



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

RELEVANTE

SALA DE CASACIÓN LABORAL

M. PONENTE	: MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
NÚMERO DE PROCESO	: 90116
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL1152-2023
CLASE DE ACTUACIÓN	: RECURSO DE CASACIÓN
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 10/05/2023
FUENTE FORMAL	: Ley 361 de 1997 art. 26 / Decreto 2351 de 1965 art. 7 lit. a núm. 14 / •Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) art. 1 / Decreto 2463 de 2001 art. 7 / Ley 1346 de 2009 / Ley Estatutaria 1618 de 2013 / Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social art. 51, 54 y 61 / Código Civil art.1503 y 1504 / Ley 1996 de 2019 art. 57

ASUNTO:

La demandante solicitó que se declarará la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 22 de agosto de 1994 y que al momento de la finalización gozaba estabilidad laboral reforzada por padecer una enfermedad grave y crónica, por lo tanto, solicitó que se dejara sin efecto la carta de renuncia que presentó el 10 de octubre de 2014.

Manifestó que estuvo vinculada mediante contrato a término indefinido desde el 22 de agosto de 1994; que en el año 2012 le fue diagnosticado “cáncer de seno multicéntrico bilateral” que implicó una intervención quirúrgica de alta complejidad y la realización de varios ciclos de quimioterapia. En mayo de 2017 presentó una complicación con el tratamiento reconstructivo de sus prótesis; el médico internista le certificó que debía continuar con el tratamiento con medicamentos hormonales y anti estrógeno durante 10 años, para controlar la enfermedad.

PROBLEMA JURÍDICO I:

Determinar si el Tribunal erró al considerar que la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 únicamente se predica respecto de aquellas personas que posean una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Para un adecuado desarrollo del tema y de las razones de

esta decisión, (i) se recordarán los criterios de la Sala respecto a la definición de discapacidad y a la protección de estabilidad laboral establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; (ii) se analizará el alcance de esta última preceptiva, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad; y (iii) se estudiará el caso concreto.

PROBLEMA JURÍDICO II:

Dilucidar, por la vía fáctica, si de las pruebas acusadas como erróneamente apreciadas, se infiere, que la voluntad inicial de renunciar de la demandante varió para convertirse en un mutuo acuerdo conciliatorio sometido a una condición y, por tanto, si al incumplirse esta última, el acuerdo carece de validez.

TEMA: 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

Tesis:

«ii. Alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad

De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala considera que, aquella se configura cuando concurren los siguientes elementos:

1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.
2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son “cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad”. La Sala destaca que el término discapacidad empleado en este precepto debe entenderse como “algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo”.

Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser:

a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;

b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.

c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

Al respecto, debe destacarse que en el ámbito laboral, el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo que, según los define la convención en el artículo 2, consisten en:

“[...] las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”.

[...]

Los ajustes razonables cobran relevancia al momento de lograr la integración laboral de las personas con discapacidad, máxime si se tiene en cuenta que el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en las Observaciones finales sobre el informe inicial de Colombia del año 2016, recomendó al Estado que “adopte normas que regulen los ajustes razonables en la esfera del empleo”.

En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, “los

problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida”;

b) La 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;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

[...]

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo 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».

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-

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD - Concepto de barreras según el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD - Clases de barreras, según el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » PROCEDENCIA - En los casos de personas en situación

de discapacidad el empleador conserva la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo, dicho trámite administrativo se requiere cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no sea posible implementar ajustes por ser desproporcionados o irrazonables

Tesis:

«[...] a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;

(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Es importante reiterar que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador (CSJ SL1360-2018). En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente:

· Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.

· Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Por otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables».

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

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRINCIPIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA » APLICACIÓN - En la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad -deficiencia más barrera laboral- y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria, por lo tanto corresponde al empleador para desestimar la presunción de despido discriminatorio, probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable que le fue comunicada al trabajador; también, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD - El empleador debe realizar los ajustes imprescindibles y razonables para que las personas en situación de discapacidad puedan eliminar o mitigar las barreras que impidan el ejercicio de sus derechos y la plena participación en el trabajo -la razonabilidad de los ajustes se determina por criterios objetivos y por no ser una carga desproporcionada o indebida para el empleador; en caso de no poder hacerlos debe comunicarle tal situación al trabajador-

Tesis:

«[...] el empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables para procurar la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás. Para tales efectos la Sala entiende por ajustes razonables, una lista no cerrada de medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o

mitigar esas barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo.

Asimismo, los ajustes razonables deben fundarse en criterios objetivos y no suponer “una carga desproporcionada o indebida” para el empleador. La determinación de la razonabilidad o proporcionalidad de los ajustes requeridos podrían variar, según cada situación, lo que implica para los empleadores hacer un esfuerzo razonable para identificar y proporcionar aquellos que sean imprescindibles para las personas con discapacidad. Y en caso de no poder hacerlos debe comunicarle tal situación al trabajador».

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

Tesis:

«[...] 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, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron 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. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características».

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY - Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a la luz de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

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

DISCAPACIDAD » PROCEDENCIA - La identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad -10 de junio de 2011 y de la Ley Estatutaria 1618 de 2013

Tesis

«Realizado el estudio del ordenamiento jurídico vigente, la Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7. ° del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la ley estatutaria 1618 de 2013».

