectivo proceso de rehabilitación fue exitoso, de modo que, no fue necesario imponer alguna restricción para el ejercicio de las funciones que venía desarrollando.

76. La única conclusión a la que pueden conducir las anteriores circunstancias es que el contrato de transacción suscrito entre Miguel Antonio Arévalo y Load Cargo S.A.S. vació de contenido el debate *iusfundamental* que concita la atención de la Sala, no solo porque el accionante declaró que no le asiste interés en conservar cualquier trámite de naturaleza administrativa o judicial en relación al contrato laboral aludido, sino porque no se demostró alguna circunstancia que permita afirmar que su empleador quiso discriminarlo por sus limitaciones físicas.

77. Adicionalmente, no debe perderse de vista que el juez de primera instancia concedió el amparo de manera transitoria, con la condición de que el actor acudiera a la justicia ordinaria para obtener el restablecimiento definitivo de sus derechos. Precisamente, en el contexto del proceso laboral que el señor Arévalo promovió posteriormente con miras que se solventara el debate formulado en sede constitucional, se efectuaron las gestiones orientadas a lograr la suscripción del contrato la transacción, circunstancia que permite comprobar la superación de la situación que dio origen a la acción de tutela objeto de revisión.

78. Por lo expuesto, en el presente caso se considera que, al menos *a priori*, y a falta de cuestionamientos por el accionante, el derecho objeto de discusión podía ser efectivamente transigido, pues, se insiste, no concurren elementos que conduzcan a presumir la ocurrencia de un trato discriminatorio en su contra. De ahí que, el acuerdo de transacción objeto de análisis se muestre respetuoso del ordenamiento y de los derechos del actor como trabajador.

79. Ahora bien, debe aclararse que, de haberse presentado en curso del trámite de las instancias, la declaración realizada por el señor Arévalo renunciando a cualquier reclamación administrativa o judicial relativa al contrato laboral, se asimilaría a una manifestación de desistimiento<sup>67</sup>. En efecto, al quedar

<sup>65</sup> Expediente digital, documento: “*autorizacion\_despido\_miguel\_arevalo\_mintrabajo-3.pdf*”.

<sup>66</sup> Expediente digital, informe rendido por Compañía de Seguros Bolívar S.A., documento: “*ANEXO 4.pdf*”

<sup>67</sup> Cfr. A-283 de 2015, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

demostrado que (i) es una expresión de su voluntad a la que no se le atribuyen vicios, (ii) solo se refiere a intereses que no trascienden su órbita personal y (iii) no desconoce normas de orden público, concurren los presupuestos para estimar que sería un caso de desistimiento, si la manifestación en ese sentido se hubiere planteado formalmente ante los jueces de instancia<sup>68</sup>. Al respecto, no sobra acotar que la declaración de renuncia se produjo en el lapso que transcurrió entre la emisión de la sentencia de segunda instancia -el 26 de octubre de 2020- y la realización de la Sala de Selección que escogió este asunto para revisión -el 28 de octubre de 2022-.

80. Por último, importa precisar que, como en principio, el contrato de transacción no afectó derechos ciertos e indiscutibles, el actor ahora tiene la posibilidad de acudir: (i) a un proceso ejecutivo con miras a exigir coactivamente el cumplimiento de lo pactado (si es que aún no se ha honrado) o, (ii) a un proceso ordinario laboral a efectos de controvertir los compromisos contenidos en el contrato en caso que su voluntad se hallare viciada o, existan derechos ciertos e indiscutibles que no fueron cobijados por dicho acuerdo<sup>69</sup>.

81. El demandante cuenta, pues, con mecanismos ordinarios de protección a través de los cuales puede solventar las disputas que se susciten alrededor del acuerdo mencionado. Estas herramientas se componen de etapas procesales perentorias, están dotadas de instrumentos de recaudo de pruebas y valoración de testimonios y son oficiadas por un juez con amplios poderes correctivos, entre otros aspectos estructurales, que sin lugar a dudas permiten resolver las controversias derivadas del contrato de transacción y adoptar las medidas que eventualmente sean necesarias para la protección de los derechos fundamentales comprometidos.

