

Estabilidad ocupacional reforzada y acuerdos con los trabajadores:

lo que deben saber las empresas tras la Sentencia SU-111 de 2025



Martín Sánchez

Abogado especialista en Instituciones Jurídicas de la Seguridad Social.

Magíster en SST. Docente de postgrado en materia de legislación en riesgos laborales. Asesor jurídico y litigante en temas laborales y de seguridad social y del Sistema General de Riesgos Laborales para el sector industrial y comercial.

La Corte Constitucional, mediante la Sentencia SU-111 de 2025, unificó criterios acerca de los acuerdos para terminar los contratos de trabajo con personas protegidas mediante estabilidad ocupacional reforzada por presentar una discapacidad. Para las empresas, esto significa gestionar con mayor cuidado las terminaciones laborales que involucren a personas con discapacidad o limitaciones de salud, revisando protocolos internos, anticipando riesgos legales y articulando la gestión del talento con las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Este fallo se convierte en un precedente obligatorio para todos los jueces y autoridades que deban resolver casos similares en el futuro. Aunque, en teoría, un juez podría apartarse de lo decidido,

solo puede hacerlo con una justificación técnica, sólida y profunda que explique por qué no aplica el precedente. En este contexto, la SU-111 estableció que la estabilidad ocupacional reforzada es un derecho fundamental irrenunciable de los trabajadores en condición de discapacidad.

Para los empleadores esto se traduce, en el contenido del fallo, en que no es posible la terminación del contrato de trabajo a través de acuerdos con los trabajadores con discapacidad que son objeto de la garantía de la estabilidad ocupacional reforzada. Lo anterior deriva en la necesidad de revisar cuidadosamente las prácticas de desvinculación, fortalecer la documentación sobre las condiciones de salud de los trabajadores y cumplir con la exigencia de contar con autorización previa del Ministerio del Trabajo o de un juez antes de terminar un contrato de trabajo, aun cuando medie un acuerdo con el trabajador para ello.

Pero más allá de los aspectos constitucionales y legales, este fallo plantea una meta para los empleadores. La SU-111 invita a repensar cómo se gestiona el talento humano cuando hay condiciones de discapacidad de por medio, impulsando ambientes laborales más inclusivos y seguros. No es solo un límite más a las facultades del empleador y los trabajadores en condición de discapacidad: es también una oportunidad para demostrar compromiso con la transparencia, la inclusión laboral, la dignidad, la igualdad y la responsabilidad social empresarial.

El caso que originó la decisión

La historia empezó con una trabajadora diagnosticada con síndrome del túnel del carpo, una enfermedad de origen laboral que era conocida por su empleador. En medio de esa situación de salud, las partes decidieron terminar el contrato por mutuo acuerdo, formalizando la decisión en una audiencia de conciliación ante un juez laboral.

Hasta aquí, podría parecer un trámite normal. Sin embargo, había un detalle fundamental: las partes no informaron al juez que aprobó el acuerdo de los antecedentes médicos de la trabajadora, ni que estaba en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral. De tal forma que en el acta de conciliación judicial no se hizo referencia a su diagnóstico, sus eventuales restricciones o recomendaciones laborales, ni al trámite en curso. De este modo, el acuerdo se aprobó sin tener en cuenta la posible aplicación de la garantía de estabilidad ocupacional reforzada.

El juez, ante la manifestación de acuerdo de las partes, sin el contexto de la posible estabilidad ocupacional reforzada, avaló el acuerdo conciliatorio con efecto de cosa juzgada, lo que en principio cerraba cualquier posibilidad de volver a discutir el caso.

Meses después del acuerdo, la trabajadora fue calificada con una pérdida de capacidad laboral supe-



rior al 15 %, confirmando que, al momento de la terminación, ya estaba bajo el ámbito de protección de la estabilidad ocupacional reforzada. Es importante aclarar que no se encontró prueba de que el empleador le hubiera informado claramente a la empleada acerca de la garantía de estabilidad ocupacional reforzada a la que pudiere tener derecho al momento del acuerdo de terminación del contrato de trabajo, con lo que

el consentimiento de la trabajadora se presentó sin prueba de que ella conociera su verdadero alcance. El acuerdo se presentó como voluntario, pero no había evidencia de que ella comprendiera plenamente lo que estaba en juego.

En esas condiciones, el “mutuo acuerdo” se configuró en los papeles. La empresa contaba con conocimiento del estado de salud y la trabajadora no tenía claridad sobre los efectos legales de lo que aceptaba. Ante la notificación de su calificación y buscando asesoría, acudió de nuevo a la justicia alegando que su salida había vulnerado ese derecho especial.

