



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 2

SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO

Magistrado ponente

SL1255-2025

Radicación n.º 11001-31-05-031-2019-00296-01

Acta 13

Bogotá D. C., veintiocho (28) de abril de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR - COMPENSAR** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el treinta (30) de abril de dos mil veintiuno (2021), en el proceso que le instauró **SANDRA SORAYA ROSAS ALVARADO**.

I. ANTECEDENTES

Sandra Soraya Rosas Alvarado llamó a juicio a la Caja de Compensación Familiar - Compensar, con el fin de declarar la existencia de un contrato a término indefinido desde el 12 de noviembre de 1996; que la accionada actuó de mala fe, cuando decidió dar por finalizado su contrato de

trabajo, que contaba con estabilidad laboral reforzada y fue desvinculada por sus condiciones médicas.

Requirió que se fijara que el Acuerdo celebrado el 16 de mayo de 2017 fue nulo porque en este se afectaron derechos ciertos, irrenunciables e indiscutibles y, por lo anterior, suplicó por su reintegro con el pago de salarios, prestaciones, vacaciones y aportes, desde el momento en el que quedó cesante hasta que efectivamente retornara a su sitio de trabajo, junto con la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que se vinculó con la demandada a partir del 12 de noviembre de 1996 y desempeñó el cargo de auxiliar de enfermería en el laboratorio clínico; que en junio de 2014 le diagnosticaron cáncer de seno y el 23 del mes siguiente fue atendida por el cirujano oncólogo; que fue remitida para realizarse 24 sesiones de quimioterapia y 17 radioterapias; fue incapacitada por 18 meses, retornó a prestar sus servicios subordinados y fue incapacitada, nuevamente, por otros 9 meses.

Manifestó que regresó al sitio de trabajo, pero en la sede 32; luego la trasladaron a Kennedy para realizar funciones de archivo, ya que era imposible que atendiera pacientes, porque tenía bajas sus defensas.

Sostuvo que el 16 de mayo de 2017 fue citada a la oficina de talento humano y, bajo presiones, fue obligada a

firmar un acuerdo de terminación del contrato de trabajo, que tenía, por lo tanto, vicios del consentimiento y en ese documento se renunció a derechos ciertos e indiscutibles.

Señaló que la empresa, desde el momento en el que presentó quebrantos en salud, le dio malos tratos y le impuso barreras para que su enfermedad no fuera calificada; omitió recomendaciones médicas y no solicitó el permiso ante el Inspector del Trabajo (f.os 5 a 15 del c. 2022114308807 del Juzgado).

La parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó el extremo inicial del contrato de trabajo, pero indicó que no le constaba el estado de salud de la petente, pero sí, que fue incapacitada en varias oportunidades. Alegó que la extrabajadora no sufrió acoso o discriminación y que la accionante fue quien manifestó su intención de arreglar su desvinculación.

En su defensa propuso las excepciones de mérito de cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, improcedencia de la declaración de nulidad de la terminación del contrato, buena fe, prescripción, compensación, enriquecimiento sin causa y cosa juzgada (f.os 139 a 175 del c. 2022114308807 del Juzgado).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 5 de septiembre de 2019, el Juzgado Treinta y Uno Laboral del Circuito de Bogotá, resolvió (f.º 302 del c. 2022114308807 del Juzgado):

PRIMERO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre SANDRA SORAYA ROSAS ALVARADO en calidad de trabajadora y CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR en calidad de empleador por el periodo comprendido entre el 12 de noviembre de 1996 al 16 de mayo de 2017.

SEGUNDO: ABSOLVER de la totalidad de las pretensiones incoadas por la demandante SANDRA SORAYA ROSAS ALVARADO, a la demandada CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante fallo del 30 de abril de 2021 (f.os 39 a 47 del c. 2022114855208 del Tribunal), decidió:

PRIMERO: REVOCAR en la sentencia proferida el 5 de septiembre de 2019, por el Juzgado 31 Laboral del Circuito de Bogotá, para en su condenar a la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMPENSAR a reintegrar a partir del 17 de mayo de 2017 a la señora SANDRA SORAYA ROSAS ALVARADO, al cargo del cual fue desvinculada o a otro de igual o superior jerarquía, siempre que sean compatibles con el estado de salud de la demandante, sin que para todos los efectos salariales, prestacionales, de vacaciones y de seguridad social haya existido solución de continuidad en la prestación del servicio.

