



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Relatoria Sala de Casación Laboral

### RELEVANTE

#### SALA DE CASACIÓN LABORAL

<b>M. PONENTE</b>	: OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR
<b>NÚMERO DE PROCESO</b>	: 80829
<b>NÚMERO DE PROVIDENCIA</b>	: <a href="#">SL1181-2023</a>
<b>CLASE DE ACTUACIÓN</b>	: RECURSO DE CASACIÓN
<b>TIPO DE PROVIDENCIA</b>	: SENTENCIA
<b>FECHA</b>	: 10/05/2023
<b>FUENTE FORMAL</b>	: 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 y 54

#### ASUNTO:

El demandante solicitó a la jurisdicción ordinaria que se declare que entre él y la demandada existió un contrato de trabajo a partir del 1° de octubre de 2004 y se ordene la invalidez de la justa causa invocada por la empresa para dar por terminada la relación laboral -reconocimiento de la pensión de vejez-

Además, expresó que aún después de cumplir con los requisitos para acceder a la prestación económica continuó trabajando y sufrió un accidente de trabajo, el 4 de enero de 2013, fecha desde la cual ha estado en incapacidad y en continuo tratamiento médico, circunstancia por la que sufre depresión recurrente, razón por la cual, considera que se encuentra en estado de debilidad manifiesta y goza de la protección de estabilidad laboral reforzada.

#### PROBLEMA JURÍDICO:

Le corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas; 1) Si el Tribunal se equivocó en la interpretación del art. 26 de la Ley 361 de 1997, al considerar que el fin de este precepto era proteger a las personas con deterioro de salud de las consecuencias económicas del desempleo, lo que no se daba en el caso del pensionado, y que, según la censura, esta interpretación era discriminatoria para el pensionado activo; y 2) Si el Tribunal incurrió en la aplicación indebida de la justa causa de despido contenida en el nl. 14 del literal a) del art. 7 del D. 2351 de 1965, por no

tener en cuenta el principio de la inmediatez, lo cual dio lugar a la negativa de la estabilidad laboral reforzada del accionante, no obstante que, según la censura, la causa real del despido fue su estado de discapacidad. Para resolver los problemas jurídicos planteados, la Sala hará referencia, en primer lugar, a los criterios de la jurisprudencia laboral fijados en torno a la definición de discapacidad y a la protección de la estabilidad laboral establecida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997; en segundo lugar, sobre el 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. En tercer lugar, examinará si, en el caso de autos, se dio la interpretación errónea del art. 26 de la Ley 361 de 1997. En cuarto lugar, estudiará si la justa causa de despido por reconocimiento de la pensión de vejez se puede invocar por el empleador en cualquier tiempo y si es aplicable en los casos de personas con discapacidad.

**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) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) 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; y iii) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido

**Tesis:**

«2. 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 la discapacidad 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 con 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 contruidos 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** - En los casos de personas en situación de discapacidad se

conserva la facultad del empleador 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 no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión 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.

Ahora, el empleador conserva en todo caso 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. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.

[...]

En segundo lugar, conforme a lo inicialmente indicado en esta sentencia, no se presenta el despido discriminatorio por motivos de discapacidad cuando se origina el despido en una causal objetiva o justa causa, de tal suerte que

en tales casos no procede la protección de la estabilidad laboral reforzada del art. 26 de la Ley 361 de 1997».

**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

**CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD** - Resulta improcedente la protección a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues conforme a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, el actor no se encontraba en condición de discapacidad al momento del despido, y no existían las barreras que le impidieran, dada la deficiencia física presentada, ejercer la labor para la cual fue contratado; además, de encontrarse demostrado el reconocimiento de la pensión de vejez como justa causa para la terminación del contrato

**Tesis:**

«[...] no obstante que resulta fundado el primer cargo, no se casará la sentencia, porque en instancia se arriba a la misma conclusión a la que llegó el juez colegiado, aunque por otras razones. Estas son que el actor no se encontraba en condición de discapacidad al momento del despido, ya que no existían las barreras que le impidieran a él, dada la deficiencia física presentada, ejercer la labor para la cual fue contratado. Aunado a que está demostrada la justa causa debidamente invocada por la empresa.