Lo que cambió con la SU-111 de 2025

Con esta decisión, la Corte Constitucional declaró que la estabilidad ocupacional o laboral reforzada por razón de la discapacidad no es una simple expectativa ni un beneficio accesorio, sino un derecho cierto e indiscutible. Esto implica que ya no puede ser objeto de acuerdo, renuncia, transacción o conciliación, pues las relaciones laborales son asimétricas por naturaleza y colocan al trabajador en una posición de desventaja frente al empleador,

Más allá de los aspectos constitucionales y legales, la SU-111 invita a repensar cómo se gestiona el talento humano cuando hay condiciones de discapacidad de por medio.

que no permite asumir que el consentimiento del trabajador hacia el acuerdo se dé por su simple y llana conveniencia.

Adicionalmente, el fallo asigna a las autoridades administrativas y judiciales un papel de garantes: el Ministerio del Trabajo y los jueces laborales deben impedir que, bajo la apariencia de un acuerdo voluntario, se desconozca un derecho fundamental que es irrenunciable. Este aspecto será revisado más adelante.

El propio caso que dio origen a la SU-111 fue determinante en esta conclusión. Allí se evidenció cómo un mutuo acuerdo y una conciliación judicial se formalizaron sin que la trabajadora contara con la información suficiente ni el juez tuviera conocimiento de sus antecedentes médicos. Esa combinación de factores — desinformación, error y desequilibrio de poder— hizo que la Corte Constitucional resaltara el riesgo de permitir que la estabilidad reforzada se negociara como si fuera un derecho disponible. Precisamente por esa experiencia concreta, la Corte decidió unificar y cerrar la puerta a este tipo de acuerdos.

En el fallo la Corte Constitucional fue clara en tres puntos centrales:

- La estabilidad ocupacional reforzada derivada de la discapacidad es un derecho fundamental irrenunciable, al mismo nivel que la dignidad, la igualdad y el trabajo.
- Los mutuos acuerdos, conciliaciones o transacciones para terminar el contrato de trabajadores en situación de discapacidad son ineficaces sin autorización del Ministerio del Trabajo o de un juez.
- La carga de la prueba recae en el empleador, quien debe demostrar que existe justa causa o que obtuvo la autorización correspondiente.

En otras palabras: ya no basta con firmar un acuerdo, la terminación requiere control de legalidad reforzado.

Supuestos y garantías de la estabilidad ocupacional reforzada

Para comprender en qué consiste la estabilidad ocupacional reforzada, conviene empezar por los supuestos, es decir, las situaciones en las que este derecho aplica.

La Corte Constitucional, en la SU-111 de 2025, recordó que la protección no se limita únicamente a quienes ya tienen un dictamen oficial de pérdida de capacidad laboral. También cubre a todas aquellas personas que enfrentan condiciones de salud relevantes que afectan su capacidad de trabajar. En otras palabras, basta con que exista una debilidad manifiesta o condición de discapacidad conocida por el empleador para que opere esta protección, incluso si todavía no hay una calificación formal de pérdida de capacidad laboral.

Ahora bien, además de estos supuestos, la estabilidad ocupacional reforzada se traduce en una serie de garantías concretas que buscan evitar la discriminación y proteger la dignidad del trabajador. La primera de ellas es la prohibición de despido discriminatorio: ningún trabajador puede ser desvinculado por razones asociadas a su condición de discapacidad.

A la anterior se suma el derecho a permanecer en el empleo, que significa que, mientras subsista la discapacidad, el contrato no puede darse por terminado de manera unilateral, salvo las excepciones autorizadas por la reglamentación, por lo que el empleador debe emprender los ajustes razonables que aseguren la inclusión de los trabajadores en condición de discapacidad.

Otra garantía importante es la obligación del empleador de pedir autorización al Ministerio del Trabajo o a un juez laboral antes de terminar el contrato de alguien protegido por esta figura. Este paso es indispensable y, si se omite, se presume que la terminación es discriminatoria.

Finalmente, existe la presunción de despido discriminatorio cuando no se cumple con ese requisito de autorización. Esto implica que el empleador debe demostrar con claridad que la decisión obedeció a una justa causa y no al estado de salud del trabajador.





Para la Corte Constitucional, en conjunto, estos supuestos y garantías buscan equilibrar la relación laboral. Como la Corte reconoce la existencia de una asimetría de poder natural entre empleador y trabajador, la estabilidad ocupacional reforzada funciona como un escudo constitucional para quienes están en una situación de mayor vulnerabilidad, asegurando que sus derechos no puedan ser negociados ni desconocidos bajo la apariencia de acuerdos voluntarios.

El rol del Ministerio del Trabajo y de los jueces

La Sentencia SU-111 de 2025, además de establecer que la estabilidad ocupacional reforzada es un derecho fundamental irrenunciable, definió con claridad el papel que deben asumir las autoridades laborales y judiciales frente a los acuerdos de terminación de contratos laborales.