SEGUNDO: CONDENAR a la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMPENSAR a reconocer y pagar a SANDRA SORAYA ROSAS ALVARADO la suma de \$5.708.400 por concepto de indemnización contemplada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

TERCERO; DECLARAR probada la excepción de compensación propuesta por la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR y no probada las demás conforme lo expuesto en la pare motiva de la sentencia.

En lo que interesa al recurso extraordinario, consideró como fundamento de su determinación que debía definir si: *(i)* había lugar a declarar la nulidad del acta de terminación del contrato de trabajo, porque se trataban de derechos ciertos e irrenunciables; *(ii)* para la desvinculación era necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo y *(iii)* era viable el reintegro.

Luego sostuvo que no fue motivo de inconformidad que entre las partes existió un contrato de trabajo que se ejecutó entre el 12 de noviembre de 1996 y el 16 de mayo de 2017.

Después, transcribió el Acta de terminación del 16 de mayo de 2017 donde se acordó dar por finalizado el vínculo laboral, con sustentó en el artículo 61, numeral 1º, literal b) del CST y se pronunció frente al contenido del artículo 15 del mismo compendio normativo.

Dijo:

La Sala decisión debe recordar que respecto del alcance de la Ley 361 de 1997, es clara la desaparición en el sistema jurídico de la determinación de la discapacidad por grados, según las limitaciones moderada, severa y profunda, quiere ello decir, que no puede acudir a estas escalas para determinar el ámbito de la protección de la estabilidad laboral reforzada por discapacidad, en atención a que la terminación del contrato de trabajo es posterior a la fecha en que ya había entrado a regir el Decreto 1352 de 2013 (26-06-2013), pues dicha finalización corresponde al 16 de mayo de 2017. Lo anterior, como quiera que el Decreto 1352 del 26 de junio de 2013, en su artículo 61 derogó el Decreto 2463 de 2001, que precisamente en su artículo 7º establecía los grados de severidad de la limitación.

Siguiendo este hilo conductor, al perder sustento legal la tesis jurisprudencial que exigía la determinación de los grados de moderada, severa y profunda para la protección especial por la discapacidad, merced a la derogatoria del artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, por lo menos, desde su derogatoria expresa, estamos ante una circunstancia normativa que obliga a acudir a otra forma de interpretación para establecer si la limitación en la salud del trabajador es o ha sido la causa del finiquito del vínculo laboral, que no puede ser otra que la definida por la Corte Constitucional en la sentencia SU-049 de 2017 (M. P. María Victoria Calle), en la cual se determinó que una vez las personas contraen una enfermedad o presentan, por cualquier causa (accidente de trabajo o enfermedad común o laboral) una afectación médica de sus funciones que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta y se exponen a la discriminación, lo cual se buscó proteger con la expedición de la Ley 361 de 1997.

Sostuvo que la Corte Constitucional en la sentencia CC T-041-2019 señaló que si el empleador, en vez de reubicar al trabajador lo despedía, se presumía que esa situación obedecía a la condición de salud y, por esa razón, se volvía ineficaz.

Destacó que esa Corporación también señaló que la persona con una discapacidad o con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales podía ser despedida, cuando se presentaba una causal objetiva y, si esta no existía, quien entregó el empleo debía contar con la autorización previa del Inspector del Trabajo.

Citó la sentencia CC T-320-2016 y sostuvo que la demandante debía acreditar que contaba con situaciones de salud física o mental y que le impedían o dificultaban ejecutar la labor de manera trascendental. También, que el

empleador estuviera enterado de esa situación, para que operara la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Descendió a la contestación de la demanda y señaló que la accionante presentaba quebrantos de salud y por esa razón se expidieron varias incapacidades. En virtud de esa situación, sostuvo que la encartada no desconoció la situación de salud de su extrabajadora.