82. La discusión que se agota en dicha instancia no se limita a resolver temas legales o económicos, sino que también abarca los aspectos constitucionales inherentes a las pretensiones planteadas por el accionante en sede de tutela. Ello redundante en el carácter subsidiario de la acción de tutela y «permite reconocer la validez y viabilidad de los medios y recursos ordinarios de protección judicial, como dispositivos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos»<sup>70</sup>. Es ese reconocimiento el que obliga a los asociados a incoar los recursos jurisdiccionales con los que cuenten para conjurar la situación que estimen lesiva de sus derechos. En otras palabras, las personas deben hacer uso de todos los recursos ordinarios y extraordinarios que el sistema judicial ha dispuesto para conjurar la situación que amenaza o lesiona sus derechos, de tal manera que se impida el uso indebido de este mecanismo constitucional como vía preferente o instancia judicial adicional de protección<sup>71</sup>.

83. Recuérdese que, de conformidad con los artículos 86 de la Constitución Política y 6 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela «solo procederá cuando

---

<sup>68</sup> *Ibidem*.

<sup>69</sup> Sentencia T-280 de 2020, M.P. Alberto Rojas Ríos.

<sup>70</sup> Sentencias T-603 de 2015, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-580 de 2006 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa y T-375 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado,

<sup>71</sup> *Ibidem*.

el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable». Como se explicó, ello obedece a la necesidad de respetar las competencias jurisdiccionales legalmente asignadas y evitar que el uso recurrente de la acción de tutela desdibuje su papel institucional como mecanismo subsidiario de protección de los derechos fundamentales. Desconocer tales finalidades supondría incluso atentar contra el debido proceso de las partes en conflicto, precisamente porque tienen la expectativa de que, en principio, sus controversias solo serán resueltas a través de los procedimientos ordinarios previstos para el efecto.

84. Cabe precisar que, aún si en gracia de discusión se considerara que, por la edad del accionante -79 años<sup>72</sup>- y por su condición física y clínica -presenta 30.85% de pérdida de capacidad laboral<sup>73</sup> y aduce padecer hipertensión, prediabetes y alteraciones cognitivas- tales instrumentos no son eficaces o idóneos para la protección oportuna de sus derechos, lo cierto es que, no se advierte imperiosa la intervención del juez constitucional, toda vez que, como se explicó, en principio, no se observó que el contrato aludido transgrediera la Carta Política o afectara las garantías fundamentales de aquél, quien por demás no expuso reparo alguno sobre el contenido del mismo. Adicionalmente, para la Corte no puede pasar inadvertido que han transcurrido casi dos años desde que se suscribió el contrato de transacción, sin que se acreditara que el accionante acudió a algún mecanismo judicial de protección para discutir lo pactado. A juicio de la Sala, ello denota no solo que no tiene interés en hacerlo, sino que no se encuentra ante una situación apremiante que amerite la intervención inmediata del juez de tutela.

85. En línea con lo anterior, la Corte tampoco advierte la inminencia de un perjuicio irremediable que habilite ahora la procedencia del amparo como mecanismo transitorio de protección. En efecto, se constató que el demandante goza de un mínimo de estabilidad socioeconómica, en tanto, aseguró que convive con su esposa, quien percibe pensión de jubilación con la que actualmente solventa sus necesidades básicas. Además, reconoció que su hijo, Miguel Arévalo Guerrero, eventualmente le apoya económicamente y no puede pasarse por alto que las contraprestaciones derivadas del contrato mencionado presumiblemente le otorgaron la solvencia necesaria para garantizar, durante un tiempo prudente, la satisfacción de sus necesidades y las de su núcleo familiar. Por último, se demostró que, *prima facie*, tiene garantizado el acceso a los servicios de salud, en tanto, está afiliado al régimen subsidiado a través de Sanitas EPS.

86. En suma, se tiene que ante el nuevo panorama en el que se circunscribe la controversia en estudio, lo pretendido escapa a las competencias del juez constitucional. Como se explicó, la suscripción del contrato de transacción: (i) permite entender superada la vulneración de derechos alegada por el actor, e (ii) implica que este ahora cuenta con nuevos mecanismos ordinarios de protección que permiten dirimir cualquier controversia que se suscite al respecto, sin que del material probatorio obrante en el expediente, resulte factible

<sup>72</sup> Según la cédula de ciudadanía en el expediente digital, documento: “CEDULAS Y RECIBOS 2020-623.pdf”.

<sup>73</sup> Según dictamen N.º 3266777-19994 expedido el 6 de octubre de 2022 por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez. Expediente digital, informe rendido por Compañía de Seguros Bolívar S.A., documento: “ANEXO4.pdf”.

concluir que nos enfrentamos a la inminente materialización de un perjuicio irremediable.

