



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

### RELEVANTE

#### SALA DE CASACIÓN LABORAL

<b>M. PONENTE</b>	: MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
<b>NÚMERO DE PROCESO</b>	: 05360310500120210004101
<b>NÚMERO DE PROVIDENCIA</b>	: <a href="#">SL1052-2025</a>
<b>CLASE DE ACTUACIÓN</b>	: RECURSO DE CASACIÓN
<b>TIPO DE PROVIDENCIA</b>	: SENTENCIA
<b>FECHA</b>	: 19/03/2025
<b>FUENTE FORMAL</b>	: Ley 361 de 1997 art. 26 / Código Sustantivo del Trabajo art. 62 núm. 14 lit. a / Código Sustantivo del Trabajo art. 62 / Constitución Política de Colombia art. 13,47 y 54

#### ASUNTO:

El señor Rafael Antonio Cardona Gallego presentó demanda ordinaria laboral en contra de Esmalgres S. A. S., con el fin de obtener que se declarara la ineficacia de la terminación de su contrato de trabajo, debido a que, para ese momento, se encontraba en mal estado de salud y no fue solicitada la autorización del inspector de trabajo.

Manifestó que estuvo vinculado con la sociedad demandada entre el 1 de septiembre de 2017 y el 30 de noviembre de 2020, fecha esta última en la que fue despedido de manera unilateral y sin que mediara justa causa, durante la ejecución del contrato de trabajo y hasta el momento en el que se produjo la finalización venía siendo sometido a un tratamiento médico derivado de un diagnóstico de «adenocarcinoma de recto», con «pronóstico desfavorable de rehabilitación», que le fue descubierto desde julio de 2018

El pronóstico de rehabilitación le fue comunicado por la EPS Salud Total tanto a la AFP a la que estaba afiliado como a la empresa, el 26 de noviembre de 2020, que además remitió un formato con recomendaciones para el cumplimiento de sus labores, a pesar de ello, su empleador no solicitó permiso ante el Ministerio de Trabajo para dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa

#### PROBLEMA JURÍDICO:

Determinar si el Tribunal incurrió en error al imponerle una limitación temporal a los efectos del reintegro, como consecuencia de alguna equivocación en la comprensión de los efectos jurídicos de la garantía de

estabilidad laboral reforzada, o en virtud de yerros en la observación de los hechos que envolvieron la terminación del vínculo laboral y que aludían a las capacidades del trabajador para reincorporarse a su empleo.

**TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA » ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Error de hecho del ad quem al alterar la causa que dio origen al proceso recreando una nueva terminación del vínculo laboral, con fundamento en una justa causa de despido - reconocimiento de la pensión de invalidez-, que no había sido planteada por la empleadora; a su vez, concluir que era imposible el reintegro, porque se fundamentó en una afirmación descontextualizada y marginal del trabajador, que no podía de ninguna manera asumirse como prueba de que no podía desempeñar ninguna actividad remunerada en la empresa, aún si se hicieran los ajustes razonables, readaptaciones y reubicaciones del caso

**Tesis:**

«[...] para la Corte la censura acierta en el primer cargo al llamar la atención de que uno de los hechos indiscutidos a lo largo del proceso fue que la sociedad demandada había decidido la terminación del contrato de trabajo, de manera unilateral y sin que mediara justa causa, en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Las pruebas calificadas que denuncia la censura (hecho segundo de la demanda y su aceptación en la contestación de la demanda, carta de terminación del contrato de trabajo y liquidación de prestaciones sociales), dan perfecta cuenta de ello, en tanto dejan claro que fue la empresa demandada la que optó por terminar el contrato de trabajo sin justa causa, con el pago de indemnización, el día 30 de noviembre de 2020.

Ahora, es cierto que el Tribunal no desconoció por completo esta información, pues fue precisamente esa realidad, acompañada de la conclusión de que el actor era beneficiario de estabilidad laboral reforzada y no se había obtenido la autorización del Ministerio de Trabajo, la que lo condujo a determinar que el despido se reputaba ineficaz y se debía ratificar la medida de reintegro.

No obstante, para la Sala es claro que, como lo sugiere la censura, ese presupuesto fáctico del proceso fue en todo caso alterado o desestimado por el Tribunal, al recrear una nueva terminación de la vinculación laboral, hacia futuro y esta vez fundamentada en una justa causa de despido (el reconocimiento de la pensión de invalidez), que ni siquiera había sido esbozada por la empresa.