Observó que al expediente se incorporó una Certificación de Incapacidades del 7 de junio de 2018, que informaba que desde el mes de enero de 2014 la accionante presentó esa condición médica de manera interrumpida hasta mayo de ese mismo año; que, desde junio de ese periodo a agosto de 2015, se otorgaron otras por 420 días y desde noviembre de igual anualidad, se presentó la misma situación hasta la finalización de la relación laboral. Todas por el diagnóstico de cáncer de mama.

Manifestó que esas circunstancias generaban la protección de estabilidad ocupacional reforzada y, por lo tanto, la demandante era una persona sujeta a una especial protección constitucional, que se traducía en la imposibilidad de finalizar el vínculo laboral por parte del empleador, pero resaltó que la relación terminó por un mutuo acuerdo.

Exclamó que en primera instancia se encontró, con la confesión de la demandante, que la propuesta del finiquito del contrato surgió por iniciativa de la persona que se

encontraba bajo subordinación laboral y no de la enjuiciada, porque aquella quería optar por el reconocimiento de la pensión de invalidez.

Dijo que ese análisis probatorio no se cuestionó y, por esa razón, tendría acreditado que ese escenario así sucedió, a lo que sumó, que la señora Tania Casanova también informó de esa situación e igual sucedió con Alexandra Castellanos, quien indicó que, ante la propuesta de la petente, la compañía tomó la decisión de aceptarla, ofreciéndole una bonificación por retiro y otra suma de dinero para contribuir con el pago de los aportes a la seguridad social en salud y pensiones.

Expresó:

Por lo anteriormente analizado, queda entonces claro que la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMPENSAR era conocedora de la especial protección constitucional que gozaba la demandante dado su estado de salud y que la terminación del contrato de trabajo no fue un acto unilateral del empleador, a contrario sensu, se encuentra acreditado que el finiquito de la relación surge de una propuesta elevada por la entonces trabajadora y aceptada por su empleador, por lo que sin lugar a equívocos se encuentra acreditado que el vínculo terminó por la causal contemplada en el literal b) numeral 1 del art. 61 del CST, esto es, por mutuo acuerdo.

A pesar de lo anterior, y como fuera expresado con anterioridad, SANDRA SORAYA ROSAS ALVARADO contaba con especial protección constitucional, lo que conlleva a que la estabilidad laboral reforzada adquiriera una connotación de ser un derecho cierto, indiscutible e irrenunciable, por ello y a pesar que la terminación del contrato surja como consecuencia de la misma expresión de la voluntad de la accionante, la misma no podía surtir efectos, pues ni siquiera la trabajadora a través de un expresión de voluntad libre, podía renunciar a las garantías mínimas a las que tiene derecho, pues estas revisten tal envergadura que no podían ser objeto de transacción, máxime cuando tampoco se demostró que al momento de su suscripción

habían desaparecido de la trabajadora las circunstancias generadoras de la estabilidad.

Manifestó, que en la sentencia CC C531-2000 se declaró condicionalmente exequible el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el entendido que el despido o la terminación del contrato, por razón de la limitación del trabajador, no producía efectos jurídicos y solo era eficaz si se contaba con la respectiva autorización.

Destacó que esa preceptiva informaba que era necesaria la autorización cuando se trataba de un despido e igualmente, cuando se intentaba dar por terminado e informó:

Así las cosas, dado que la transacción verso sobre derechos ciertos, indiscutibles e irrenunciables de la demandante SANDRA SORAYA ROSAS ALVARADO y en la medida que tampoco medio autorización por parte del Ministerio de Trabajo, en los términos del artículo 15 del CST se deberá declarar la ineficacia del acta de terminación del contrato de trabajo suscrita entre la partes el 16 de mayo de 2017 y como consecuencia de lo anterior, se dispone revocar la sentencia apelada, para en su lugar ordenar el reintegro de la demandante, al cargo del cual fue desvinculada o a otro de igual o superior jerarquía, siempre que sean compatibles con su estado de salud a partir del 17 de mayo de 2017, sin que para todos los efectos salariales, prestacionales, de vacaciones y de seguridad social haya existido solución de continuidad en la prestación del servicio.

Impuso la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y autorizó a descontar la suma cancelada cuando se suscribió el acta de terminación.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver (f.os 25 a 33, actuación 2022075218458 c. de la Corte).

