



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Relatoría Sala de Casación Laboral

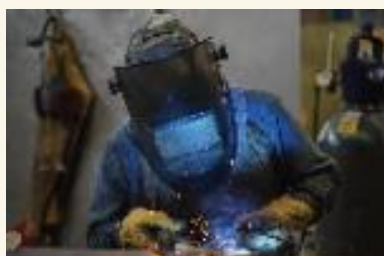
Boletín Jurisprudencial

Sala de Casación Laboral

Bogotá, D. C., 11 de julio de 2023

n.º 5

El contenido de este boletín es de carácter informativo. Se recomienda revisar directamente las providencias.



LABORAL INDIVIDUAL

SL1152-2023

Palabras clave: *estabilidad laboral reforzada, discapacidad, contrato de trabajo, terminación, mutuo consentimiento, Ley 1618 de 2013, renuncia, retracto.*

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

- La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración, toda vez que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Estatutaria 1618 de 2013 prevén tal protección únicamente para aquellas deficiencias de «mediano y largo plazo» que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás
- La protección especial establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 opera en relación con el despido, mas no para los casos de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, a no ser que se alegue y demuestre algún vicio en el consentimiento del trabajador ([SL1152-2023](#))

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » PROCEDENCIA

- La protección de la estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos: i) Existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) Existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; y iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido ([SL1152-2023](#))

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR RENUNCIA

- La dimisión entendida como el acto jurídico unilateral mediante el cual el trabajador rompe el contrato de trabajo es de su resorte exclusivo, dado que nadie puede obligarlo a laborar si así no lo desea, de modo que, si el empleador se entera de tal determinación, esta produce todos sus efectos, sin que sea exigible su consentimiento para el perfeccionamiento jurídico ([SL1152-2023](#))

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR RENUNCIA » RETRACTO

- Si la renuncia se plantea como un mero ofrecimiento de terminación por acuerdo mutuo no pone fin al vínculo contractual por sí misma y la retractación es viable en cualquier tiempo anterior a la aceptación del empleador ([SL1152-2023](#))

SL1154-2023

Palabras clave: *discapacidad, terminación del contrato, estabilidad laboral reforzada.*

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » ANÁLISIS DE PRUEBAS

- Improcedencia de la garantía de estabilidad laboral reforzada a la demandante por no haber sufrido discriminación laboral, pues la relación contractual se sostuvo en el tiempo, a pesar de que por cumplimiento del período académico varios contratos habían culminado; además, durante su enfermedad, continuó prestando sus servicios en otra institución educativa, lo que demostraba que, a pesar de su situación de salud, era una persona que podía desarrollar las actividades académicas y administrativas propias de la docencia ([SL1154-2023](#))

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBA DE LA SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

- Para acreditar la discapacidad no se requiere de prueba solemne y concomitante a la terminación del vínculo laboral, lo importante es que el empleador tenga conocimiento de la condición del trabajador, para así asumir con cuidado la potestad de prescindir de sus

servicios, bien sea logrando su calificación o esperando el resultado de aquella ([SL1154-2023](#))

SL1181-2023

Palabras clave: *discapacidad, estabilidad laboral reforzada, contrato de trabajo, pensión de vejez, inmediatez.*

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » NORMAS APLICABLES

- La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es vinculante no solo para el entendimiento del concepto de discapacidad, sino de la protección de estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 -parámetro para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad contenidos en la CN, especialmente, en lo que concierne a las medidas de integración social en igualdad de oportunidades de las demás personas- ([SL1181-2023](#))

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » PROCEDENCIA

- La determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad no depende de un factor numérico, pues verlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones -el baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales- ([SL1181-2023](#))

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN O INVALIDEZ

- La justa causa de despido por reconocimiento de la pensión de vejez se puede invocar por el empleador en cualquier tiempo y es aplicable en los casos de personas con discapacidad ([SL1181-2023](#))