Es decir, para la Corte el Tribunal no podía a un mismo tiempo restaurar el contrato de trabajo, como consecuencia de la ineficacia de su terminación,

para inmediatamente después imaginar que se había producido una nueva terminación, que ninguna de las partes había decidido, y teniendo en cuenta una presunta causa objetiva que nadie había propuesto.

En este punto también le asiste razón a la censura en el primer cargo al sostener que el Tribunal "modificó y reemplazó" la voluntad inicial de la empresa, pues esta institución nunca decidió ni ha decidido una nueva terminación del contrato de trabajo, esta vez invocando la justa causa establecida en el numeral 14, literal A), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que pudiera ser materia de juzgamiento.

Y es que, además, para la Corte resulta de cardinal importancia destacar que la terminación del contrato de trabajo a partir de las justas causas previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo es una decisión al alcance exclusivo de las partes, en este caso del empleador, de manera que no puede ser usurpada por el juez ya que, entre otras cosas, tampoco opera de manera automática o por ministerio de la ley.

La Sala destaca lo anterior porque lo que hizo el Tribunal no fue otra cosa que, una vez restablecido el contrato de trabajo, por fuerza de la ineficacia del despido, volverlo a dar por terminado, por una de las justas causas que la ley pone a disposición del empleador, específicamente el reconocimiento de una pensión de invalidez con inclusión en nómina, cuestión que, vale la pena repetir, solo estaba al alcance de la empresa y no del juez.

Así las cosas, para la Sala, una vez declarada la ineficacia del despido, por la violación del artículo 26 de las Ley 361 de 1997, la consecuencia obligada era el restablecimiento del vínculo laboral, con todos sus efectos, y una vez restaurado, era el empleador el que podía evaluar la posibilidad de seguirlo manteniendo en el tiempo o dar curso a una nueva terminación, teniendo en cuenta factores variables como el reconocimiento de la pensión de invalidez o las capacidades del trabajador.

Entretanto, como lo afirma la censura, el Tribunal no podía asumir que el trabajador no tenía capacidades para desempeñar su empleo, con el ánimo de limitar la medida de reintegro, cuando era el empleador el que debía analizar esa situación, una vez se hiciera efectiva la medida. De manera que cualquier evaluación de las capacidades del trabajador en este punto resultaba improcedente, pues, se reitera, el proceso estuvo encaminado precisamente a juzgar la validez y eficacia de la terminación del contrato sin justa causa del 30 de noviembre de 2020, y no a determinar si el trabajador tenía las aptitudes necesarias para reincorporarse a su cargo.

En este punto también es verdad que, como lo aduce la censura, el Tribunal se aventuró a concluir que resultaba imposible reintegrar al actor, porque

había admitido que no se sentía en capacidad para trabajar, en el marco de una evaluación de antecedentes sociofamiliares incluido en la sustentación del dictamen de pérdida de capacidad laboral, cuyo examen en casación se justifica por el error sobre la prueba calificada que se relató con anterioridad.

Y se dice lo anterior porque, aparte de que esa evaluación de capacidades resultaba improcedente y anticipada, pues nadie la había puesto en entredicho, lo cierto es que se fundamentó en una afirmación descontextualizada y marginal del trabajador, que no podía de ninguna manera asumirse como prueba de que era “[...] evidente que la persona no puede desempeñar ninguna actividad remunerada en la empresa, aún si se hicieran los ajustes razonables, readaptaciones y reubicaciones del caso [...]”, como se dijo en la sentencia CSJ SL3610-2020, que fue la reivindicada en la sentencia atacada.

Nada de lo dicho en el dictamen o en alguna otra pieza procesal permite ver que el reintegro del trabajador era imposible luego de la realización de los ajustes, readaptaciones y reubicaciones del caso, pues la empresa no acometió tales medidas, de manera que, en este punto, también le asiste razón a la censura, pues, al contrario, esa misma evaluación deja ver que la pérdida de la capacidad laboral no fue absoluta y bien permitía al actor realizar actividades productivas».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA** - La terminación del contrato a partir de las justas causas previstas en el artículo 62 del CST es una decisión al alcance exclusivo de las partes, de manera que no puede ser usurpada por el juez ya que, entre otras cosas, tampoco opera de manera automática o por ministerio de la ley

