



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>	: 93376
<b>NÚMERO DE PROVIDENCIA</b>	: <a href="#">SL2358-2024</a>
<b>CLASE DE ACTUACIÓN</b>	: RECURSO DE CASACIÓN
<b>TIPO DE PROVIDENCIA</b>	: SENTENCIA
<b>FECHA</b>	: 14/08/2024
<b>DECISIÓN</b>	: NO CASA
<b>FUENTE FORMAL</b>	: Ley 361 de 1997 art. 26 / Ley 1010 de 2006 art. 10 núm. 6 / Ley 1257 de 2008 art. 12 / •C111 - Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958

#### ASUNTO:

El demandante solicitó a la jurisdicción ordinaria que declare que entre él y la convocada a juicio existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 6 de enero de 2009 y al momento de la terminación del contrato de trabajo gozaba de estabilidad laboral reforzada

Indicó, además, que el 4 de noviembre de 2010 sufrió un accidente de trabajo como consecuencia tuvo varias incapacidades y tratamientos quirúrgicos. Asimismo, la ARL Seguros Bolívar y la Junta Regional de Antioquia lo calificaron con una PCL equivalente al «22,20%» con fecha de estructuración 3 de mayo de 2018, cuyo origen era una enfermedad laboral.

Afirmó que desde el suceso perdió fuerza en el pie izquierdo, se cansa con facilidad, no puede caminar por largos periodos, ni ejecuta cabalmente sus funciones laborales. Sin embargo, el empleador no le brindó acompañamiento

Señaló que, a partir del mes de julio de 2018, tuvo restricciones, recomendaciones médicas laborales y control por fisioterapia durante cuatro meses; no obstante, el 1.º de agosto del mismo año, la demandada le notificó la terminación del contrato de trabajo, por lo enviarle un «video obsceno a la persona equivocada fuera de su turno de trabajo», sin que la sanción fuera gradual y proporcional.

Al dar respuesta a la demanda, aclaró que existió una relación laboral desde el 5 de enero de 2009, que finalizó debido a la gravedad de los hechos ocurridos con otra trabajadora que presentó una queja de acoso laboral ante el comité de convivencia de la compañía.

**PROBLEMA JURÍDICO:**

La Corte entiende que el problema jurídico a resolver consiste en determinar si el Tribunal erró en el entendimiento que le dio al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y si se equivocó al establecer que el empleador no debía solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo, dada la acreditación de una justa causa de despido soportada en el reglamento interno de trabajo y el contrato, por incurrir el recurrente en conductas de acoso sexual.

**TEMA: CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » PROCEDENCIA** - Demostrada la justa causa de terminación del contrato de trabajo no es pertinente utilizar la protección del fuero de discapacidad para evitar las consecuencias jurídicas de las acciones del trabajador

**Tesis:**

«[...] resulta inadecuado que el demandante utilice la protección del fuero de discapacidad para disuadir las consecuencias jurídicas de sus acciones, pese a que la evidencia aportada al plenario por la demandada demostró una justa causa, lo cual, se itera, no se debatió en la demanda de casación por la vía fáctica, y claramente constituye una falta grave que afecta profundamente la integridad y el ambiente laboral.

Este comportamiento conlleva la terminación del contrato por justa causa y desvanece la existencia de un nexo causal entre la terminación del vínculo contractual y la discapacidad aducida, por lo que el Tribunal se adecuó al ordenamiento jurídico, respetó la protección de la Ley 361 de 1997 y los derechos de la trabajadora víctima de acoso sexual».

**CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » PROCEDENCIA** - La terminación del contrato por justa causa elimina la existencia de un nexo causal entre la terminación del vínculo contractual y la discapacidad -acoso sexual-

**CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » PROCEDENCIA** - En los casos de personas en situación de discapacidad el empleador conserva la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio del 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:**

«Lo primero que se advierte es que el Colegiado no le imprimió una hermenéutica equivocada al contenido de esa preceptiva, toda vez que tal como lo encontró demostrado, y no es objeto de discusión, la demandada, tras agotar el proceso disciplinario respectivo culminó el contrato de trabajo del demandante con fundamento en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo de Trabajo, 60 del Reglamento interno de trabajo y numeral 14 del contrato de trabajo.