87. Por lo anterior, la Sala confirmará, exclusivamente por las razones expuestas, la sentencia proferida el 26 de octubre de 2020 por el Juzgado Dieciocho Civil del Circuito de Bogotá, mediante la cual, se revocó la decisión dictada el 11 de septiembre del mismo año por el Juzgado Décimo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá y se declaró improcedente la acción de tutela impetrada por Miguel Antonio Arévalo contra Load Cargo S.A.S.

### **Síntesis de la decisión**

88. Miguel Antonio Arévalo acudió ante al juez constitucional, alegando que su empleador -Load Cargo S.A.S.- lo despidió, pese a que gozaba de estabilidad laboral reforzada, no solo por su avanzada edad, sino porque sufrió un accidente laboral cuyas secuelas le impedían desempeñarse laboralmente. Pidió, en consecuencia, se ordenara su reintegro al cargo que ocupaba y el pago de los salarios y prestaciones a que hubiere lugar.

89. Durante el trámite de revisión, no obstante, se verificó que, con posterioridad a la interposición de la demanda, las partes suscribieron contrato de transacción mediante el que buscaron poner fin a dicha controversia.

90. Con fundamento en lo anterior, la Sala evaluó si la acción de tutela es procedente, propósito con el cual, expuso el contenido de los presupuestos de legitimación, inmediatez y subsidiariedad, así como describió el fenómeno de la carencia actual de objeto como causal de improcedencia de la acción de tutela e hizo algunas reflexiones sobre la transacción en materia laboral, precisando el alcance de los derechos laborales ciertos e indiscutibles y las condiciones que deben reunirse para que adquieran esa categoría.

91. A partir de allí, la Corte encontró acreditados los requisitos de legitimación (activa y pasiva) e inmediatez. Empero, concluyó que la solicitud de amparo es improcedente, en tanto: (i) según el contrato de transacción celebrado entre las partes, el señor Arévalo declinó cualquier reclamación relativa a la citada relación laboral; (ii) dicho acuerdo no versó sobre derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, dado el debate que surgió en torno a los móviles que dieron lugar a su desvinculación, por ello; (iii) tiene el potencial de permitir entender superada la vulneración *iusfundamental* alegada y, por tanto, configurar el fenómeno de la carencia actual de objeto por hecho superado, tomando en consideración que en la cesación de la transgresión intervino la accionada y; (iv) finalmente, a partir de esta situación, se constató que el requisito de subsidiariedad se encuentra insatisfecho, en razón a que mutó el contexto en el que se solicitó el amparo y, por tanto, el accionante cuenta con la posibilidad de acudir a un proceso ejecutivo que le permita el cobro de lo pactado, o a un proceso laboral a efectos de controvertir la transacción suscrita, si considera que su voluntad se encontraba viciada o existen derechos ciertos e indiscutibles que no estaban cubiertos por el contrato.

92. Con base en lo expuesto, la Sala confirmará la decisión de segunda instancia.

### **III. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución Política,

#### **RESUELVE**

**PRIMERO. – CONFIRMAR** la sentencia proferida el 26 de octubre de 2020 por el Juzgado Dieciocho Civil del Circuito de Bogotá, mediante la cual, se revocó la decisión dictada el 11 de septiembre del mismo año por el Juzgado Décimo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá y se declaró improcedente la acción de tutela impetrada por Miguel Antonio Arévalo contra Load Cargo S.A.S., exclusivamente por las razones planteadas en esta sentencia.

**SEGUNDO. – EXHORTAR** al Juzgado Décimo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá para que, en lo sucesivo, observe diligentemente los términos establecidos en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991 y remita oportunamente los expedientes de tutela a esta Corporación.

**TERCERO. -** Por Secretaría General, **LÍBRENSE** las comunicaciones a que se refiere el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ  
Magistrado

DIANA FAJARDO RIVERA  
Magistrada  
Con salvamento de voto

JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR  
Magistrado  
Con aclaración de voto

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

**SALVAMENTO DE VOTO DE LA MAGISTRADA  
DIANA FAJARDO RIVERA  
A LA SENTENCIA T-057/23<sup>74</sup>**

Con el respeto acostumbrado por las decisiones de la Sala Segunda de Revisión, presento las razones que me apartan de la posición mayoritaria en la Sentencia T-057 de 2023. En mi criterio, la Corte debió dar por satisfechos los requisitos formales de procedibilidad de la acción de tutela y conceder el amparo de los derechos fundamentales invocados por el accionante.