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

estabilidad reforzada no procede para la demandante, pues la actora renunció, como decisión libre y voluntaria, aceptada en el acuerdo denominado «acta de finalización del contrato de trabajo por mutuo acuerdo» y a pesar de que la actora sufrió una enfermedad crónica que durante muchos años implicaron múltiples afectaciones a nivel corporal, no le generó dificultades para desempeñar su actividad laboral, ya que no existió una sola prueba que demostrara que la deficiencia la colocó en una situación de desventaja en su entorno profesional, pues conforme el registro de historia clínica y las dos únicas incapacidades que obraban al plenario para los años 2014 y 2016, su proceso fue de recuperación positiva y no impidió o entorpeció el desarrollo del rol ocupacional, tampoco se evidenció algún incumplimiento respecto a los deberes legales del empleador durante toda la relación laboral

Tesis:

«iii. Caso concreto

[...]

En el presente asunto, desde el escrito inicial, la demandante indicó que presentó renuncia voluntaria y suscribió un pacto de retiro de mutuo acuerdo, debido a la “presión” ejercida, y por el “estado de debilidad manifiesta” en el que se hallaba. Es por esta razón, que a la Corte le corresponde analizar si la actora era sujeto de especial protección frente al presunto despido discriminatorio que alega, de acuerdo con lo previsto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Conforme a lo expuesto en el itinerario procesal, en juicio, a la demandante le bastaba probar que existía discapacidad, esto es, la existencia de una deficiencia a mediano o largo plazo más una barrera de tipo laboral, y que

dicha situación era conocida o notoria para el empleador, para que así operara la presunción de despido discriminatorio, la cual correspondería desvirtuarla a este último.

Bajo ese escenario, lo primero que debe analizar la Sala es si en realidad existía discapacidad, no sin antes advertir que a efectos de establecer si la demandante era sujeto de esa especial garantía frente al presunto despido discriminatorio, el Tribunal no debió acudir al artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001, pues los hechos ocurrieron después de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la Ley 1346 de 2009, de la vigencia de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, y el citado decreto fue derogado por el artículo 61 del 1352 de 2013.

Así, conforme lo visto en precedencia, si un trabajador padece una deficiencia mental o física que le impide sustancialmente el desempeño de sus funciones, en igualdad de condiciones con los demás, se encuentra en situación de discapacidad, independientemente de que tenga o no un dictamen de pérdida de capacidad laboral en firme, o del porcentaje con el que haya sido calificado.

Por lo tanto, como quiera que la renuncia de la demandante aceptada mediante el acuerdo denominado “acta de finalización del contrato de trabajo por mutuo acuerdo” el 10 de octubre de 2017, debía tenerse en cuenta la nueva realidad normativa vigente para la época, situación que, en principio, daría lugar a casar la sentencia impugnada, de no ser, porque la Sala en sede de instancia, arribaría a la misma determinación de absolver, ello por cuanto, se itera, en el contexto de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se concibe como el resultado negativo de la correlación entre las circunstancias específicas de un sujeto y las barreras impuestas por la sociedad. Últimas que como pasa a verse, no están acreditadas en el plenario.

En ese sentido, conforme ya se indicó, se entiende por deficiencia “los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida”. De modo que en armonía con lo previsto en la Convención estas pueden ser físicas, mentales, intelectuales o sensoriales.

Conviene referir que la deficiencia a la que alude la Convención debe analizarse en un contexto determinado en el que se impida al trabajador su integración profesional o el desarrollo de roles ocupacionales y no a través de un dato numérico, por cuanto las barreras sociales (factores contextuales) y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse.

En ese contexto, conforme quedó dicho en la parte inicial de esta providencia, para efectos de identificar la discapacidad, es necesario tener en cuenta lo siguiente:

a. La deficiencia física, mental o sensorial;

b. Si es de mediano o largo plazo, lo que implica que la participación en la vida profesional de la persona se vea obstaculizada de un modo prolongado como el descrito, valoración al ser fáctica y basada en las pruebas, corresponde identificar si la patología «cáncer de seno» de la trabajadora reúne o no tales características;

c. Analizar si tal hecho reprime o afecta su participación en el ámbito laboral en igualdad de condiciones a la de los demás trabajadores, es decir, si el diagnóstico -cáncer de seno- le dificulta a la trabajadora desarrollar plenamente sus roles ocupacionales, que, en este caso, hacían referencia al cargo de líder de desarrollo de sistemas;

d. Se requiere valorar los elementos aportados en el proceso, dicho análisis probatorio estará formado por todo elemento de convicción que permita determinar que esta se haya prolongado significativamente, fundado en criterios objetivos como: la historia clínica, las mismas incapacidades, reubicaciones, recomendaciones médicas, entre otros elementos que den cuenta de que la patología en verdad tuvo un carácter duradero que a la fecha del despido impidió a la persona su participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

En el caso, se advierte que únicamente reposan los siguientes:

- Historia clínica (f.os 38 a 55, 59 a 63 y 65 a 68).
- Examen médico de egreso (f.º 64).
- Recomendaciones de egreso de la clínica del Country en el que se emitió incapacidad médica de (3) tres días (f.os 56 y 57).
- Incapacidad por (8) ocho días (f.º 58).
- Certificaciones de afiliación a la EPS (f.os 79 a 80).
- Certificado médico de retiro de 4 de diciembre de 2017 (f.os 158 y 159).

De esta manera, como se explicó, no toda deficiencia es objeto de protección al momento de estudiar la discapacidad, sino aquellas que en las estructuras corporales y funcionales son a mediano o largo plazo y generan una barrera de tipo laboral, premisa que, se insiste, a juicio de esta Corporación, excluye las dolencias o enfermedades temporales que aquejan a un trabajador y que no implican una limitación de mediano o largo plazo, o por decirlo de otro modo, que no supone una discapacidad que al interactuar con diversas barreras, impida la participación plena y efectiva de

la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Dicha valoración será una apreciación, antes que conceptual, de carácter fáctico, para dilucidar si la deficiencia no es de corto plazo o momentánea, sino que es duradera, por lo menos en el mediano o largo plazo, es decir, que desde el inicio se infiera el alcance temporal que puede tener, esto es, la duración del quebranto, el tiempo de evolución o que esta se extienda significativamente antes de su efectiva recuperación.