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA» REINTEGRO POR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD** - Error jurídico del tribunal al imponer una limitación temporal a la medida de reintegro, al considerar que el reconocimiento de la pensión de invalidez dejaba sin efecto, de forma automática, la relación laboral, incluso sin mediar la voluntad del empleador para ello, interpretación contraria a las normas que velan por la protección del derecho al trabajo de las personas con discapacidad y promueven su inclusión al empleo -la decisión de reintegro sin limitaciones no conduce a la petrificación laboral, sino al restablecimiento del contrato de trabajo, pero con la posibilidad de que el empleador lo vuelva a dar por terminado, cumpliendo eso sí con los estándares legales y constitucionales pertinentes, específicamente el de

contar con una causa objetiva-

**Tesis:**

«[...] los errores resaltados por la Sala se hacen más evidentes si se piensa en la naturaleza de la causal en la que se fundamentó el Tribunal - reconocimiento de la pensión de invalidez - y la especial protección que consagra nuestro ordenamiento jurídico a favor de las personas con discapacidad, que destaca la censura.

En efecto, para la Corte resulta necesario advertir que el reconocimiento de una pensión de invalidez, junto con su inclusión en nómina, configuran ciertamente una justa causa de despido prevista legalmente en el numeral 14, literal A), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Además, conforme lo señaló recientemente esta Corporación (CSJ SL2834-2023), esa justa causa supone también una causa objetiva de terminación del contrato de trabajo de una persona con discapacidad, pues a pesar de la relación que existe entre la causal y la condición de discapacidad (ya que en una misma persona pueden coincidir las dos condiciones de invalidez y discapacidad), lo cierto es que no puede en estos casos hablarse de un trato discriminatorio, en virtud de que:

“[...] el reconocimiento de la pensión no es más que el resultado natural del procedimiento de definición legal de la capacidad laboral del trabajador; ii) que, en ese sentido, existe una complementariedad entre el sistema de relaciones laborales y el sistema de seguridad social, para que el trabajador con discapacidad no quede desprotegido; y iii) que, en estos eventos, se puede admitir que termina razonablemente el deber de solidaridad del empleador”.

No obstante, para la Corte también es preciso advertir que, por su naturaleza, lo que establece el legislador a partir de esta previsión es una facultad o autorización para que el empleador de por terminado el contrato de trabajo, pero no una obligación para que siempre y en cualquier contexto lo haga, o que esa consecuencia se produzca manera automática e inevitable.

En otras palabras, nada impide al empleador mantener el contrato de trabajo, pese a que al trabajador le sea reconocida una pensión de jubilación o de invalidez mientras está a su servicio, pues es él y solo él quien puede activar la autorización para despedir con justa causa que le brinda la legislación, con las reglas y condiciones establecidas para tales efectos.

Lo anterior cobra mayor relevancia en tratándose de personas con discapacidad, pues además de que, como se viene diciendo, la empresa es la que define la pervivencia del contrato de trabajo, el mismo ordenamiento

jurídico, a partir de normas como los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política y la propia Ley 361 de 1997, se encarga de alentarle e incentivarlo para que mantenga fuentes de empleo para esta población y, más allá de eso, le prohíbe la ruptura de los contratos de trabajo por razón de la discapacidad o como consecuencia de conductas discriminatorias.

También la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, en materia de trabajo y empleo, insta a los Estados parte a “[...] prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables [...]” (artículo 27, literal a).

Esta realidad normativa permite ver el error jurídico del Tribunal, pues partió de la base de que el reconocimiento de la pensión de invalidez dejaba automáticamente sin efecto la relación laboral, incluso sin mediar la voluntad del empleador en tal sentido, cuando una regla de tales dimensiones es totalmente contraria a las normas que velan por la protección del derecho al trabajo de las personas con discapacidad y promueven su inclusión al empleo.

Nótese que precisamente en la sentencia CSJ SL2834-2023, mencionada con anterioridad y en la que se fundamenta la réplica, la Corte encontró que el empleador sí había terminado el contrato de trabajo con fundamento en una causa objetiva, pero, adviértase bien, en virtud de que había mantenido vigente la relación laboral mientras se evaluaba la posibilidad de rehabilitación de la trabajadora, además de que había realizado ajustes en el puesto de trabajo y solo había terminado el contrato cuando fue reconocida la pensión de invalidez y con fundamento en la justa causa establecida en el numeral 14, literal A), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En este caso, a diferencia del tratado en la referida sentencia, la empresa demandada no mantuvo vigente la relación laboral con algún tipo de ajuste, sino que resolvió terminarla de manera unilateral y sin que mediara justa causa, al amparo del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, con violación de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, supuestos que no se discuten en casación.