En el presente caso, si bien quedó comprobado que el accionante presentaba una pérdida de capacidad laboral del 20.02%, cuando le fueron calificadas las secuelas de la movilidad del hombro derecho con causa en el accidente de trabajo ocurrido el 4 de enero de 2013, según la calificación que le fue practicada por la Junta de calificación de invalidez de Risaralda, el 9 de diciembre de 2014, la cual fue allegada por ambas partes (fs. 55 y 376), esta condición no es suficiente para considerar al actor en condición de discapacidad y, como tal, ser sujeto de protección de la estabilidad regulada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, conforme al nuevo criterio de la Sala que aquí se adopta sustentado en las consideraciones expuestas al inicio de la presente decisión.

De acuerdo con el referido dictamen, el actor presenta una deficiencia física consistente en “Restricción de movimiento articulación hombro derecho” y en él se dejó constancia de que no requería ayuda de terceros. Igualmente, quedó registrado que el cargo desempeñado para esa época era el de Gerente Nacional de Post-Venta y que no laboraba desde el 4 de enero de 2013, esto es, llevaba aproximadamente 24 meses sin prestar el servicio al momento del despido

Lo antes establecido conduce a colegir que al momento del despido, la no prestación del servicio no tenía como causa la interacción entre la deficiencia física del trabajador y la existencia de barreras en el entorno laboral, de tal manera que la Sala no puede concluir que él se encontraba en condición de discapacidad, de acuerdo con el art. 1 inc. 2 de la Convención de la ONU y el art. 2.1 de la LE 1618 de 2013. Menos aún se puede establecer que era posible su reintegro al mercado de trabajo en igualdad de condiciones que los demás, previa realización de algún o algunos ajustes razonables por el empleador, o que en el caso del accionante se presentó una denegación de los ajustes razonables

Por tanto, el accionante no se encontraba en condición de discapacidad para ser beneficiario de los efectos del art. 26 de la Ley 361 de 1997. En consecuencia, resulta improcedente la protección a la estabilidad laboral reforzada pretendida.

[...]

3. En el caso concreto sí se presentó la interpretación errónea del art. 26 de la Ley 361 de 1997.

No solo con el criterio anterior de la Sala, sino también de acuerdo con el nuevo que aquí se acoge sobre la interpretación del art. 26 en cuestión, resulta equivocado el sentido dado por el Tribunal de que la discapacidad que protege el art. 26 de la Ley 361 de 1997 consiste en una “debilidad manifiesta por salud” y que la estabilidad laboral contenida en dicha norma tiene como fin proteger las consecuencias económicas del desempleo a las personas con discapacidad.

De acuerdo con lo que se dijo atrás, la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, procede a favor de los trabajadores que presentan estas dos condiciones:

1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.

2. La existencia de barreras que le impiden el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

De tal suerte que, a juicio de la Sala, la protección de la 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; y

c) que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido.

Por otra parte, el sentenciador se equivocó al no tener en cuenta que la finalidad de la protección del art. 26 de la Ley 361 de 1997 es la de garantizar la igualdad de oportunidades en el ejercicio del derecho al trabajo de las personas en condición de discapacidad respecto de las demás personas.

Por tanto, contrario a lo determinado por el juez colegiado, la condición de “debilidad manifiesta por motivos de salud” no equivale a la condición de discapacidad que da lugar a los efectos del art. 26 de la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, el cargo por interpretación errónea del art. 26 de la Ley 361 de 1997 resulta fundado

[...]

Sumado a las consideraciones anteriores, la justa causa invocada por el empleador referente a la condición de pensionado del actor, por vejez, al momento del despido excluye la posibilidad que se trató de un despido discriminatorio por motivos de discapacidad.