Otros indicios que pueden inferirse objetivamente del análisis probatorio de los documentos, historia, clínica, exámenes, diagnósticos, entre otros elementos de convicción del plenario y que permiten deducir tal característica, serán los síntomas padecidos, el carácter de curable o incurable, el tiempo que perdura el tratamiento, la cantidad de procedimientos a los que se deba someter, sin que se presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a la reincorporación del trabajador, y demás aristas, que puedan dar luces acerca de de la prolongación de la deficiencia.

[...]

Ello autoriza a concluir que, el análisis que el juez laboral debe emprender al estudiar si la deficiencia de mediano o largo plazo del trabajador le genera una situación de discapacidad debe partir desde un contexto determinado en comparación a las condiciones regulares en que se llevó a cabo el servicio al inicio, durante y a la terminación del contrato de trabajo.

Esto, por supuesto, para confrontarlo y ponderarlo, como se indicó, con las “barreras” - actitudinales, comunicativas, físicas subjetivas o cualquier otra que en virtud del contexto histórico puedan darse-, que es lo que, de alguna u otra manera, ata el concepto a la interacción social en el entorno laboral.

Bajo esa perspectiva, la Sala evidencia que la demandante no es titular de la estabilidad laboral reforzada pregonada, dado que no tenía una discapacidad, en los términos del artículo 1. ° de la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, en armonía con el artículo 1. ° de la Ley 1618 de 2013.

[...]

En el caso en estudio, la Sala advierte que la accionante desde el escrito inicial, se concentró en intentar demostrar que tenía una deficiencia al momento de su desvinculación, para ello mediante distintos medios de convicción puso de presente que desde el 28 de junio de 2012 fue

diagnosticada con “carcinoma papilar invasivo con componente infiltrante tipo ductal moderadamente diferenciado” situación que le generó diversas complicaciones a nivel corporal que la aquejaron por un largo periodo.

Es decir, se evidenció que dicha deficiencia no fue temporal, ni de corto plazo, en la medida que como pasará a verse, esta perduró durante varios años en los que tuvo molestias, tratamientos de quimioterapia e intervenciones de reconstrucción, que permiten definirla como de “largo plazo”.

Sin embargo, la demandante no demostró, como le correspondía, si esa deficiencia de largo plazo impedía el desarrollo de sus roles ocupacionales o representaba una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios. Es decir, no está probada la existencia de una barrera en el entorno laboral que impidiera que se desempeñara en igualdad de condiciones que los demás. En otras palabras, la discapacidad. Tal como pasa a verse:

En el expediente a folio 38 consta la historia clínica en la cual se registra a partir del 28 de junio de 2012, el siguiente diagnóstico: “carcinoma papilar invasivo con componente infiltrante tipo ductal moderadamente diferenciado” razón por la cual es programada para “mastectomía bilateral + reconstrucción mamaria”, procedimiento que conforme hoja quirúrgica de folio 43 se llevó a cabo el 13 de julio del mismo año.

En la misma data se emitió diagnóstico en el que se indicó:

[...]

El 29 de julio de 2012 se registró dictamen de “carcinoma papilar invasivo con componente ductal infiltrante grado 2”. El 20 de diciembre del mismo año, se informó que (f.º 50):

[...]

A folio 71, con fecha 17 de octubre de 2017 se resumió lo siguiente:

[...]

A folio 72, el médico tratante dejó constancia de la inexistencia de lesiones, y que la actora tiene “buen estado general sin masas, ni alteraciones”, con continuación del plan con “tamoxifen 20 mg día que recibirá por 5 años”.

A folio 73, obra constancia de 7 de noviembre de 2017 en el que reiteró «su buen estado general» “sin lesiones ni alteraciones” bajo tratamiento con el mismo medicamento “hasta completar 10 años”.

Los anteriores documentos, demuestran que la trabajadora sufrió una enfermedad crónica que sin duda durante muchos años implicaron múltiples afectaciones a nivel corporal. No obstante, no le generó per se dificultades para desempeñar su actividad laboral, pues conforme el registro de historia clínica y las dos únicas incapacidades que obran al plenario para los años 2014 y 2016, su proceso fue de recuperación positiva y no impidió o entorpeció el desarrollo del rol ocupacional de “líder de desarrollo de sistemas”.

Es decir, no existe una sola prueba que demuestre que la deficiencia colocó a la trabajadora en una situación de desventaja en su entorno laboral, es decir, no se evidenció una barrera; para decirlo de otro modo, fue irrelevante laboralmente.

[...]

Aunque no es necesario un dictamen médico para probar tales necesidades, tampoco existe en el expediente ninguna otra prueba que permitiera estimar que debía hacerse algún cambio por motivo de la salud de la accionante, o que evidencie la existencia de una barrera que haga procedente la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Por otro lado, si bien es cierto que es deber del empleador la identificación y materialización de los ajustes razonables, sin que sea menester que haya un concepto médico o una ley que las ordene, de las pruebas se infiere que tampoco podía realizar ninguna modificación, toda vez que la persona, aunque viviendo con una enfermedad, no tenía una discapacidad que justificara tales medidas. Tampoco se observó que tuviera antecedentes de dificultades particulares para el desempeño de su cargo que lo ameritaran o le permitieran al empleador conocer la existencia de una discapacidad.