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » REQUISITOS » INMEDIATEZ

- La causal de despido por reconocimiento de la pensión de vejez no demanda el cumplimiento del presupuesto de la inmediatez, pues se trata de una causal objetiva desligada de la conducta del trabajador, mientras que el aludido requisito aplica solo frente a conductas que suponen un juicio de valor o un reproche, como son el incumplimiento de las obligaciones laborales, observancia del régimen disciplinario, deber de actuar de buena fe y lealtad, acatar las medidas de seguridad en el empleo, entre otras ([SL1181-2023](#))

SL1184-2023

Palabras clave: *estabilidad laboral reforzada, discapacidad, temporalidad, prueba.*

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » EFECTOS

- Si la decisión de terminación del vínculo laboral del trabajador que se encuentre en situación de discapacidad no se funda en una causa objetiva, se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ([SL1184-2023](#))

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBA DE LA SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

- Para acreditar la discapacidad no se requiere de prueba solemne y concomitante a la terminación del vínculo laboral, lo importante es que el empleador tenga conocimiento de la condición del trabajador, para así asumir con cuidado la potestad de prescindir de sus servicios, bien sea logrando su calificación o esperando el resultado de aquella ([SL1184-2023](#))

SL1259-2023

Palabras clave: *discapacidad, estabilidad laboral reforzada, barreras, salario, pacto de exclusión.*

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » PROCEDENCIA » ANÁLISIS DE PRUEBAS

- Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que el demandante no estuviera en condiciones de discapacidad para el momento del despido, pues si bien, acreditó que tenía una deficiencia física, producto de un diagnóstico de lumbago, que podía extenderse cierto tiempo, no acreditó que dicha dolencia se prolongara más allá de sus incapacidades; además, el empleador desconocía el estado de salud del actor para el momento en el que se resolvió la no prórroga del contrato de trabajo, y por ello, no estaba de por medio algún acto de discriminación que tuviera que cuestionarse y castigarse, en beneficio de la estabilidad del actor ([SL1259-2023](#))

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SALARIOS » CRITERIOS PARA DETERMINAR EL CARÁCTER SALARIAL DE UN PAGO

- Todo pago que reciba el trabajador como contraprestación por sus servicios, sin importar el nombre dado por el empleador, constituye salario, salvo que corresponda a pagos ocasionales y por mera liberalidad del empleador
- Los pagos habituales que retribuyen directa y realmente el servicio constituyen salario y no pueden dejar de serlo por acuerdo entre las partes

- Los pactos de exclusión salarial no pueden instrumentalizarse para desagregar el salario básico y, por esa vía, reducirlo, eliminando de esa condición ciertos pagos que, por su naturaleza la tienen ([SL1259-2023](#))

SL1268-2023

Palabras clave: *contrato, discapacidad, estabilidad laboral reforzada, carga de la prueba.*

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

- El concepto de razonabilidad de los ajustes razonables conlleva a la necesidad de analizar su aplicación inmediata o progresiva en cada caso concreto, en el lugar de trabajo, por tanto, sólo pueden evaluarse después de haberse establecido que la persona presenta deficiencias, enfrenta barreras actitudinales y, o del entorno, y que ello le genera efectivamente un tratamiento desigual ([SL1268-2023](#))

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » PROCEDENCIA

- La asistencia a múltiples citas con profesionales de la salud; las recomendaciones preventivas o de gestión de riesgos laborales normales, cotidianas o comunes; así como la mención de que una contingencia es de origen laboral, no pueden ser asumidas como signos irrefutables de discapacidad sin serlo, o como signos determinantes de discriminación del trabajador, o como propulsores de protecciones excepcionalísimas a un sinnúmero de situaciones más generales, con las consecuentes cargas jurídicas y económicas ([SL1268-2023](#))

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » PROCEDENCIA » ANÁLISIS DE PRUEBAS