En primer lugar, el Ministerio del Trabajo, a través de sus inspectores, y los jueces laborales con conocimiento en conciliaciones deben actuar como garantes de la legalidad y de los derechos fundamentales. Esto significa que su función no es mera-

Si al momento de la terminación del contrato se observa que el trabajador está en condición de debilidad manifiesta o discapacidad, la regla es clara: el acuerdo no puede ser avalado, porque estaría encubriendo una renuncia prohibida a un derecho irrenunciable".

mente formal (aprobar un acta o validar una firma), sino material: deben verificar si la persona trabajadora se encuentra en una situación de estabilidad ocupacional reforzada.

Si al momento de la terminación

del contrato se observa que el trabajador está en condición de debilidad manifiesta o discapacidad, la regla es clara: el acuerdo no puede ser avalado, porque estaría encubriendo una renuncia prohibida a un derecho irrenunciable. En ese escenario, la autorización debe negarse y el trabajador debe conservar su vínculo laboral.

En cambio, si después de revisar los antecedentes se concluye que el trabajador no está en una situación de estabilidad ocupacional reforzada, o existen dudas razonables sobre si cumple los requisitos para que opere esta protección, el acuerdo de terminación sí podría aprobarse.

Sin embargo, hay una condición indispensable: el funcionario debe asegurarse de que el trabajador entiende plenamente las consecuencias de su decisión y de que conoce que, si en el futuro llegara a estar amparado por la estabilidad ocupacional reforzada, ese derecho es irrenunciable y no puede ser objeto de negociación.

De esta forma, el fallo convierte al ministerio y a los jueces en garantes activos del cumplimiento de la estabilidad ocupacional reforzada. Ya no

basta con verificar que las partes hayan firmado libremente: se requiere un análisis más profundo, que tome en cuenta la situación real de salud del trabajador y que prevenga acuerdos desinformados o desequilibrados.

El fallo pone a las autoridades en un papel clave: cerrar la puerta a despidos encubiertos bajo la figura del mutuo acuerdo y garantizar que las decisiones laborales respeten la dignidad y la igualdad de las personas trabajadoras.

El llamado de la Corte al Ministerio del Trabajo y las barreras institucionales

La Sentencia SU-111 de 2025 también dirigió un llamado directo al Ministerio del Trabajo, recordándole que tiene la obligación de ejercer de manera real y efectiva su función de control en los trámites de autorización de terminación de contratos cuando se trata de trabajadores en situación de estabilidad ocupacional reforzada.

El trámite de autorización de despido nace de la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que establece que ninguna persona con discapacidad puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su condición, salvo que exista autorización previa del Ministerio del Trabajo.

En términos prácticos, esto significa que si un empleador quiere dar por terminado el contrato de un trabajador en condición de discapacidad que active la estabilidad laboral reforzada, no puede hacerlo de manera unilateral. Debe presentar la solicitud de autorización, aportar las pruebas que sustenten la justa causa y esperar la decisión de la autoridad. La Corte Constitucional indica que si el despido se hace sin ese permiso, se presume que fue discriminatorio, y como solución, los jueces constitucionales ordenarán el reintegro del trabajador, además de los salarios y prestaciones dejados de pagar.

La Corte advirtió que, en la prácti-

El fallo pone a las autoridades en un papel clave: cerrar la puerta a despidos encubiertos bajo la figura del mutuo acuerdo y garantizar que las decisiones laborales respeten la dignidad y la igualdad de las personas trabajadoras".

ca, muchos de estos trámites han enfrentado barreras institucionales que dificultan el acceso de los empleadores y trabajadores a este servicio del Estado. Entre esas barreras se destacan los tiempos prolongados de respuesta, la falta de claridad en los pro-

cedimientos, la escasa difusión de la ruta que deben seguir las empresas y, en algunos casos, la percepción de que las decisiones administrativas no son uniformes ni oportunas.

Estas falencias han llevado a que algunos empleadores busquen salidas alternativas, como los acuerdos de terminación o las conciliaciones, que terminan desvirtuando la protección constitucional. Por eso, la SU-111 recordó que es el Ministerio del Trabajo quien debe garantizar que los trámites se resuelvan con celeridad, transparencia y criterios claros, pues, de lo contrario, la estabilidad ocupacional reforzada queda reducida a una protección formal sin verdadera eficacia.

Con este pronunciamiento, la Corte dejó en evidencia que el reto no recae solo en las empresas. El Estado también debe fortalecer su capacidad institucional, eliminar las barreras de acceso y asegurar que la autorización previa funcione como



una verdadera herramienta de control frente a posibles despidos discriminatorios.

Implicaciones prácticas para las empresas

Para los empleadores, la sentencia tiene efectos inmediatos:

- Reforzar la documentación sobre las condiciones de salud laboral.
- Evitar presionar salidas mediante acuerdos privados.
- Consultar siempre al Ministerio del Trabajo antes de iniciar un proceso de terminación.
- Incorporar estos criterios en la gestión de riesgos legales y en el SG-SST.
- Recordar que un despido discriminatorio puede acarrear consecuencias, incluso penales (arts. 134A y 134B del Código Penal).