A su vez, la Sala halló que las partes ejecutaron sin dificultad alguna el contrato laboral pactado hasta la renuncia de la trabajadora, es decir, entre 1994 y 2017, aún durante el periodo en que inició el diagnóstico de la enfermedad en 2012; situación médica sobre la cual no se aportaron elementos de juicio suficientes acerca de su incidencia en el desempeño de su trabajo -barrera-, para determinar una discapacidad.

Así, la renuncia, como decisión libre y voluntaria, aceptada en el acuerdo denominado “acta de finalización del contrato de trabajo por mutuo acuerdo”, no fue motivada, tampoco operó la presunción de despido discriminatorio, ni la recurrente estaba amparada por la estabilidad laboral reforzada solicitada, toda vez que no solo no existía discapacidad, tampoco

se evidencia algún incumplimiento respecto a los deberes legales del empleador durante toda la relación laboral.

Por lo expuesto, esta Corte si bien advierte que el cargo es fundado, no casará la sentencia, por las razones esgrimidas».

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD - Diferencia entre deficiencia y discapacidad

Tesis:

«[...] debe tenerse en cuenta, que no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral. A nivel doctrinal, se ha hecho énfasis en la importancia que tiene adoptar una comprensión que rompa con la dicotomía existente entre aquella y la discapacidad.

En esta perspectiva, se entiende que la primera hace referencia a las pérdidas o limitaciones biológicas, mientras que la segunda va dirigida a las desventajas o restricciones que las personas con discapacidad experimentan debido a las barreras sociales que les impiden participar plenamente en las actividades laborales.

Por tal razón, es fundamental distinguir entre ambos términos y dejar de asimilar la discapacidad como una enfermedad. En lugar de ello, se deben tener en cuenta los factores sociales que contribuyen a su aparición, y como se explicó en el primer acápite, abandonar definiciones basadas únicamente en criterios médicos. Así, como analizar los casos desde la perspectiva de derechos humanos».

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

Tesis:

«Resulta oportuno recordar que la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no opera para los casos de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo (CSJ SL3144-2021), a no ser que se alegue y demuestre algún vicio en el consentimiento del trabajador.

Tal como allí se explicó, una situación distinta se presenta cuando en el asunto se acredita que el acuerdo para la terminación del contrato de trabajo no fue válido, pues en ese caso “la terminación se tornaría sin justa causa”».

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

Tesis:

«[...] el contenido y los alcances del concepto de discapacidad han sido tópicos en constante discusión y desarrollo, de manera que han sido varios instrumentos que impactan el entendimiento que debe asumir esta Sala, específicamente en lo que concierne al ámbito del trabajo y a la estabilidad que consagra el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En efecto, el concepto de discapacidad no ha sido estático, pues ha evolucionado como consecuencia de diferentes factores de acuerdo con las realidades sociales. Desde la década de los años 60 se propuso un concepto de modelo social de discapacidad, tal como puede notarse de la aprobación del Programa de Acción Mundial para la Discapacidad por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que buscaba el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas en situación de discapacidad, enfocado no solo en medidas de rehabilitación, sino de prevención y equiparación de oportunidades.

Tal objetivo también puede advertirse en la Resolución n.º 48/1996 del 20 de diciembre de 1993 emanada de la Asamblea de las Naciones Unidas relativa a las “Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad”, que puso de presente los “obstáculos que impiden que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos y libertades y dificultan su plena participación en las actividades de sus respectivas sociedades”, y la necesidad de “centrar el interés en las deficiencias de diseño del entorno físico y de muchas actividades organizadas de la sociedad, por ejemplo, información, comunicación y educación, que se oponen a que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad

En el 2001 la Asamblea Mundial de la Salud aprobó la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF- de la OMS, que tiene por objetivo ser una herramienta descriptiva en la medición de la salud y la discapacidad en el contexto de la atención e investigación médica y en políticas públicas sanitarias compatible con el modelo social de la discapacidad.

Con todo, este último documento no puede utilizarse por sí solo para determinar la estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidad, sino que debe leerse en armonía con otros instrumentos normativos de aplicación obligatoria en nuestro ordenamiento jurídico que han abordado el concepto de la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos.

Posteriormente, con la expedición de la “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad” y su “Protocolo Facultativo” de 2006, se enfatizó en un modelo con orientación social y de derechos humanos, y reafirmó que la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras externas, incluidas las actitudinales, las cuales finalmente evitan o impiden la participación igualitaria del individuo en el ámbito social, político, económico y cultural del Estado.

La Convención adoptó el “enfoque de los derechos humanos”, por cuanto, con base en el “modelo social” de concepción de la discapacidad, se fijó como propósito “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”, artículo 1. °.

Dicha convención “configura el estándar global más reciente y garantista de los derechos de las personas en situación de discapacidad” (CC C066-2013) y, en particular para Colombia, al ser aprobada a través de la Ley 1346 de 2009 que entró en vigor desde el 10 de junio de 2011 (CSJ SL3610-2020).

En vigencia de dicho instrumento, las sentencias CSJ SL 711-2021 y CSJ SL 572-2021 reiteraron el criterio de la Sala referido con anterioridad y, en esta última decisión se amplió y señaló que, si bien ante el carácter técnico científico de la condición de discapacidad era relevante contar con una “calificación técnica descriptiva”, en el evento en que esta no obrara en el proceso, bajo el principio de libertad probatoria, la limitación podía inferirse:

"[...] del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación".

Por ello, la Sala reexamina la composición del bloque de constitucionalidad con relación a los derechos de las personas en situación de discapacidad y concluye que la mencionada convención 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; o en otros términos, que constituye el parámetro para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad contenidos en la Constitución, especialmente, en lo que concierne a las medidas de integración social en igualdad de oportunidades de las demás personas.

según el inciso 2. ° del artículo 1. ° de la convención, “Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”

Así mismo, señala:

“Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (Inc. 4, art. 2)”.