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, confirme la del juzgado.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, que fue replicado y se pasa a estudiar (f.º 26, actuación 005 c. de la Corte).

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; 61 del Decreto 1352 de 2013; 15 y 61 del CST y por la infracción directa del 5 de la Ley 361 de 1997; 230 y 234 de la CP.

En su desarrollo cita la decisión cuestionada e indica que el Tribunal estableció que en nuestro sistema jurídico desapareció la determinación de la discapacidad por grados moderada, severa y profunda para acceder a la garantía del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo que, en su sentir, es equivocado y contrario al cabal y genuino sentido de esa disposición. Desconoce el criterio de esta Corporación, quien solicita, para hacerle producir efectos a esa preceptiva, que

el trabajador padezca una discapacidad, en las condiciones mencionadas con antelación y superior al 15 %.

Reproduce la sentencia de casación CSJ SL5700-2021 y dice que también se cometió un error hermenéutico cuando concluyo que la derogatoria del Decreto 2463 de 2001, dejaba sin sustento la jurisprudencia de esta Sala y reproduce el fallo CSJ SL3846-2021.

Sostiene que una simple disminución de la capacidad laboral, aunque fuera definitiva, no era suficiente para concluir que la trabajadora padece una grave afectación a su salud y dijo:

Por lo tanto, se equivocó en forma garrafal el Tribunal cuando entendió que el estado de salud de la actora, que no le generó ninguna pérdida de su capacidad laboral, por lo menos moderada, la convertía en una persona limitada para los efectos del artículo 26 de la Ley 361 de 1996 y servir de fundamento a la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

Esa equivocación jurídica tuvo incidencia en la decisión impugnada porque llevó al fallador a concluir en forma errada que la actora tenía un derecho cierto e indiscutible a la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y, por esa vía, restarle validez al acuerdo por medio del cual las partes, por mutuo consentimiento, terminaron el contrato de trabajo.

Aparte de ello, el Ad quem se apoyó exclusivamente en varias sentencias de la Corte Constitucional, desechando los reiterados criterios de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre la correcta hermenéutica del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo que constituye un inexplicable desconocimiento de la jurisprudencia laboral de esa corporación judicial que, precisamente, tiene como principal función unificar la jurisprudencia, con lo que se infringieron directamente los 230 y 234 de la Constitución Política, puesto que de lo que surge de estas normas superiores se desprende que no estaba habilitado el juez de la apelación para apartarse abiertamente de la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de

Justicia, a la que debía atenderse por ser aquella su superior funcional y constituir esa jurisprudencia, reiterada, como se ha visto, el precedente vertical vinculante y que, por lo tanto, ha debido aplicarse en este caso. Con esa grave omisión normativa, el Tribunal desconoció el papel que tiene esa corporación como encargada de unificar la jurisprudencia laboral con lo que infringió el artículo 234 de la Constitución Política, que erige a la Corte Suprema de Justicia como el máximo tribunal de la jurisdicción ordinaria y, en esa condición, encargada de interpretar las leyes con autoridad.

Aduce que el juez de la apelación también se equivocó, cuando no sopesó que si el despido no obedece a una situación de discapacidad, sino a una razón objetiva, es legítima. Apoya ese discernimiento en la sentencia de casación CSJ SL2586-2020 y afirma que, en virtud de esa situación, el empleador está exento de acudir a la oficina del trabajo y transcribe la sentencia CSJ SL4632-2021.

Indica:

Por otra parte, como se anotó con antelación, en este caso el Tribunal consideró expresamente que el contrato de trabajo de la actora terminó por mutuo acuerdo, el cual fue propiciado por aquella, quien solicitó a su empleadora la extinción del vínculo jurídico, inferencias fácticas que, dada la vía que lo orienta, el cargo acepta.

No cabe duda, entonces, de que esa terminación por mutuo consentimiento, que el fallador encontró acreditada, constituye una causa objetiva ajena a la situación de salud de la empleada, por cuanto se trata de un modo legal de terminación del contrato de trabajo de aquellos que pueden considerarse que no solo tienen esa naturaleza, sino que, al mismo tiempo, son una causal objetiva de extinción del vínculo jurídico, como se explicó en la antes reseñada sentencia SL2586- 2020. Y ello es así porque ese modo extintivo no está atado al criterio subjetivo del empleador, esto es, no depende de su voluntad unilateral, sino de la común de las dos partes del contrato, que, en consecuencia, es su fuente, lo que descarta que el acto tenga origen en una actuación discriminatoria o tendiente a menoscabar los derechos del trabajador (f.os 27 a 33, actuación 2022075218458 c. de la Corte).