- Error de hecho del ad quem al establecer que el demandante para la época del despido se hallaba en situación deplorable de salud, y que se requería autorización del Ministerio de Trabajo para su despido, de manera que soportó su decisión en el criterio de «debilidad manifiesta», omitiendo así aplicar el de «persona en situación de discapacidad» previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y las condiciones de aplicación de dicha garantía a los trabajadores
- Las exigencias para entender que el trabajador se encontraba al momento del despido en situación de discapacidad no están dadas, ni que el ejercicio efectivo de su labor estuviera obstaculizado por un entorno laboral que le impidiera el goce pleno de sus derechos en igualdad de condiciones que los demás trabajadores, en consecuencia, los presupuestos de la Convención para comprobar una situación de discapacidad no se cumplieron, pues del caudal probatorio aportado al proceso no se revela la existencia de obstáculos o barreras por corregir o remover a cargo del empleador -como consecuencia de las deficiencias que padecía el trabajador-, lo cual excluye la presunción de discriminación y, por ende, la exigencia de

una justa causa o de la autorización del inspector de trabajo para la terminación unilateral del vínculo ([SL1268-2023](#))

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRINCIPIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA

- Para el reconocimiento de la garantía de estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad, corresponde al trabajador demostrar los factores externos e internos que obstaculizan y restringen la prestación del servicio en las mismas condiciones laborales que los demás trabajadores, con el fin de determinar si se encuentra en situación de discapacidad para proceder a identificar los ajustes razonables que el empleador debió implementar para remover las barreras que le obstaculizan el goce pleno de los derechos laborales, si llegasen a existir ([SL1268-2023](#))

SEGURIDAD SOCIAL

SL1140-2023

Palabras clave: *accidente de trabajo, culpa patronal, obligación de protección, riesgo público.*

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES » ACCIDENTE DE TRABAJO » CULPA PATRONAL » INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES GENERALES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD

- El hecho de que el empleador adopte medidas de prevención y protección en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en el cual contempla un plan estratégico de seguridad vial y desarrolla un procedimiento de tránsito y colegio virtual de motos y autos, no desvirtúa la culpa patronal, a lo sumo demuestra alguna capacitación o medida en lo concerniente a la gestión del riesgo tránsito, el cual involucra peligros y agentes distintos al riesgo público asociado a la muerte del trabajador -transporte de grandes sumas de dinero en vías públicas- ([SL1140-2023](#))

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES » ACCIDENTE DE TRABAJO » CULPA PATRONAL » INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES GENERALES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD » ANÁLISIS DE PRUEBAS

- Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar acreditada la culpa del empleador en el accidente que derivó en el fallecimiento del trabajador, toda vez que las probanzas obrantes en el plenario indicaban que aquel era conocedor de los peligros que acarrearaba la actividad que desarrollaba su empleado y que este además se lo había manifestado, sin que la empresa adoptara las medidas de prevención y protección, ni medidas especiales para garantizar la seguridad de su colaborador contra los distintos agentes de riesgo público que generaba el hecho de trasladar elevadas sumas de dinero por vías públicas -riesgo previsible- ([SL1140-2023](#))

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍA INDIRECTA » ERROR DE HECHO » PRUEBAS CALIFICADAS » DOCUMENTO » INFORME DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

Cuando el informe del accidente de trabajo que elabora la administradora de riesgos laborales es representativo de lo que esta registra sobre aquel, no es un documento declarativo o

asimilable a una prueba testimonial, pues dicho carácter no configura una declaración personal de conocimiento sobre determinados hechos, edificada a partir de los recuerdos de la memoria, además si no se solicita su ratificación o es tachado de falso oportunamente, resulta ser prueba hábil en casación ([SL1140-2023](#))

PROCEDIMIENTO LABORAL

AL1253-2023

Palabras clave: *laudo arbitral, admisibilidad, expediente.*

PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE

- La Corte no avoca el conocimiento del recurso de anulación, toda vez que el expediente se encuentra compuesto por varias carpetas digitales, dentro de las cuales no se denota un orden coherente y subsecuente de acuerdo con la cronología del trámite arbitral -artículo 122 del CGP- ([AL1253-2023](#))

*Corte Suprema de Justicia de Colombia
Dra. Liliana Cuéllar Ledesma
Relatora Sala de Casación Laboral*