Este concepto también concuerda con lo establecido en la Ley 1618 de 2013, que incluso lo amplió a las deficiencias de mediano plazo, en tanto establece:

“ARTÍCULO 2o. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Destaca la Sala”.

Además, la Ley 1618 de 2013 también definió que las “acciones afirmativas son políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan”.

A juicio de la Sala, sin duda estas disposiciones tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador

con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás».

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD - Concepto de discapacidad según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo de 2006 -es el resultado de la interacción entre las personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo o mediano plazo y, las barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico, las cuales finalmente evitan o impiden la participación igualitaria del individuo en el ámbito social, político, económico y cultural del Estado-

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » NORMAS APLICABLES - La Ley 1618 de 2013 y el inciso 2 del artículo 1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad impactan en el ámbito laboral y se orientan a prevenir despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial de mediano o largo plazo, al interactuar con el entorno laboral, vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR MUTUO CONSENTIMIENTO » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que las partes manifestaron expresamente su voluntad de terminar el contrato de trabajo de manera consensuada ante la renuncia voluntaria que la actora realizó libre de cualquier apremio o presión sujetándose a los términos del arreglo contemplado en el «acta de finalización del contrato de trabajo por mutuo acuerdo», y además, aceptó que, con la cantidad dineraria pactada, tanto ella como la empleadora, entendían canceladas todas las obligaciones emanadas de la relación contractual que los unió

Tesis:

«[...] conviene recordar que el Tribunal evidenció que la terminación del contrato que unió a las partes correspondió a un acto propio y exclusivo de la actora, consistente en la remisión de una misiva de fecha 10 de octubre de 2017, en la que manifestó que debido a los inconvenientes de salud dedicaría tiempo completo a su mejoramiento y, por ello, renunciaba al cargo de líder de desarrollo de sistemas, lo que produjo la posterior suscripción de un “acta de finalización del contrato de trabajo por mutuo acuerdo”.

Todo lo anterior, para el Tribunal fue indicativo del conocimiento por parte de la actora respecto del contenido consignado y de sus consecuencias, sin que en el plenario estuviera demostrado que tal documental la elaboró la empresa de oficio, o que existiera algún vicio en el consentimiento al momento de su suscripción, máxime que únicamente obraba la declaración de la misma trabajadora.

Contrario sensu, la impugnante considera que la relación laboral terminó por causas atribuibles al empleador, y que la conciliación suscrita es “nula”, dado que la condición a la que fue supeditada no se llevó a cabo y, por ende, no produjo efecto alguno.

[...]

En tal sentido, la Corporación procederá al estudio objetivo de los medios de convicción acusados con el fin de determinar si el Tribunal, incurrió en los yerros fácticos que se le proponen.

i). Carta de terminación unilateral del contrato suscrita por la demandante el 10 de octubre de 2017 (f. ° 86)

[...]

ii. Acta de finalización del contrato de trabajo por mutuo acuerdo (f. ° 82)

[...]

iii. Comunicado de 12 de octubre de 2017 suscrito por la demandante (f. ° 84)

[...]

Pues bien, una vez verificado el contenido de tales instrumentos, la Corte no evidencia equivocación alguna del Tribunal respecto de su valoración, dado que no aportan elementos de juicio distintos a los ya concluidos, pues en esencia, lo que se extrae de aquellos es, precisamente, que la demandante decidió renunciar para dedicarse enteramente a su estado de salud y, producto de ello, las partes acordaron suscribir un “acta de finalización del contrato de trabajo por mutuo acuerdo” en el que convinieron su formalización en una audiencia pública de conciliación sujeta a la respectiva aprobación de un juez laboral, última que según lo visto no se llevó a cabo.

Ciertamente, de la lectura atenta de lo que se denominó “acta de finalización del contrato de trabajo por mutuo acuerdo”, se infiere que las partes

manifestaron expresamente su voluntad de terminar el contrato de trabajo de manera consensuada ante la renuncia voluntaria que la actora aportó que, incluso, se aceptó en el acta. Igualmente, la trabajadora declaró que actuó libre de cualquier apremio o presión y manifestó sujetarse a los términos del arreglo.

Tampoco varía la decisión, el hecho de que la actora de manera posterior se retractara de su renuncia, pues 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 podría 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 el consentimiento del empleador para el perfeccionamiento jurídico. Circunstancia diferente acontece cuando el trabajador ofrece o pone en consideración de aquel su renuncia, pues en esta última hipótesis “la expresión unilateral no es rescisoria de por sí, sino que deja al arbitrio del empresario el que se concrete el mutuo consentimiento de terminación” (CSJ SL, 7 feb. 1996, rad. 7836).

Luego, si la renuncia se plantea bajo este último escenario el contrato no culmina por sí mismo y, en ese sentido, la retractación es viable en cualquier tiempo anterior a su aceptación, mientras que, si la dimisión se propone en su sentido normal, es decir, con carácter definitivo y con independencia del querer empresarial, produce efectos desvinculantes desde su notificación, de ahí que, para que valga la revocatoria esta debe ser consentida en forma expresa o implícita por el empleador.

Esta segunda situación fue precisamente la que ocurrió en el asunto, pues de la lectura de la renuncia que la actora presentó no se evidencia que aquella la sometiera a voluntad o al querer de la accionada. Por el contrario, le indicó que dedicaría tiempo a su estado de salud y, por ello, dimitía del cargo que venía desempeñando.