El debate abierto

Desde el punto de vista del autor de este artículo, un aspecto que la SU-111 de 2025 no resolvió de manera expresa es el de la renuncia del trabajador. El fallo guardó silencio frente a dos escenarios distintos a los acuerdos entre empleadores y trabajadores:

1. La renuncia espontánea, en la que la persona decide retirarse por voluntad propia
2. La renuncia inducida por un interés económico, como ocurre con bonificaciones o beneficios ofrecidos por el empleador, sin que medien para ello acuerdos, conciliaciones o contratos de transacción.

Ese vacío genera un debate inevitable, pues allí deben considerarse en tensión otros derechos constitucionales como, por ejemplo, el derecho a la libertad personal y al libre desarrollo de la personalidad, que respaldan la posibilidad de decidir cuándo dejar un empleo; y, por otro lado, la protección reforzada derivada de la igualdad y la digni-

dad, que busca evitar que, bajo la apariencia de un beneficio económico, el trabajador renuncie a una garantía irrenunciable.

Ahora bien, desde el mismo contenido del fallo, los salvamentos de voto en la decisión coincidieron en advertir que reconocer la estabilidad ocupacional reforzada como derecho fundamental autónomo e irrenunciable podía tener efectos prácticos problemáticos.



Si un empleador quiere dar por terminado el contrato de un trabajador en condición de discapacidad que active la estabilidad laboral reforzada, no puede hacerlo de manera unilateral".

En primer lugar, las magistradas disidentes señalaron que esa lectura podría introducir una rigidez excesiva en las relaciones laborales, restando flexibilidad a la hora de gestionar terminaciones de contrato o resolver conflictos.

En segundo lugar, alertaron sobre un posible efecto desincentivador en la contratación de personas con discapacidad o con condiciones de salud vulnerables: al percibir que luego

sería prácticamente imposible desvincular a estos trabajadores, algunos empleadores podrían mostrarse reticentes a contratarlos, generando un efecto contrario al que busca la protección.

También compartieron la idea de que la conciliación laboral no debería quedar completamente neutralizada. Recordaron que la Constitución reconoce la conciliación como un mecanismo válido de resolución de conflictos y que, al cerrarle espacio en todos los escenarios relacionados con la estabilidad reforzada, se corre el riesgo de debilitar un instrumento que ha sido históricamente útil para las relaciones laborales.

Ahora bien, más allá de estas coincidencias, los salvamentos también plantearon matices distintos:

- **Sobre la naturaleza del derecho:** uno de los argumentos sostuvo que la estabilidad ocupacional reforzada debe entenderse como una garantía derivada de otros derechos fundamentales como la igualdad, la dignidad y el trabajo. Desde esta perspectiva, no tendría sentido convertirla en un derecho autónomo porque ello “desdibuja” la arquitectura del sistema de derechos y abre la puerta a inflaciones conceptuales en la categoría de lo fundamental.
- **Sobre el origen legislativo:** otro planteamiento insistió en que esta figura fue creada por el legislador, específicamente en la Ley 361 de 1997. Bajo esta óptica, elevarla a la categoría de derecho fundamental sería un acto de “creación judicial” que excedería la función de la Corte Constitucional, pues la tarea de definir el alcance de las garantías laborales reforzadas corresponde al Congreso.
- **Sobre la seguridad jurídica y la política pública:** se advirtió además que una decisión de este calibre podría afectar la seguridad jurídica de las empresas, ya que no habría claridad sobre cómo gestionar escenarios de terminación en casos de salud. A esto se sumó la preocupación de que, con un fuero prácticamente infranqueable, los empleados podrían verse en la práctica desincentivados a implementar políticas de contratación inclusiva, justo lo contrario de lo que la Constitución y las normas de discapacidad buscan fomentar.

Este debate sigue abierto y plantea un reto para las empresas: ¿cómo garantizar la protección de los trabajadores sin afectar la dinámica laboral?

La Sentencia SU-111 de 2025 marca un punto de inflexión. Para las empresas, más que una carga, es una oportunidad de fortalecer la inclusión laboral, reforzar la gestión preventiva de la salud y reducir riesgos jurídicos”.

La Sentencia SU-111 de 2025 marca un punto de inflexión. Para las empresas, más que una carga, es una oportunidad de fortalecer la inclusión laboral, reforzar la gestión preventiva de la salud y reducir riesgos jurídicos.

En un contexto empresarial donde la competitividad va de la mano con la responsabilidad social, cumplir con estas reglas no solo evita sanciones: también demuestra el compromiso con la seguridad, la dignidad y el trabajo decente. 

