



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

Boletín Jurisprudencial

Sala de Casación Laboral

Bogotá, D. C., 9 de agosto de 2023

n.º 6

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



LABORAL INDIVIDUAL

SL962-2023

Palabras clave: *sustitución patronal, empleados de notarías, naturaleza jurídica.*

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » NATURALEZA JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES DE LAS NOTARÍAS

- Los empleados de las notarías siempre se han considerado trabajadores particulares contratados directamente por el notario, al que le corresponde el reconocimiento y pago de las obligaciones laborales con los recursos que percibe de los usuarios por concepto de derechos notariales -servicio prestado por particulares bajo la figura de la descentralización por colaboración-, excepto en el lapso comprendido entre el 9 de noviembre de 1970 y el 28 de diciembre de 1973 en el que estuvo vigente el Decreto 2163 de 1970 ([SL962-2023](#))

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SUSTITUCIÓN PATRONAL

- La sustitución de empleadores no depende de declaraciones que las partes hagan en acuerdos privados, de manipulaciones de las formas contractuales o de si formalmente el contrato termina y se firma uno nuevo, sino de la comprobación empírica de los elementos para que se configure -si el cambio de empleador ocurre por el relevo del funcionario a cuyo cargo corresponde ejercer la función pública notarial, ello en manera alguna desdibuja la sustitución patronal al tenor del artículo 67 del CST, pues de manera real y material la actividad para la que fue contratado el subordinado se continúa ejecutando a pesar del

nuevo nombramiento, y la notaría como tal sigue operando sin que se presente variación alguna en el giro ordinario de sus actividades-

- Para la configuración de la sustitución de empleadores no es razonable concluir que los trabajadores de las notarías se encuentran desligados de la institución en la que ejercen su labor, cuya continuidad, funcionamiento y giro ordinario de sus actividades no depende del notario como persona natural, sino como particular investido de la autoridad requerida para el ejercicio de su función «de dar fe», la que se funda en prerrogativas estatales bajo la figura de la descentralización por colaboración [\(SL962-2023\)](#)

SL1452-2023

Palabras clave: *Acuerdo extraconvencional, cese de actividades, terminación del contrato.*

LABORAL COLECTIVO » ACUERDO EXTRACONVENCIONAL » VALIDEZ

- Las partes pueden celebrar acuerdos para regular las diversas situaciones que pueden tener origen en las relaciones laborales, lo cual se convierte en ley para ellas, así como, las consecuencias que surgen de un conflicto colectivo de trabajo, en especial, si al finalizar la huelga, fruto del diálogo entre los interlocutores sociales, aparecen nuevas controversias, como las que pueden surgir por los despidos fundados en esos hechos
- Los pactos o acuerdos consensuados en el que las partes conciertan la finalización del conflicto que los ataba, es vinculante para la empresa y de obligatorio cumplimiento para las partes, porque las condiciones laborales pueden mejorarse con cualquier pacto aun cuando no sea solemne, esto independientemente de que el documento pueda considerarse o no un acta extraconvencional [\(SL1452-2023\)](#)

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR PARTICIPACIÓN EN CESE DE ACTIVIDADES DECLARADO ILEGAL

- El hecho que la empresa acuerde no iniciar ningún proceso disciplinario con base en los hechos de la huelga, hasta tanto se profiera sentencia de última instancia en firme, implica que las partes consideran que están actuando conforme a los derechos y obligaciones que les confiere la ley, por lo que únicamente desde la firmeza de la sentencia que declara la ilegalidad de la huelga es factible que la compañía evalúe la posibilidad de configuración de una falta disciplinaria y en ese sentido iniciar los procesos disciplinarios contra los trabajadores participantes en ella, si así se pactó previamente, a fin de determinar si incurrieron en actos indebidos, extralimitaciones o desviaciones no protegidas por el orden jurídico [\(SL1452-2023\)](#)

SL1453-2023

Palabras clave: *solidaridad, indemnización moratoria, buena fe, pago de salarios.*

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES » PROCEDENCIA EN CASO DE SOLIDARIDAD

- La responsabilidad solidaria prevista en el artículo 34 del CST es una garantía en favor de los trabajadores en aquellos escenarios en los que los empleadores contratistas no cuentan con los recursos suficientes para respaldar el pago de sus acreencias laborales, razón por la cual engloba también el pago de la deuda por concepto de sanción moratoria, sin embargo la buena o mala fe se determina por la conducta del verdadero empleador y no por la del obligado solidario ([SL1453-2023](#))

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SOLIDARIDAD » SOLIDARIDAD DEL BENEFICIARIO O DUEÑO DE LA OBRA

- La responsabilidad solidaria no es contraria al principio constitucional de buena fe ni impone cargas exageradas a los empresarios, pues, tiene unos propósitos razonables que se ajustan a las necesidades de garantizar el trabajo decente a lo largo de las cadenas productivas, procurando porque las empresas líderes o principales celebren acuerdos con empresas socialmente responsables -las empresas contratantes sí tienen a su alcance mecanismos efectivos para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral a lo largo y ancho de las cadenas productivas- ([SL1453-2023](#))

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SOLIDARIDAD » SOLIDARIDAD DEL BENEFICIARIO O DUEÑO DE LA OBRA » DETERMINACIÓN