VII. RÉPLICA

Sostiene que el *ad quem* interpretó adecuadamente el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y no existe la vulneración al artículo 230 Superior, porque aquella se encuentra arropada por normas constitucionales. Indica que se mezclan, en la acusación, situaciones de derecho con otras de naturaleza fáctica (f.os 3 a 5, actuación 008 c. de la Corte).

VIII. CONSIDERACIONES

A la Sala le corresponde establecer, si el Tribunal se equivocó cuando entendió que la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no necesitaba una calificación de por los menos el 15 % de pérdida de capacidad laboral; también, cuando concluyó que la finalización de la relación laboral por mutuo acuerdo, no era una causal objetiva.

Como el cargo se presenta por la senda directa, permanecen incólumes los siguientes supuestos de hecho: (i) entre las partes existió un Contrato de Trabajo desde el 12 de noviembre de 1996 al 16 de mayo de 2017 y (ii) la demandante, en ejecución del vínculo contractual, fue diagnosticada con cáncer de mama, razón por la cual, fue incapacitada, inicialmente, desde el mes de enero de 2014 hasta mayo de igual año; después, desde junio de dicha anualidad hasta agosto de 2015 y, finalmente, a partir de

noviembre de ese período hasta la finalización de la relación laboral.

Tampoco se debate que la encartada estaba enterada de los padecimientos de salud de la accionante y que el contrato finalizó por mutuo acuerdo, cuyo antecedente, conforme lo confesó la demandante y lo corroboraron los testigos, surgió por iniciativa de la extrabajadora, quien quería optar por la pensión de invalidez.

Dicho esto, para resolver los temas propuestos en la acusación, se observa que el Tribunal fundamentó su decisión en varios pronunciamientos de la Corte Constitucional. Con ellos definió que en asuntos donde se debate la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no era necesario determinar una discapacidad por grados, atendiendo las limitaciones moderada, severa y profunda, pues, debía verificarse, conforme se dijo en la sentencia CC SU-049-2017, que la enfermedad impidiera de forma sustancial, el desempeño de sus labores.

Para arribar a esa conclusión advirtió que en el sistema jurídico desapareció el tópico de los grados de la discapacidad, porque la finalización del contrato fue posterior a la vigencia del Decreto 1352 de 2013 que derogó el Decreto 2463 de 2001.

Soportado en esa situación, estimó que era necesario acudir a otra forma de interpretación a fin de establecer si la limitación en la salud fue la causa de la finalización de la

relación laboral y se decantó por lo expresado por nuestra homóloga, Corte Constitucional.

Ahora, el artículo 234 Superior, establece que la Corte Suprema de Justicia actúa como Tribunal de cierre en la jurisdicción ordinaria y, conforme lo prevé el 333 el CGP, al que se acude por así permitirlo el 145 del CPTSS, tiene el deber de unificar jurisprudencia al interior de su jurisdicción y, por lo tanto, sus pronunciamientos se vuelven un precedente judicial de obligatorio cumplimiento, en aras de proteger la igualdad, la confianza legítima, la buena fe y la seguridad jurídica (sentencia de casación CSJ SL708-2024).

En todo caso, el juez, en este caso el Tribunal, puede apartarse del precedente, siempre que argumente, de manera clara y razonada, las razones que lo llevan a actuar en esa forma, pues es una potestad que emana de su autonomía judicial.

Para que esa función sea válida, debe identificarse y ponderarse la jurisprudencia aplicable al caso, para después, en un proceso de contra - argumentación, proceder a explicar los motivos que lo llevan a apartarse de esas decisiones judiciales, sea ya, porque (a) no existe una similitud fáctica; (b) se presenta una discrepancia con la intelección entregada en la sentencia del máximo órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, sobre las normas llamadas a gobernar el proceso o (c) se estima que la regla de derecho inserta en el precedente, no es la adecuada.