En otras palabras, su actuación se dio por iniciativa espontánea. De hecho, así se consagró en el acta de finalización en el numeral segundo, cuando se refirió que “la trabajadora presentó renuncia voluntaria a su cargo, por su propia conveniencia” y esta fue acogida por la convocada en el numeral tercero del acta, cuando decidió aceptar su renuncia e, incluso, otorgarle unas dádivas adicionales.

Entonces, aún si en gracia de discusión, se entendiera que la trabajadora estaba a la espera de la aprobación por parte de su empleador, la Sala arribaría a la misma conclusión, comoquiera, que el empleador aceptó expresamente su renuncia el 10 de octubre de 2017 en el mentado acuerdo,

de ahí que la dimisión quedó en firme desde tal data, sin que el retracto que elevó el 12 del mismo mes y año, tuviera la virtud de revocar un acto que ya había sido definido por voluntad de ambas partes.

Para la Corte, el Tribunal no distorsionó el contenido de los medios de convicción acusados, ni tergiversó la voluntad explícita de las partes que los suscribieron, en cuanto, la actora manifestó su decisión de terminar el contrato laboral por mutuo acuerdo y, además, aceptó que, con la cantidad dineraria pactada, tanto trabajadora como empleadora, entendían canceladas todas las obligaciones emanadas de la relación contractual que los unió.

De tal suerte, que el Juez de segundo grado valoró de manera razonada el caudal probatorio en que se apoyó, de conformidad con la libre apreciación de la prueba que consagra el artículo 61 del Código de Procedimiento Laboral, y, por ende, no cometió ninguno de los tres yerros fácticos propuestos por la censura.

En consecuencia, el cargo no prospera».

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

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

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS » LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO - El juez está facultado para formar libremente su convencimiento dando mayor credibilidad a unos medios probatorios que a otros

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » PROCEDENCIA - Las personas en situación de discapacidad pueden acordar o ejercer la disposición de sus derechos, ya

que no existe justificación que lo impida, pues sin desconocer que estos están protegidos por la CN e incluso, por tratados y normas de carácter internacional, la voluntad que emerge es la misma de la que gozan todos los trabajadores para acordar, conciliar o transigir, esto es, la auto determinación, entendida como el derecho de toda persona para ejercer sus derechos y obligaciones

Tesis:

«[...] frente al razonamiento dirigido a que cuando se trata de personas en “estado de discapacidad”, no es posible aplicar textualmente los artículos 1502 y 1508 del Código Civil para darle plena validez a la expresión de la voluntad, puesto que su poder de disposición es “relativo” y, por ende, es imperiosa la verificación por parte del juez si se desconocieron el mínimo de garantías irrenunciables.

La Corte debe advertir que no existe justificación que impida a las personas con discapacidad acordar o ejercer la disposición de sus derechos, pues sin desconocer que estos están protegidos por la Constitución e incluso, por tratados y normas de carácter internacional, la voluntad que emerge es la misma de la que gozan todos los trabajadores para acordar, conciliar o transigir, esto es, la auto determinación, entendida como el derecho de toda persona para ejercer sus derechos y obligaciones.

Históricamente, la discapacidad ha sido tratada como un elemento natural o intrínseco a la persona con discapacidad, que, en vez de reconocerla como un tema de Derechos Humanos, lo aborda desde una óptica poco favorable en términos de garantías fundamentales, permeada de matices paternalistas y segregacionistas, cuando lo cierto es que se trata de un asunto social, como ya se explicó derivado de las barreras que el ambiente les impone.

Es por esto, que una de sus premisas fundamentales se basa en que todas las personas son intrínsecamente iguales en lo que se refiere a su valor, más allá de cualquier deficiencia física, psíquica, mental o sensorial, es decir, se rescata la dignidad y sitúa esa responsabilidad en la necesidad de eliminar la discapacidad, no a través de su normalización o de su marginalización, sino mediante la supresión de las barreras que la generan.

Al respecto, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, señaló que:

“[...] la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

“A su vez, en el artículo 12 ibidem estableció:

Igual reconocimiento como persona ante la ley

1. Los Estados Partes reafirman que las personas con discapacidad tienen derecho en todas partes al reconocimiento de su personalidad jurídica.
2. Los Estados Partes reconocerán que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida.
3. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para proporcionar acceso a las personas con discapacidad al apoyo que puedan necesitar en el ejercicio de su capacidad jurídica.
4. Los Estados Partes asegurarán que en todas las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica se proporcionen salvaguardias adecuadas y efectivas para impedir los abusos de conformidad con el derecho internacional en materia de derechos humanos. Esas salvaguardias asegurarán que las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica respeten los derechos, la voluntad y las preferencias de la persona, que no haya conflicto de intereses ni influencia indebida, que sean proporcionales y adaptadas a las circunstancias de la persona, que se apliquen en el plazo más corto posible y que estén sujetas a exámenes periódicos por parte de una autoridad o un órgano judicial competente, independiente e imparcial. Las salvaguardias serán proporcionales al grado en que dichas medidas afecten a los derechos e intereses de las personas.
5. [...] los Estados Partes tomarán todas las medidas que sean pertinentes y efectivas para garantizar el derecho de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a ser propietarias y heredar bienes, controlar sus propios asuntos económicos y tener acceso en igualdad de condiciones a préstamos bancarios, hipotecas y otras modalidades de crédito financiero, y velarán por que las personas con discapacidad no sean privadas de sus bienes de manera arbitraria”.

Esa misma interpretación, ha sido reconocida por la Corte Constitucional, al señalar que:

“[...] el Estado tiene la obligación de disponer de todos los medios para que estas personas puedan gozar de estos derechos y eliminar todas las barreras para garantizarlos. En este sentido, tiene un deber específico de establecer todos los apoyos necesarios para que puedan recibir la información necesaria y ajustada a sus necesidades para comprender las implicaciones de las decisiones [...] (CC C182-2016)”.