Por ello, luego de identificado el actor como beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, aspecto que tampoco se discute en casación, la consecuencia era la ineficacia del despido y el reintegro al cargo que desempeñaba, sin algún tipo de juzgamiento sobre las nuevas circunstancias que podrían oponerse a la supervivencia del empleo, pues entre otras cosas ese ya no era el asunto tratado en juicio.

Se repite, el Tribunal asumió el reconocimiento de la pensión de invalidez como un supuesto que automáticamente dejaba sin vigencia la relación laboral, con lo que se desconoció que la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa recaía en el empleador, y que no era posible suponer que la invalidez era incompatible con el empleo.

En este último punto, como también lo señala la censura, a pesar de mencionarla, el Tribunal desconoció la doctrina fijada en la sentencia CSJ SL3610-2020, en la que se dijo de manera contundente que “[...] desde un punto de vista jurídico, en aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es factible el reintegro de una persona con discapacidad, declarada a su vez inválida, pues lo contrario implicaría negarle el derecho a obtener un trabajo productivo y remunerado, a la igualdad de oportunidades y al reconocimiento de su dignidad [...]”

Y si bien es cierto que con la sentencia CSJ SL2834-2023 se concluyó que el reconocimiento de la pensión de invalidez estando al servicio de la empresa operaba como causa objetiva, esa inferencia se concretó para los casos en los que la empresa decide efectivamente la terminación del contrato de trabajo con base en la justa causa del numeral 14, literal A), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y no para otros en los que rompe la vinculación sin justa causa, y sin esperar a que se concrete el proceso de evaluación y calificación del trabajador.

En suma, el Tribunal también incurrió en error jurídico al suponer que el reconocimiento de la pensión de invalidez imposibilitaba la permanencia del vínculo laboral en el tiempo, pues, como ya se dijo, la invalidez no es incompatible absolutamente con el trabajo, y es en todo caso el empleador el que puede hacer uso de la causal de despido del numeral 14, literal A), del Código Sustantivo del Trabajo, de manera que no puede imponerse de forma automática.

Resta advertir que en otros contextos diferentes (que también involucran fueros o protecciones especiales a la estabilidad), esta corporación ha justificado las limitaciones temporales a la medida de reintegro, pero precisamente porque se concluye que es imposible el mantenimiento del empleo en el tiempo. Un ejemplo de ello está dado en los casos en que se comprueba la liquidación definitiva de la entidad empleadora, en los que, se repite, la Corte ha concluido que existe una imposibilidad física y jurídica para mantener vínculos laborales activos (CSJ SL5531-2018, CSJ SL4782-2018).

No obstante, en este caso no existe esa imposibilidad ni jurídica ni fáctica, pues, como ya se dijo, la convivencia de la invalidez y el trabajo sí es viable

jurídicamente y, de otro lado, el examen de la imposibilidad física pasa por una evaluación del empleador sobre la compatibilidad del empleo y el estado del trabajador, con ajustes y reubicaciones y con la posibilidad en todo caso de acudir a la causal de despido del numeral 14, literal A), del Código Sustantivo del Trabajo, pero no opera de manera automática.

Y esta precisamente es la interpretación que se acopla y desarrolla de mejor manera los principios derivados de la Constitución Política y de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, que velan por el pleno respeto del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con los demás, lo que incluye “[...] el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles [...]”, y el deber de combatir estereotipos y prejuicios en el mundo del trabajo, como el que se relaciona con que las personas con discapacidad no son aptas para el trabajo subordinado y remunerado.

Lo anterior conduce a la Sala a concluir que tampoco era jurídicamente aceptable la limitación adoptada por el Tribunal como medida de justicia o para conciliar algunos intereses o principios en juego, pues si bien esta Corporación ha definido que el objetivo de la estabilidad laboral es la de prevenir y combatir tratos discriminatorios, y no la de garantizar el empleo a perpetuidad, lo cierto es que la decisión de reintegro sin limitaciones no conducía a esa petrificación laboral, sino al simple restablecimiento del contrato de trabajo, pero con la posibilidad de que el empleador lo volviera a dar por terminado, cumpliendo eso sí con los estándares legales y constitucionales pertinentes, específicamente el de contar con una causa objetiva.