Justamente, en la sentencia de casación CSJ SL3268-2024, se indicó:

Eso sí, pueden los juzgadores apartarse del precedente jurisprudencial, pero ello requiere que, además de la carga de transparencia, empleen una argumentación suficiente. Así se recordó en sentencia CSJ SL4322-2022 en la que señaló:

Téngase presente, es factible que los jueces se aparten del precedente jurisprudencial, pero para ello se requiere esgrimir una argumentación suficiente, tal como lo explicó esta misma Sala de Casación, en la sentencia CSJ SL440- 2021:

Ahora, es cierto que los jueces del trabajo deben considerar en sus sentencias el precedente judicial vertical que emana de la Sala de Casación Laboral. En efecto, al ser esta el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, sus decisiones tienen fuerza vinculante en virtud de los principios de igualdad, buena fe, confianza legítima y seguridad jurídica, pero siempre que tengan la capacidad de responder adecuadamente a la realidad fáctica del asunto concreto, así como la social, económica y política del momento (CC C-836-01 y CC -621-2015).

En este sentido, **de existir un precedente aplicable, los jueces laborales deben identificarlo -carga de transparencia-** y, hecho esto, **acatarlo o disentir del mismo**. Si es lo segundo, asumen la obligación de desplegar una carga argumentativa suficiente que explique las razones del disenso -requisito de suficiencia-, bien por: (i) ausencia de identidad fáctica, que impide aplicar el precedente al caso concreto, (ii) **cambios normativos**, (iii) **transformaciones sociales que obligan a dar una nueva mirada a determinada cuestión, dado que los jueces deben adaptarse a las exigencias que impone la realidad y reconocer la evolución del derecho (CC T-446-2013)**, o (iv) **divergencias hermenéuticas fundadas en la prevalencia de mejores y más sólidos argumentos que permiten un desarrollo más amplio de los derechos, libertades y garantías constitucionales (CC C-621-2015)**. (Negrillas de la Sala).

Esas exigencias no fueron cumplidas por la segunda instancia, pues no identificó, en el momento en el que profirió su decisión, cuál era el precedente aplicable, como que, de manera directa estimó que tras la derogatoria del Decreto 2463 de 2001, se necesitaba realizar una nueva intelección

sobre el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y se decantó, se insiste, por lo establecido en la Corte Constitucional.

Si se hubiera interesado en investigar los pronunciamientos de esta Corporación, seguramente habría encontrado que en la sentencia CSJ SL2586-2020 (anterior a la fecha donde se profirió la decisión cuestionada en este recurso, que lo fue el 30 de abril de 2021), se sostuvo que para juzgar la discapacidad, tenía que establecerse si los hechos en disputa ocurrieron antes o después de la vigencia de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013, pues, si fueron en el primero de los eventos, tenía que acudirse a los grados y porcentajes del artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, posición que se reiteró en la SL4609-2020 y en la SL5079-2020, entre otras.

También, que para establecer que una persona se encuentra en una condición que amerita su protección, ese estado puede inferirse de los elementos probatorios que informen sobre esa situación, como, a título de ejemplo, cuando el trabajador ha presentado varias incapacidades, está en tratamientos médicos o se acredite, por alguno de los medios probatorios permitidos por el legislador, su grave estado de salud o la severidad de la lesión *«que limite la realización de su trabajo»* (sentencia CSJ SL572-2021).

Quiere esto decir, que como el vínculo laboral finalizó en el año 2017, no era necesario acudir a lo previsto en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, para establecer el grado

de discapacidad presentado por la demandante porque, para determinar ese evento, podía auscultar los elementos demostrativos aportados al expediente a fin de establecer si, al momento de la finalización de la relación laboral, los quebrantos de salud le imposibilitaban a la demandante realizar, en condiciones normales, la tarea o labor que le fue encomendada.

Lo expuesto lleva al convencimiento de que el Tribunal se equivocó, cuando decidió acoger la postura de la Corte Constitucional, pues obvió, siendo su deber, que esta Corporación ya se había pronunciado frente a la aplicación en el tiempo del Decreto antes mencionado y, por lo tanto, el ejercicio de contra argumentación, debió dirigirse frente a los fundamentos de esas decisiones, para que hubiera quedado justificado su apartamiento y de esa manera cumplir con los principios de igualdad, buena fe, confianza legítima y seguridad jurídica.