Tal inferencia, obedece a que no basta la simple adjudicación de los derechos sin permitir el ejercicio de los mismos, en la medida que se torna insuficiente para garantizar los Derechos Humanos y, en ese contexto, la capacidad legal o de ejercicio, entendida como un reconocimiento jurídico que habilita al ser humano para gozar de sus derechos o hacerse acreedor de ellos, debe ser respetada en igualdad de condiciones a todas las personas sin importar su discapacidad.

Esa capacidad, en sentido general, consiste en la facultad que tiene la persona para adquirir derechos y contraer obligaciones, que según el artículo 1502 del Código Civil, puede ser de goce o de ejercicio. La primera de ellas gravita en la aptitud general que tienen tanto personas naturales como jurídicas, para ser sujetos de derechos y obligaciones, y es sin duda alguna, un atributo esencial de la personalidad jurídica.

La capacidad de ejercicio o capacidad legal, por su parte, consiste en la habilidad que la ley reconoce para poderse obligar por sí misma, sin la intervención o autorización de otra, e implica, la realización de negocios jurídicos y la intervención en el comercio jurídico, sin que para ello requiera acudir a otro.

Por tanto, la regla general, es que todo individuo, e inclusive las personas jurídicas, tienen capacidad de goce. En cuanto a la capacidad de ejercicio, que es uno de los requisitos para la validez de las declaraciones de voluntad y de los actos jurídicos, hay que decir que, en principio, la tienen todas las personas salvo aquellas que la ley declare incapaces.

Así, en Colombia, tratándose de personas naturales, se considera capaz -con capacidad de goce y ejercicio- todo hombre y mujer que ha cumplido la mayoría de edad. No obstante, se debe considerar que existen algunas excepciones, como la edad y condiciones especiales de salud física o mental, que, aunque se advierte no son las que se aplican al asunto en estudio, resultan de plena importancia a fin de determinar si se trata de un derecho cierto e indiscutible.

Así, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1504 del Código Civil, ese tipo de incapacidades están clasificadas en absolutas y relativas, según su gravedad, las primeras, que hacen referencia a los impúberes, caso en el cual sus actos no producen ni aún obligaciones naturales, y no admiten caución. Son también incapaces los menores púberes. Pero, la incapacidad de estas personas no es absoluta y sus actos pueden tener valor en ciertas circunstancias y bajo ciertos aspectos.

Estos sujetos, aunque actúan por medio de representantes legales, ya sean los padres, o en ausencia o incapacidad de estos, los tutores o curadores, igualmente pueden realizar todo tipo de actos jurídicos.

Las segundas, antes de la modificación efectuada por la Ley 1996 de 2019 se encontraban circunscritas para aquellos con algún tipo de discapacidad mental relativa, y los menores adultos.

No obstante, la mencionada preceptiva - aunque no es aplicable al asunto dado que no estaba vigente para la fecha de ocurrencia de los hechos, resulta pertinente como marco de referencia dado que excluyó como causal de incapacidad absoluta y relativa la “discapacidad mental absoluta o relativa”, y enmarcó de manera general a las personas con algún tipo de discapacidad bajo una presunción de capacidad, así:

“Artículo 6°. Presunción de capacidad: Todas las personas con discapacidad son sujetos de derecho y obligaciones, y tienen capacidad legal en igualdad de condiciones, sin distinción alguna e independientemente de si usar o no apoyos para la realización de actos jurídicos. En ningún caso la existencia de una discapacidad podrá ser motivo para la restricción de la capacidad de ejercicio de una persona. La presunción aplicará también para el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad, protegiendo su vinculación e inclusión laboral.

PARÁGRAFO. El reconocimiento de la capacidad legal plena previsto en el presente artículo aplicará, para las personas bajo medidas de interdicción o inhabilitación anteriores a la promulgación de la presente ley, una vez se hayan surtido los trámites señalados en el artículo 56 de la misma”

“CAPÍTULO II

Mecanismos para el ejercicio de la capacidad legal y para la realización de actos jurídicos

ARTÍCULO 8°. Ajustes razonables en el ejercicio de la capacidad legal. Todas las personas con discapacidad, mayores de edad, tienen derecho a realizar actos jurídicos de manera independiente y a contar con las modificaciones y adaptaciones necesarias para realizar los mismos.

La capacidad de realizar actos jurídicos de manera independiente se presume (negrilla fuera del texto)”.

En otros términos, el legislador le otorgó a la capacidad legal de aquellas personas una presunción legal y eliminó como causal de limitación de la capacidad de ejercicio el estado de discapacidad mental absoluta o relativa.

De ese modo, se tiene que es precisamente, en garantía de tal escenario, el de la capacidad que tienen todas las personas para disfrutar de sus derechos, facultades o prerrogativas, que no es posible considerar irrenunciable el derecho a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que ello se traduciría en un paternalismo del Estado que les impondría barreras que el resto de la sociedad no tiene, dado que mientras que cualquier trabajador

puede pactar un acuerdo con su empleador para dar por terminada la relación laboral, aquellos con discapacidad tendrían vedado renunciar a su labor con alguna clase de beneficio adicional, como podría eventualmente hacerlo cualquier otro trabajador al terminar el contrato por mutuo acuerdo.

Para la Corte, negar la posibilidad de conciliar a las personas con discapacidad -que se recuerda no es precisamente el caso de la accionante- es igual a vedar su capacidad de auto determinación para asumir compromisos y obligarse, derecho que como quedó expuesto en precedencia poseen todas las personas en igualdad de condiciones, en respeto no solo de la dignidad, sino de la posibilidad que estos gozan de interactuar sin barreras que impidan su participación plena y efectiva en la vida profesional.