*No es posible renunciar a los derechos fundamentales*

1. La discriminación en el mundo del trabajo es profunda e impacta de manera diferenciada e intensa a quienes tienen menos recursos. Las personas que dependen del trabajo para resolver sus ingresos están en una condición social de subalternidad, por la cual requieren una regulación pública y colectiva, que atenúe la brecha de desigualdad.
2. En efecto, dado que no podemos esperar un equilibrio perfecto o simetría en las relaciones de trabajo, es difícil afirmar que las personas en posiciones de menor poder cuentan con plena autonomía. Es el derecho a través de controles jurídicos, jurisdiccionales o colectivos el que busca transformar esas relaciones desiguales y balancearlas. Sobre esa consideración se sostienen los Derechos Económicos Sociales y Culturales.
3. Existe sin embargo una dualidad inmanente que es necesario comprender y que se hace relevante en discusiones como la presente. Si bien el trabajo tiene una connotación de libertad, que implica que una persona pueda permitir que otra adquiera, transitoriamente, su capacidad para trabajar y se apropie de lo que en ese tiempo produzca, también es un derecho humano y por esto existe un espacio irreductible, no disponible o apropiable por otro.
4. ¿Cuál es ese núcleo irrenunciable? No es una pregunta sencilla. La Constitución la resuelve en el artículo 53 al señalar que no es posible renunciar a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales. A su turno, el estatuto del trabajo establece que, al ser las leyes que regulan el trabajo humano de orden público, los derechos y prerrogativas en ellas contemplados no pueden ser desestimados o renunciados.

---

<sup>74</sup> M.P. Juan Carlos Cortés González. SV. Diana Fajardo Rivera.



5. Desde mi perspectiva, la respuesta está atada al propio concepto de derechos fundamentales, y dentro de ellos al de dignidad e igualdad, ambos estrechamente conectados en las tensiones más relevantes que se presentan en el marco de las relaciones jurídicas laborales. En palabras sencillas, no podría, por ejemplo, concebirse que una persona renuncie a su integridad física o emocional en el marco de una relación laboral (vivir sin humillaciones), o permitir, autorizadamente, tratos degradantes.

6. Si a lo anterior sumamos que también es indisponible la cláusula de no discriminación, no solo porque evita que las relaciones asimétricas se profundicen, sino para excluir en una sociedad que se precia de democrática cualquier consideración que equipare el trabajo a mercancía, quedan claras las razones por las que no pueden transarse derechos ciertos e indiscutibles como además lo reconoce la ley.

7. La cláusula de no discriminación en las relaciones laborales se manifiesta en una de sus formas más concretas a través de los fueros, los cuales actúan como una acción afirmativa. Esta acción proporciona protección diferenciada e interseccional a aquellos individuos que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad.

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

9. Ahora bien, como existe un consenso en la jurisprudencia constitucional de que la estabilidad laboral por razones de salud es un derecho fundamental, que como lo he explicado en este disenso, está atada a la igualdad y dignidad humana, no podría concebirse que pueda estar sujeta al arbitrio de las partes – una de ellas en condición de desventaja – y menos que no se considere el propio reclamo de la ineficacia de tal acuerdo por parte de quien ejerció como trabajador.

10. Sobre estas consideraciones generales, que sostienen mi aproximación a los derechos sociales y específicamente al trabajo en condiciones dignas y justas, es que procederé a explicar detalladamente por qué estimo que, en este asunto, no era posible validar la transacción, desconociendo el fuero de salud, así como los aspectos más problemáticos de tal determinación.

11. En este caso, el señor Miguel Antonio Arévalo presentó acción de tutela contra Load Cargo S.A.S., por considerar vulnerados sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, seguridad social, salud, debido proceso, mínimo vital, igualdad, trabajo y dignidad humana. El solicitante trabajó para Load Cargo S.A.S., como “conductor de tractomula”, entre el 1º de septiembre de 2005 y el 31 de julio de 2020, fecha en la que el empleador dio por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral, sin tener en cuenta su edad (77 años), y sin solicitar autorización del Ministerio del Trabajo, pese a que el 22 de septiembre del año

2019 sufrió un accidente de trabajo “*al caer del estribo de la tractomula*”, que le produjo “*síndrome de manguito rotador*” y le impidió continuar desarrollando normalmente sus labores.