En todo caso, lo hasta ahora explicado, en modo alguno lleva a otorgarle la razón a la recurrente, pues en los asuntos donde el finiquito de la relación laboral se da con posterioridad a la vigencia de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013, no es necesario que se cuente con un dictamen que enseñe una pérdida de capacidad laboral del 15 % o más.

Adicional a lo anterior, esta Sala en otras oportunidades trató nuevamente del entendimiento del artículo 26 de la Ley

361 de 1997. Fue así, como en la sentencia de casación CSJ SL3164-2023, se dijo:

En suma, para esta Corte, 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.

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 y practique la prueba pericial.

[...]

Se insistió en 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, que 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. (Negrillas y subrayas de la Sala).

Este criterio, que impera en la actualidad, lleva al convencimiento de que la señora Rosas Alvarado, al momento de la finalización de su contrato de trabajo, contaba con la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, porque estaba diagnosticada con cáncer de mama, lo cual era conocido por su empleador; presentó varias incapacidades desde el 2014 y se encontraba en esa situación al momento de la culminación del vínculo que laató con la demandada.

En este punto el Tribunal también cometió una equivocación, pues dio cuenta de que el contrato se deshizo, por mutuo acuerdo y que esa situación obedeció a una solicitud previa realizada por la accionante.

Lo que sucedió fue que entendió que la estabilidad laboral reforzada era un derecho cierto, indiscutible e irrenunciable y, aun cuando la terminación se dio como consecuencia de una manifestación de la trabajadora, esa expresión no podía surtir efectos, porque no podía renunciar a unas garantías mínimas y agregó que la sentencia CC C531-2000, que declaró condicionalmente exequible el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, había establecido que era necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo o cuando se intentaba dar por terminado.

Esa argumentación, desconoció que esta Sala ya se ha ocupado de similares temáticas y ha indicado que no es

posible cuestionar la terminación de un contrato y declararlo ineficaz, cuando se trata de una razón objetiva y no discriminatoria (CSJ SL2834-2023), como lo es el mutuo acuerdo, que bien sabe, conforme a lo previsto en el artículo 61 del CST, es un modo válido para esa clase de acciones y puede presentarse a iniciativa de cualquiera de las partes, siempre y cuando la voluntad se encuentre exenta de vicios (CSJ SL10507-2014 y CSJ SL11919-2017, entre otras).

Precisamente, en la sentencia de casación CSJ SL1797-2024, se indicó:

La Corte estima que, en el marco de la estabilidad laboral reforzada, la terminación del contrato puede considerarse una causa objetiva cuando no depende únicamente de la voluntad del empleador y el trabajador consiente en la desvinculación, sin que la discapacidad sea la razón principal, como lo establecen las providencias CSJ SL410-2020, CSJ SL3144-2021 y CSJ SL1152-2023.

Luego, si un trabajador acuerda la culminación del vínculo a través de un modo autorizado por el legislador, no se presume que el empleador tenga la intención de discriminar o eludir sus responsabilidades especiales de protección a la estabilidad debido a la discapacidad, siempre que se acredite que su voluntad fue libre, informada y sin vicios en el consentimiento, aunque esto no afecte la validez de las terminaciones de contrato por *mutuo acuerdo* en situaciones en las que se aplica la garantía del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para la Sala, la conciliación cuando se debate si el trabajador es sujeto a la estabilidad laboral reforzada contenida en tal preceptiva, es válida jurídicamente, tanto por la capacidad de los sujetos que intervienen como por la naturaleza de los derechos discutidos.

En efecto, en torno a la calidad de los sujetos que intervienen, en la sentencia CSJ SL1152-2023 la Corporación explicó que los trabajadores con discapacidad cuentan con plena capacidad para acordar la terminación de sus contratos de trabajo, en las mismas condiciones que los demás, pues esa igualdad en el ejercicio de los derechos es la que se deriva de la Convención

sobre los derechos de las personas con discapacidad y de normas como la Ley 1996 de 2019.