En ese contexto, el Tribunal no incurrió en ninguno de los desaciertos propuestos.

Por todo lo dicho, las acusaciones no salen avantes».

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » PROCEDENCIA - En garantía de la capacidad que tienen todas las personas para disfrutar de sus derechos, facultades o prerrogativas, no es posible considerar irrenunciable el derecho a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que ello se traduciría en un paternalismo del Estado que les impondría barreras que el resto de la sociedad no tiene, dado que mientras que cualquier trabajador puede pactar un acuerdo con su empleador para dar por terminada la relación laboral, aquellos con discapacidad tendrían vedado renunciar a su labor con alguna clase de beneficio adicional, como podría eventualmente hacerlo cualquier otro trabajador al terminar el contrato por mutuo acuerdo.

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » PROCEDENCIA - Todas las personas son intrínsecamente iguales en lo que se refiere a su valor, más allá de cualquier deficiencia física, psíquica, mental o sensorial, se rescata la dignidad y sitúa esa responsabilidad en la necesidad de eliminar la discapacidad, no a través de su normalización o de su marginalización, sino mediante la supresión de las barreras que la generan

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD - Concepto de capacidad general, de goce y legal o de ejercicio

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » PROCEDENCIA - Concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada -reseña jurisprudencial-

Tesis:

«i. Sobre los criterios de la Sala respecto a la definición de discapacidad y a la protección de estabilidad laboral establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997

La jurisprudencia vigente de la Sala, por mayoría, tiene asentado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no es suficiente que, al momento del despido, el trabajador sufra quebrantos de salud, esté en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse, al menos, una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada; esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, en los términos del artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001 e independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales, como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa (CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017, CSJ SL4609-2020, CSJSL3733-2020, CSJ SL058-2021 y CSJ SL497-2021).

A partir de ese porcentaje, se ha considerado que la condición o situación de discapacidad es relevante o de un grado significativo, de carácter considerable y prolongado en el tiempo que afecta el desarrollo de las funciones del trabajador en el ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, por lo que merece la protección legal».

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS » 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

Tesis:

«[...] la Sala ha precisado que, para acreditar la discapacidad, no se requiere de prueba solemne y concomitante a la terminación del vínculo laboral, toda vez que, por el carácter finalista de la norma, lo importante es que el empleador tenga conocimiento de la condición del trabajador, para asumir con cuidado la potestad de prescindir de sus servicios, bien sea logrando su calificación o esperando el resultado de aquella.

[...]

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial».

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS » PRUEBAS DE OFICIO - El juez en atención al principio de la necesidad de la prueba puede ordenar de oficio la práctica de los medios de convicción que estime pertinentes para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y la implementación de los ajustes razonables -prueba pericial-

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » MODALIDADES DE VIOLACIÓN DE LA LEY » INFRACCIÓN DIRECTA - En el recurso de casación es posible, de manera excepcional, acusar la infracción directa por la vía indirecta

Tesis:

«No hay lugar a la glosa técnica propuesta en la réplica, pues si bien esta Sala ha sido del criterio, que un cargo por la vía indirecta implica, por regla general, la aplicación indebida de la ley también ha expresado que excepcionalmente, es posible alegarse infracción directa.

Así, en sentencia CSJ SL3660-2022 que reiteró la CSJ SL, 19 feb. 2001, rad. 14972 se acotó:

"[...] específicamente, sobre la infracción directa la Corte ha considerado que, por regla general, no es compatible con la vía indirecta y que sólo en excepcionalísimos casos es factible invocar tal modalidad sui generis de trasgresión de la ley, cuando un hecho alegado como fundamento de las pretensiones, y que se probó debidamente, no se tiene por establecido en la sentencia".

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » PROPOSICIÓN JURÍDICA - En el recurso de casación el ataque de una misma norma por conceptos de violación diferentes e incompatibles - aplicación indebida, infracción directa e interpretación errónea- puede hacerse siempre que se dirija de forma independiente a las diferentes situaciones que dentro de dicho precepto se regulan

Tesis:

«La Corte no advierte la falencia formal que endilga el opositor. Se recuerda que los tres motivos de acusación son autónomos y excluyentes, es decir, no

es posible que en un cargo se acuse la misma norma legal por modalidades diferentes de violación, pues no es lógico suponer que el juez infrinja directamente, aplique indebidamente e interprete erróneamente de manera simultánea un texto legal concreto y específico. En el asunto bajo estudio, no se incurrió en este error porque se acude a dos modalidades disímiles, pero respecto de diferentes normativas».

NOTA DE RELATORÍA: Esta Sentencia es relevante en la interpretación y aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función unificadora de la jurisprudencia, reexamina la teoría que hasta ahora sostuvo, para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada contemplada en el citado artículo 26, según la cual, no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufra quebrantos de salud, esté en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades, sino que debía acreditarse, al menos, una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, es decir, que implique una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15 % en los términos del artículo 7 del Decreto 2463 de 2001; para en cambio, ajustarse a un evolucionado y nuevo concepto de discapacidad más acorde con las realidades sociales y desde un enfoque de los derechos humanos, atendiendo así la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo de 2006, aprobado por Colombia a través de la Ley 1346 de 2009, que entró en vigencia el 10 de junio de 2011, como su implementación mediante la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

SALVAMENTO / ACLARACIÓN / ADICIÓN DE VOTO:

ACLARACIÓN DE VOTO: FERNANDO CASTILLO CADENA

ACLARACIÓN DE VOTO: LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

ACLARACIÓN DE VOTO: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