Conforme a las razones aquí expuestas, no se casará la sentencia del Tribunal».



**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 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

**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

**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 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 los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decrete y practique los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal».

**PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS » PRUEBA 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 -búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal -

**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-

**Tesis:**

«[...] el contenido y los alcances del concepto de discapacidad han sido tópicos en constante discusión y desarrollo, de manera que son varios los 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”.

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 enfoque social y de derechos humanos, y se 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.º.

Dicha convención “configura el estándar global más reciente y garantista de los derechos de las personas en situación de discapacidad” (CC C-066-2013) 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 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 con las demás personas.

[...]

En este punto la Corte destaca que 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».

**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 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, 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

**Tesis:**

«[...] según el inciso 2.º del artículo 1.º 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.

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.º 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 para deficiencias de largo plazo, y el 7 (sic) de febrero de 2013 para aquellas de mediano y largo plazo, conforme a la Ley Estatutaria 1618 de ese año».

**CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » NORMAS APLICABLES** - 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- para deficiencias de largo plazo, y -27 de febrero de 2013- para aquellas de mediano y largo plazo, conforme a la Ley Estatutaria 1618 de ese año

**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 » PROCEDENCIA** - Concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada -reseña jurisprudencial-

**Tesis:**

«1. 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 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017, SL4609-2020, SL3733-2020, SL058-2021 y 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».

**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

**Tesis:**

«4. 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.

La censura sustenta la acusación en que el Tribunal le restringió el alcance al art. 26 de la Ley 361 de 1997 que dice que “ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio de Trabajo”, pues, en su criterio, se equivocó en la aplicación de la norma que establece el reconocimiento de la pensión de vejez como justa causa de despido, por cuanto no tuvo en cuenta el requisito de la inmediatez para el uso de la causal y que el empleador solo la vino a invocar cuando el trabajador tenía una pérdida de capacidad laboral del 20%, por lo que, con la decisión del Tribunal, se está discriminando al pensionado activo.

En primer lugar, corresponde decir que ya esta Sala se ha pronunciado sobre el reconocimiento de la pensión de vejez como causal autónoma para la terminación del contrato de trabajo por justa causa para los trabajadores

en general y que frente a esta causal no aplica la inmediatez. En la sentencia CSJ SL 3108-2019 se asentó:

“Dentro de las justas causas de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo que requieren de un preaviso no menor a 15 días, se encuentra la relativa al “reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa”.

En complemento a lo anterior, el artículo 9.º de la Ley 797 de 2003 que reformó el párrafo 3.º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, establece como causal autónoma de extinción del contrato de trabajo o de la relación legal y reglamentaria, el reconocimiento de la pensión de vejez:

[...]

Lo anterior permite dar cuenta que el despido por reconocimiento de la pensión de vejez es una causal autónoma de terminación del contrato de trabajo o de la relación legal y reglamentaria; su procedencia se encuentra enmarcada en la garantía de que, entre la terminación del contrato y la percepción de la prestación pensional, el trabajador pensionado no deje de recibir los ingresos que garantizan su subsistencia; además, una vez se han cumplido sus condiciones, otorga al empleador la posibilidad de usarla “cuando estime conveniente que el servidor ha cumplido su ciclo laboral en la empresa o entidad”, es decir, en cualquier momento.

Igualmente, en tal sentencia se dijo respecto a la mencionada causal (iv) que el empleador puede solicitar la pensión en nombre del trabajador, cuando este no la tramite en el término que la norma establece, y (v) se aplica indistintamente para los pensionados del régimen de prima media en el marco del sistema general de pensiones de la Ley 100 de 1993 y los beneficiarios del régimen de transición”.