En ese entendido, el ad quem descartó que la terminación del vínculo estuviera sustentada en un criterio discriminatorio y, en su lugar, halló que, en el caso, no hubo nexo causal entre la culminación y la presunta discapacidad que aquel alegó debía protegerse, ni tampoco se apreciaba algún trato excluyente.

[...]

En consecuencia, cuando se acredita una causal objetiva o justa, y se contradice la presunción de despido discriminatorio basada en la discapacidad del actor, no es obligatorio acudir al Ministerio de Trabajo, ya que esta desvirtúa y justifica el actuar del empleador de manera imparcial, sin que exista protección foral, según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Tal como se explicó en la decisión CSJ SL2586-2020, en la que se dispuso que la objetividad es una condición para el despido o la terminación de los contratos de trabajo de personas con discapacidad.

Es importante dejar claro que el criterio que defiende esta Sala es que la garantía prevista en la normativa acusada, fue concebida para evitar los despidos discriminatorios, es decir, aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. Por tanto, aquellos que no obedezcan a la situación de discapacidad, sino a una razón objetiva o justa -como en el caso que nos ocupa- son legítimos (CSJ SL1360-2018).

Entonces, las justas causas de despido sí pueden situarse como parámetros objetivos de ruptura de la relación laboral de una persona con discapacidad, pero, con la salvedad de que, en ciertos casos puntuales, se analice la justa causa invocada y su relación con la discapacidad, para eliminar cualquier trato discriminatorio (CSJ SL2834-2023).

De acuerdo con lo precedente, y para responder al problema planteado, se tiene que el empleador está exento de acudir al Ministerio de Trabajo si la terminación del contrato de trabajo obedece a una causa justa u objetiva. Por el contrario, será necesaria la intervención de dicha autoridad cuando el

despido esté fundado en la incompatibilidad de la discapacidad del trabajador para el desarrollo de un rol ocupacional en la empresa.

Por lo tanto, para la Corte es inadmisibles que el recurrente pretenda ampararse en la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y cuestione la objetividad del juzgador por unos “supuestos hechos obscenos ocurridos”, máxime cuando estuvo plenamente demostrado que el despido se fundó en una justa causa por la comisión de una falta grave, específicamente, vinculada a agresiones y acoso sexual, que afectaron la tranquilidad y el ambiente laboral de la empresa.

De ahí que, de acuerdo con estos lineamientos, las circunstancias descritas en el caso que ocupa la atención de la Sala, no pueden separarse del concepto de acoso sexual, pues conforme lo tuvo por demostrado el juzgador de segundo grado y no se rebate en esta sede -dada la vía escogida- las conductas que, incluso, llevaron “al ofrecimiento de dinero para obtener favores sexuales que atenta[ron] contra el pudor y el respeto” dieron lugar a la ruptura del contrato sin que se tratara -en palabras del Tribunal- de una “exageración” o “desproporción”, pues “corresponde a una consagración de comportamiento dentro de una organización”. En ese sentido, constituyeron una justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Para la Corte, alegar que valorar tales conductas como una falta grave y justa causa de despido constituye una “exageración” y “desproporción”, significa pretender la normalización de comportamientos y prácticas violentas contra la integridad y dignidad de las personas del mundo del trabajo, que son inaceptables, en la medida que desconocen estándares internacionales que propugnan por la eliminación total de la violencia y el acoso».

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

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » ACOSO LABORAL** - El ofrecimiento de dinero para obtener favores sexuales de un compañero o compañera de trabajo, no se puede separar del concepto de acoso sexual y es una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, por tal razón, en estos casos no es procedente alegar el amparo de una estabilidad reforzada o considerar como una «exageración» y «desproporción» que tales conductas constituyan una falta grave y justa causa de despido

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO** - Diversos instrumentos



internacionales de derechos humanos prohíben toda forma de violencia en el mundo del trabajo y proponen realizar las medidas necesarias para erradicarla -Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptada en 2019, y la Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer-, se exige dejar de normalizar tales escenarios, prevenirlos, abordarlos, protegerlos y sancionarlos, deberes que, además, están en cabeza de actores tripartitos: el Estado, los empleadores y los trabajadores y sus respectivas organizaciones que, aunque con roles y funciones diferentes, apuntan a un solo objetivo, la eliminación de todas las formas de violencia y acoso

**Tesis:**

«Es claro que el acoso sexual constituye una forma de violencia, en tanto es una manifestación grave de la discriminación, y una transgresión de los derechos humanos. Es importante destacar que tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de acoso sexual. Así, lo establece el Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW , particularmente, la Recomendación N.º 206 de la OIT, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptada en 2019, y la Recomendación General N.º 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que aborda la violencia de género, incluido, el sexual, como una forma de discriminación que puede afectar a mujeres y hombres.