12. Los jueces de instancia declararon improcedente la acción de tutela, pues consideraron que el actor contaba con la posibilidad de acudir al proceso ordinario laboral. La Sentencia T-057 de 2023 de la que me aparto, confirmó dichas decisiones. En sustento de esta determinación, indicó que las partes firmaron un contrato de transacción en el marco de un proceso ordinario laboral iniciado por el demandante después de la acción de tutela, el cual implicó la renuncia del demandante a cualquier reclamación futura.

13. De acuerdo con la mayoría, el acuerdo de transacción celebrado no abordó derechos ciertos e indiscutibles y por tanto resultaba válido y vinculante para las partes. Con base en lo anterior, consideró que la presunta vulneración a los derechos fundamentales se había subsanado, por lo que se configuraba la carencia actual de objeto por hecho superado. Finalmente, mencionó que el demandante tenía la opción de acudir a un proceso ejecutivo para exigir el cumplimiento de lo pactado o a un proceso ordinario laboral con el propósito de impugnar la transacción suscrita. No comparto la solución adoptada, por las siguientes razones.

14. En primer lugar, la jurisprudencia constitucional ha establecido que cuando se demuestra que la desvinculación laboral de una persona constituye un acto de discriminación, se está en presencia de derechos ciertos e indiscutibles del trabajador que no son susceptibles de transacción.

15. En efecto, incluso antes de que se expidiera la Ley 361 de 1997,<sup>75</sup> que en su artículo 26 definió legalmente la protección foral a los trabajadores por razones de salud, la Corte Constitucional ya se había pronunciado sobre esta materia. La Sentencia T-374 de 1993<sup>76</sup> precisó que el artículo 53 de la Constitución excluye expresamente la transacción o conciliación sobre derechos ciertos e indiscutibles. Estableció que a través de esta clase de pactos no es posible disponer válidamente de estos derechos, pues “*todo derecho humano es un bien sobre cuyo dominio no puede recaer ni la renuncia, ni la transferencia.*” Explicó que la existencia de una conciliación entre las partes no es un argumento suficiente para declarar la improcedencia de una acción de tutela que busque la protección de derechos laborales, en especial cuando esta recaiga sobre derechos ciertos e irrenunciables, caso en el cual el acuerdo devendrá ineficaz ante la afectación de un derecho fundamental.

16. De igual manera, la Sentencia SU-256 de 1996<sup>77</sup> estudió el caso de un trabajador de un club social que había sido diagnosticado con una enfermedad (VIH) y que, tras múltiples presiones, fue despedido injustamente de su empleo. En el curso de una demanda ordinaria laboral que adelantó, suscribió una

---

<sup>75</sup> “*Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones*”.

<sup>76</sup> M.P. Fabio Morón Díaz. SV. Jorge Arango Mejía.

<sup>77</sup> M.P. Vladimiro Naranjo Mesa. SV. Jorge Arango Mejía. AV. Hernando Herrera Vergara.

conciliación que fue aprobada en su momento por el juez del trabajo. Al examinar la acción de tutela interpuesta por el trabajador debido al incumplimiento del acuerdo, la Corte enfatizó que *“la conciliación llevada a cabo entre las partes vinculadas a la presente acción, no es argumento suficiente para aducir la improcedencia de la tutela, toda vez que tal negociación, por recaer sobre derechos irrenunciables -igualdad, dignidad, salud, seguridad social-, debe mirarse como ineficaz, en cuanto se pretenda con ella la abdicación de un derecho fundamental.”*

17. Posteriormente, en la Sentencia T-217 de 2014<sup>78</sup> la Corte analizó si era posible conciliar por mutuo acuerdo la terminación de una relación laboral de un trabajador que gozaba de estabilidad ocupacional reforzada. Determinó que, bajo ninguna circunstancia, los empleadores pueden utilizar dicha figura para eludir el mandato constitucional de solidaridad, ni como mecanismo para evadir la obligación de solicitar autorización de la autoridad laboral para finalizar el vínculo. Por esta razón, ordenó el reintegro del solicitante y el pago de los salarios y prestaciones dejados de cancelar, así como la indemnización por despido discriminatorio prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

18. De esta manera, se ha establecido una sólida línea jurisprudencial en relación al despido discriminatorio y cómo este se considera ineficaz cuando vulnera derechos fundamentales.