Además, se ha explicado que los derechos presentes o discutidos en la estabilidad laboral reforzada, no son ciertos e indiscutibles, porque esa prerrogativa no es absoluta y, por lo tanto, no implica una permanencia en esos términos o que la relación no pueda finalizarse (sentencia de casación CSJ SL3144-2021 y CSJ SL1797-2024), siendo viable que se consienta en finiquitar la relación por mutuo acuerdo.

Por otro lado, se ha indicado que el Juez Constitucional cuando declaró exequible el inciso 1º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo hizo, pero solo para solicitar el aval ministerial, cuando se tratara de una terminación sustentada en la discapacidad del trabajador, y no en otra situación, pues en el primero, se requiere de su autorización para que establezca si esa condición es incompatible e insuperable con el puesto de trabajo (Sentencia de Casación CSJ SL1360-2018).

En estricto sentido, la labor del Tribunal debió dirigirse a refutar esos argumentos, si su intención era desligarse de esos precedentes y, como no actuó de esa manera, cometió el desvío interpretativo propuesto por la recurrente, ya que, si el contrato terminó por mutuo acuerdo y no existió un vicio de la voluntad, como que la demandante fue la que propició esa situación, la conclusión o el desenlace es que existió una causal objetiva para finiquitar esa relación, descartando por lo tanto un trato discriminatorio, lo que hace legítimo el modo escogido para finalizar la relación laboral.

De lo dicho se sigue, que el cargo prospera.

En **sede de instancia**, se memora que la parte accionante, al interponer la alzada, argumentó que en el presente proceso se vulneró el derecho de defensa y al debido proceso, en vista de que no se le corrió traslado de las excepciones de mérito propuestas por la demandada.

Señala que hubo una apreciación inadecuada de la prueba, pues en el proceso se demostró que el objeto del acta es ilícito, ya que se transigió sobre sus prestaciones sociales, que son derechos ciertos e indiscutibles, aún más cuando no medió autorización por parte de la oficina de trabajo para la terminación del contrato. Por tanto, al no haber sido así, se debe declarar la nulidad del despido.

A su vez precisa que el acta es ilícita por no cumplir con los requisitos de los contratos, pues el objeto y la causa son ilícitos, en vista de que debió solicitar permiso a la oficina del trabajo, dada su condición de debilidad manifiesta; que el acuerdo, al versar sobre el pago de un bono de mera liberalidad y al no ser tenido en cuenta su debilidad manifiesta, resulta ineficaz y hace procedente su reintegro así como el pago de los salarios dejados de percibir, sin solución de continuidad.

En cuanto el primer tema, el relacionado con que no se le corrió traslado de las excepciones de mérito propuestas por

la entidad accionada, debió solucionarla con los medios de impugnación existentes.

En cuanto los demás, sirven los argumentos presentados con anterioridad, para confirmar la decisión del Juzgado.

Sin costas en el recurso extraordinario. Las de las instancias estarán a cargo de la demandante que deberán incluirse en la liquidación que practique el juez de primera instancia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el treinta (30) de abril de dos mil veintiuno (2021), dentro del proceso ordinario laboral que **SANDRA SORAYA ROSAS ALVARADO** siguió contra la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR - COMPENSAR**.

En **SEDE DE INSTANCIA** se confirma la decisión del Juzgado Treinta y Uno Laboral del Circuito de Bogotá del 5 de septiembre de 2019.

Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

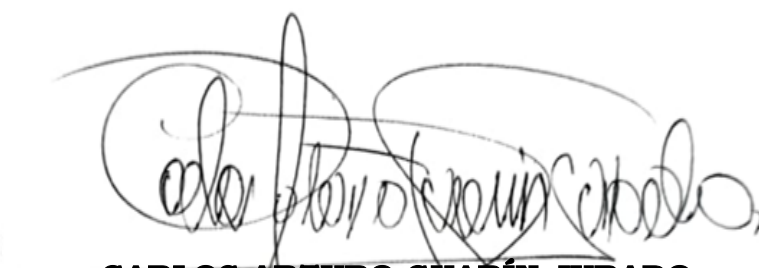
Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: F8B82D2EB574BC416F0126D9285B8D65B356378C76E2765AC16DEDD6309A3998

Documento generado en 2025-05-19