De todo lo expuesto la Corte puede concluir que el Tribunal incurrió en error al imponer una limitación temporal a la medida de reintegro, pues, con ello, alteró los supuestos que rodearon la terminación del contrato de trabajo y que eran materia de juzgamiento, suplantó al empleador en su facultad de terminar el contrato de trabajo con justa causa, y supuso de manera inadecuada e infundada que no era posible el sostenimiento del empleo tras el reconocimiento de la pensión de invalidez.

Todo ello lleva consigo las infracciones normativas denunciadas en los dos cargos que, como consecuencia, resultan fundados y fuerzan la casación parcial de la sentencia recurrida, únicamente en cuanto el Tribunal dispuso que el reintegro y sus consecuencias solo surtían efectos hasta el momento en el que se había incluido en nómina la pensión de invalidez reconocida al trabajador.

## **LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »**

**CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » REINTEGRO POR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » PROCEDENCIA** - En aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 puede hacerse el reintegro de una persona con discapacidad y declarada a su vez inválida, salvo que por razón de la discapacidad sea evidente que la persona no puede desempeñar ninguna actividad remunerada en la empresa, aún con los ajustes razonables, readaptaciones y reubicaciones del caso

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » REINTEGRO POR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » PROCEDENCIA** - Se reitera que la ineficacia del despido generado como consecuencia de una violación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como las demás condenas impuestas por el juzgador de primer grado y confirmadas por el tribunal

Tesis:

«[...] la Corte debe reiterar que la prosperidad de los cargos planteados en casación condujo a una casación solo parcial de la sentencia del Tribunal, únicamente en cuanto le impuso una limitación temporal a la medida de reintegro, de manera que hasta este punto está plenamente en firme la declaratoria de ineficacia del despido efectuado el 30 de noviembre de 2020, como consecuencia de una violación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como las demás condenas impuestas por el juzgador de primer grado y confirmadas por el Tribunal.

En tales términos, en sede de instancia, la Corte debe simplemente reiterar que la ineficacia del despido genera como consecuencia la medida de reintegro al cargo que desempeñaba el trabajador, o a otro de igual o superior categoría y compatible con la condición del trabajador, con el pago de todos los salarios, vacaciones y prestaciones sociales dejados de percibir, como lo determinó el juzgador de primer grado.

Además, con fundamento en las mismas razones expuestas en casación, esa medida de reintegro debe ser ejecutada sin alguna limitación temporal, y luego de reincorporado el trabajador es el empleador el que debe evaluar la compatibilidad del empleo y el estado del servidor

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » REINTEGRO » PROCEDENCIA** - Se reitera que la ineficacia del despido genera como consecuencia la medida de reintegro al cargo que desempeñaba el trabajador, o a otro de igual o superior categoría y compatible con la condición del trabajador, medida que debe ser ejecutada sin alguna limitación temporal, y luego de reincorporado el trabajador es el empleador

el que debe evaluar la compatibilidad del empleo y el estado del servidor

**NOTA DE RELATORÍA:** Esta providencia anuncia aclaración de voto.

Es relevante en la siguiente temática:

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > CONTRATO DE TRABAJO > TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA - La terminación del contrato a partir de las justas causas previstas en el artículo 62 del CST es una decisión al alcance exclusivo de las partes, de manera que no puede ser usurpada por el juez ya que, entre otras cosas, tampoco opera de manera automática o por ministerio de la ley

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > CONTRATO DE TRABAJO > TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA > ANÁLISIS DE PRUEBAS - Error de hecho del ad quem al alterar la causa que dio origen al proceso recreando una nueva terminación del vínculo laboral, con fundamento en una justa causa de despido -reconocimiento de la pensión de invalidez-, que no había sido planteada por la empleadora; a su vez, concluir que era imposible el reintegro, porque se fundamentó en una afirmación descontextualizada y marginal del trabajador, que no podía de ninguna manera asumirse como prueba de que no podía desempeñar ninguna actividad remunerada en la empresa, aún si se hicieran los ajustes razonables, readaptaciones y reubicaciones del caso

**SALVAMENTO / ACLARACIÓN / ADICIÓN DE VOTO:**

ACLARACIÓN DE VOTO: LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

ACLARACIÓN DE VOTO: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