- Para determinar si las actividades de los empresarios son afines, conexas e incluso complementarias se puede tener en cuenta la actividad específica desarrollada por el trabajador y no sólo el objeto social del contratista y del beneficiario ([SL1453-2023](#))

SL1489-2023

Palabras clave: *contrato laboral, cláusulas convencionales, prestación de servicios.*

LABORAL COLECTIVO » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE CLÁUSULAS CONVENCIONALES

- El Parágrafo I del artículo 19 de la convención 2011-2012 suscrita con la Universidad Libre introduce una restricción clara y precisa para el despido sin justa causa, el cual solo tendrá lugar cuando ocurra la disminución del número de cursos, sea por el cierre definitivo de seccionales, supresión de programas o disminución de matriculados, a cambio de una indemnización más favorable a la contemplada legalmente sin que pueda invocarse para otra forma de desvinculación ([SL1489-2023](#))

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » ANÁLISIS DE PRUEBAS

- Ausencia de error de hecho del ad quem al declarar la existencia de un contrato de trabajo entre las partes con respaldo en los artículos 23 y 24 del CST, dado que estaba demostrada la prestación del servicio del trabajador con una proyección indefinida del vínculo, pues no se acreditó el límite temporal como un elemento del contrato de prestación de servicios, lo que reflejó la necesidad permanente de la entidad de contar con los servicios del actor, dado que se trataba de un área administrativa de un programa de posgrado que en principio tiene vocación de permanencia, lo que evidenciaba que aquel estaba plenamente integrado en la universidad ([SL1489-2023](#))

SL1491-2023

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

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

- Procede la garantía de estabilidad laboral reforzada al demandante, toda vez que el tribunal se equivocó al exigirle acreditar un porcentaje de pérdida de capacidad laboral superior al 15 %, pues en el modelo de derechos humanos, lo importante para establecer una discapacidad es que el trabajador tenga una limitación, que al interactuar surjan barreras que le impidan su participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás, además, el empleador conocía la situación de discapacidad del trabajador porque estuvo incapacitado de manera continua desde la fecha del accidente -24 de agosto de 2014- hasta la terminación del contrato, hecho admitido por la entidad demandada
- La determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la Convención sobre los Derechos de las Personas en situación de 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
- En los casos de personas en situación de discapacidad el empleador conserva la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo, dicho trámite administrativo se requiere cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no sea posible implementar ajustes por ser desproporcionados o irrazonables ([SL1491-2023](#))

SL1503-2023

Palabras clave: *contrato de trabajo, estabilidad laboral reforzada, terminación, justa causa, discapacidad.*

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- ([SL1503-2023](#))

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

- Error de hecho del ad quem al considerar que la actora estaba protegida por la garantía estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a pesar que, de los elementos probatorios no se acreditó el conocimiento del empleador a la terminación del vínculo contractual de la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o enfermedad de mediano o largo plazo, ni mucho menos la existencia de una barrera de tipo actitudinal, social, cultural o económico, que, al interactuar con el entorno laboral, le hubiese impedido ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás colaboradores; por el contrario, el examen realizado en noviembre de 2016 evidenció que el padecimiento no le impedía desarrollar su labor de manera adecuada ([SL1503-2023](#))

SL1504-2023

Palabras clave: *despido, discriminación, estabilidad laboral reforzada, contrato de trabajo.*

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 ([SL1504-2023](#))

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

- Error jurídico del tribunal al considerar que el actor se encontraba protegido por la garantía de la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues de los elementos probatorios no se acreditó la existencia de una deficiencia de mediano o largo plazo, ni mucho menos la existencia de una barrera de tipo actitudinal, social, cultural o económico, que, al interactuar con el entorno laboral, le hubiese impedido ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás colaboradores -cualquier clase de afección de salud de un trabajador, no activa el amparo legal- ([SL1504-2023](#))

SL1508-2023

Palabras clave: *contrato de trabajo, estabilidad laboral reforzada, hipotiroidismo.*

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 en Situación de Discapacidad, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos: i) Existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) Existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; y iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido
- 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 el -27 de febrero de 2013-, para aquellas de mediano y largo plazo respecto a la ley estatutaria 1618 de ese año ([SL1508-2023](#))

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

- Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que la actora no se encontraba protegida por la garantía de la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues de los elementos probatorios no se acreditó la existencia de una deficiencia de mediano o largo plazo, ni mucho menos la existencia de una barrera de tipo actitudinal, social, cultural o económico, que, al interactuar con el entorno laboral, le hubiese impedido ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás colaboradores; que, si bien la demandante tenía diagnóstico de hipertiroidismo, ello no le dificultó continuar prestando sus labores ([SL1508-2023](#))

SEGURIDAD SOCIAL

SL1616-2023

Palabras clave: *accidente de trabajo, muerte violenta, responsabilidad.*

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES » DETERMINACIÓN DEL ORIGEN DEL ACCIDENTE » ANÁLISIS DE PRUEBAS

- Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que la muerte de trabajador se produjo con ocasión de la labor que desempeñaba y que las circunstancias que rodearon el infortunio tuvieron la connotación de accidente de trabajo -el trabajador falleció de manera violenta, por disparos al momento de abrir la puerta de la finca donde trabaja como administrador y cuando adelantaba su labor- ([SL1616-2023](#))

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