19. En segundo lugar, en el presente asunto está demostrado que el accionante sufrió un despido discriminatorio por cuenta de la terminación de la relación de trabajo sin contar con autorización del Inspector del Trabajo, pese a su deteriorado estado de salud y al conocimiento que el empleador tenía de esta circunstancia. Por tal razón, estamos frente a derechos ciertos e irrenunciables que no podían ser objeto de transacción.

20. En ese sentido, está acreditado que (i) el 22 de septiembre del año 2019 el accionante sufrió un accidente de trabajo que le produjo *“síndrome de manguito rotador”* y le impidió continuar desarrollando normalmente sus labores; (ii) el empleador tuvo conocimiento del accidente de trabajo, ya que lo reportó a la ARL a la que tenía afiliado al trabajador; (iii) al momento de la terminación del vínculo laboral, el accionante aún se encontraba afectado en su salud pues al calificar la pérdida de capacidad laboral el 15 de mayo de 2020 (dos meses y medio antes del despido) la ARL había reseñado que conforme a la historia clínica del actor este requería cirugía para implantar una prótesis en su hombro derecho y que el 6 de marzo de 2020 el ortopedista había fijado control para dentro de 3 meses<sup>79</sup>; y (iv) aunque en primera oportunidad el accionante fue calificado con 0 % de PCL, dicha decisión fue impugnada y el 6 de octubre de 2022 esta se recalificó en un 30.85 % con fecha de estructuración el 20 de agosto de 2021 (es decir, la fecha en que se llevó a cabo la cirugía programada desde antes del despido).

---

<sup>78</sup> M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

<sup>79</sup> La cirugía no fue realizada inmediatamente, ya que debido a las restricciones de la pandemia no era posible programar cirugías no prioritarias. Esta finalmente se llevó a cabo el 20 de agosto de 2021.

21. En tercer lugar, aunque la Sentencia T-057 de 2023 sostiene que el actor desistió de la acción de tutela y perdió interés en la misma, revisado el expediente no se advierte afirmación expresa en ese sentido en las instancias o en sede de Revisión. Por el contrario, en respuesta al auto de pruebas de la Corte, el accionante insistió en la difícil situación económica y de salud que está pasando, y aseguró que si bien recibe algunas ayudas de sus allegados estas no son suficientes. Indicó que aceptó la transacción porque buscaba recuperar parte de lo adeudado por la empresa y, en especial, lo relacionado con otras pretensiones laborales.

22. De esta manera, lo manifestado por el accionante en el contrato de transacción no puede ser trasladado mecánicamente al trámite de tutela, pues lo allí expresado se hizo en el transcurso del proceso ordinario que siguió contra la empresa frente a pretensiones más amplias y en el marco de intereses eminentemente patrimoniales. En todo caso, la jurisprudencia constitucional ha reiterado que, una vez seleccionado un expediente, no es posible desistir del trámite, ya que la revisión que realiza esta Corporación tiene un interés público y unas connotaciones especiales que exceden el interés particular de las partes implicadas en el caso.

23. En cuarto lugar, si bien el accionante recibió una importante suma de dinero en el proceso ordinario (45 millones de pesos), la misma comprendía pretensiones más amplias en términos patrimoniales que las pedidas a través de la acción de tutela, pues también incluía primas, vacaciones y cesantías por 15 años de trabajo. Dicha transacción, como se ha explicado, no puede comprender la reparación por la violación de sus derechos a la igualdad y estabilidad laboral reforzada, pues los mismos no eran susceptibles de dicho convenio al ser derechos ciertos e irrenunciables de cara a las pruebas puestas de presente por el actor desde el momento en que interpuso la acción de tutela en el año 2020 (es decir, con anterioridad al proceso ordinario) y que su empleador conocía ampliamente.

24. Por lo señalado, considero que era necesario conceder la tutela de los derechos a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad y al mínimo vital y, en consecuencia, adoptar las órdenes de protección procedentes en estos casos con miras a la reparación de los derechos conculcados.

25. En los anteriores términos, dejo expuestas las razones que justifican mi decisión de salvar el voto a la Sentencia T-057 de 2023.

**DIANA FAJARDO RIVERA**  
**Magistrada**