Como se dijo en esa misma sentencia, la regla de la inmediatez entre la comisión de la falta y la reacción ante la misma obliga al empleador a actuar con prontitud y celeridad, ya sea para sancionar al trabajador o despedirlo. De no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que dispensó o perdonó la falta cometida por el trabajador. Por consiguiente, si luego de transcurrido este tiempo considerable desde la ocurrencia del hecho, el empleador decide dar por terminado el contrato de trabajo con base en aquel, es dable entender que su determinación obedeció a otro motivo y no a la comisión de la falta propiamente dicha. Es decir, la regla de la contemporaneidad evita que, bajo el pretexto de sancionar o castigar una falta pretérita, el empleador despida al trabajador por causas distintas.



En tal dirección, el mencionado principio se aplica frente a conductas que suponen un juicio de valor de la conducta contractual del trabajador o un reproche, por ejemplo, respecto al incumplimiento de sus obligaciones laborales, observancia del régimen disciplinario, deber de actuar de buena fe y con lealtad, acatar las medidas de seguridad en el empleo, evitar perjuicios a su empleador, entre otras.

En consecuencia, esta Sala tiene asentado:

“...desde este punto de vista, no resulta viable aplicar el principio de inmediatez cuando el despido se funda en el reconocimiento de la pensión en favor del trabajador, pues se trata de una causal objetiva desligada de la conducta del empleado, al punto que ni siquiera es susceptible de ser ponderada para otorgarle niveles de gravedad y sobre esa base establecer si se trata de un incumplimiento leve (sancionable) o grave (sancionable o posible de despido). Por lo mismo, al ser un hecho ajeno al comportamiento contractual del trabajador, no es apropiado pensar que puede ser ‘perdonado, dispensado o condonado’. CSJ SL3108-2019”.

Así las cosas, en este punto, no le asiste razón al recurrente, como quiera que la causal de despido por reconocimiento de la pensión de vejez no demanda el cumplimiento del requisito de la inmediatez.

[...]

El retiro del servicio por el reconocimiento de la pensión de vejez se da, entre otras razones, para que el trabajador disfrute de su derecho al descanso después de un largo tiempo de trabajo en la edad para hacerlo, derecho que también se le ha de garantizar en igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.

Desde otra perspectiva, dadas las condiciones de desempleo que refleja la realidad del país, las cuales no llegan al nivel deseable por la sociedad, esta Sala considera que es objetivo y razonable que, después de haberse laborado el tiempo necesario para acceder a la pensión, se prevea la terminación de su relación laboral. Pues, como lo dijo la Corte Constitucional, esa justa causa de despido crea la posibilidad de que el cargo que ocupaba sea copado por otra persona, haciendo efectivo el acceso en igualdad de condiciones de otras personas a esos cargos, inclusive a trabajadores con discapacidad, aunado a que esa persona no quedará desamparada, pues tendrá derecho a disfrutar de la pensión, como contraprestación de las cotizaciones efectuadas durante su vida laboral y como medio para gozar del descanso, en condiciones dignas, cuando la disminución de su producción laboral es evidente (Sentencias CC C-563-1997 y C-1037-2002).

De tal suerte que el Tribunal no se equivocó al aplicar el reconocimiento de la pensión de vejez como una justa causa de despido sin tener en cuenta el requisito de la inmediatez que no aplica respecto de esta causal para todos los trabajadores en general. En consecuencia, no prospera esta acusación».

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

- La terminación del contrato por reconocimiento de pensión es una causal autónoma y no está condicionada a otros aspectos más allá de los que expresamente contempla

**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

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » ALCANCE  
DE LA IMPUGNACIÓN**

- Interpretación del querer del recurrente en el recurso de casación -flexibilización-

**Tesis:**

«Las deficiencias de técnica anotadas por la parte opositora no impiden estudiar de fondo la acusación, puesto que los argumentos presentados claramente apuntaron a demostrar que la sentencia incurrió en la interpretación errónea del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y, en cargo separado, en la aplicación indebida del mismo art. 26 de la Ley 361 de 1997 y del 62 del CST, numeral 14, literal a) del artículo 7 de Decreto 2351 de 1965; 2, 13, 47 y 54 de la Constitución Política».

**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 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: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