Por ende, lo que se exige, precisamente, es dejar de normalizar tales escenarios, prevenirlos, abordarlos, protegerlos y sancionarlos, deberes que, además, están en cabeza de actores tripartitos: el Estado, los empleadores y los trabajadores y sus respectivas organizaciones que, aunque con roles y funciones diferentes, apuntan a un solo objetivo, la eliminación de todas las formas de violencia y acoso.

Por ello, no se puede tildar que el análisis de tales actos sea exagerado, por cuanto el empleador, además de tener el derecho válido de despedir con justa causa a trabajadores acosadores, también debía adoptar medidas para resguardar la integridad y dignidad de la víctima.

Es así como diversos instrumentos internacionales de derechos humanos prohíben toda forma de violencia en el mundo de trabajo, y proponen realizar las medidas necesarias para erradicarla. El Convenio 111 de la OIT ratificado por Colombia a través de la Ley 22 de 1967, prescribió que la violencia y acoso incluye el “acoso sexual” como una grave manifestación de discriminación sexual y una violación de los derechos humanos. En el preámbulo, señaló: “la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos”.

En este sentido, y de acuerdo con la Observación General n.º 2 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT de 2020, el acoso sexual, o cualquier otro comportamiento que sea no deseado, injustificado y ofensivo para la persona que lo recibe, puede manifestarse de dos maneras: i) como un factor que, al ser rechazado o aceptado, se utiliza de forma expresa o implícita para tomar decisiones sobre el empleo del destinatario, y ii) como un comportamiento que genera un ambiente de trabajo hostil, es decir, un entorno intimidatorio, ofensivo o degradante que afecta negativamente las condiciones laborales, dañando la dignidad y el bienestar de la persona».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » ACOSO LABORAL** - El acoso sexual constituye una forma de violencia, en tanto es una manifestación grave de la discriminación y una transgresión de los derechos humanos, que afecta tanto a hombres como mujeres

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR** - En armonía con los estándares internacionales, el empleador está obligado a respetar la dignidad de las personas del mundo del trabajo y de evitar actos que la transgredan - artículos 57 y 59 del CST-, dentro de las medidas preventivas se encuentra la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención y la adopción de procedimientos conciliatorios para proteger la integridad y dignidad de las víctimas

**Tesis:**

«Entonces, estas acciones perjudican a la víctima y degradan el clima laboral, lo que reduce la productividad y la estabilidad laboral. Por esta razón, es esencial que los empleadores promulguen políticas efectivas de prevención y lucha contra el acoso sexual y propicien un ambiente de respeto y garantía de la dignidad del ser humano.

Así lo dispone la Ley 1010 de 2006, que consagra diversas medidas preventivas, como la adopción de políticas para evitar el acoso, la creación de códigos o manuales de convivencia, la conformación de comités especializados, el fomento de actividades de sensibilización, la capacitación en resolución de conflictos, y la implementación de procedimientos para formular quejas, así como el seguimiento y la vigilancia correspondientes.

Entre estas acciones, están la intervención y control de factores psicosociales prioritarios, la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención y la adopción de procedimientos conciliatorios, entre otros, para proteger la integridad y dignidad de las víctimas. Además, el Convenio 190 de la OIT refuerza estas disposiciones al



establecer que los empleadores deben adoptar medidas integrales que prevengan y aborden todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, promoviendo un entorno laboral seguro y respetuoso para los trabajadores.

No de otra manera, puede verse que, en acatamiento de estos estándares internacionales y del deber previsto en el numeral 5. ° del artículo 57 y 9. ° del 59 del Código Sustantivo de Trabajo, sobre el respeto a la dignidad personal de sus trabajadores, y la prohibición de ejecutar cualquier acto que lo vulnere, el empleador demandado consagró en el artículo 60 numeral 14 del reglamento interno de trabajo como falta grave que da lugar a la terminación del vínculo con justa causa el hecho de (f.° 487 del c. del Juzgado):

[...]

Esta actuación, para la Sala, está alineada con las obligaciones del empleador de respetar la dignidad de las personas del mundo del trabajo y de evitar actos que la transgredan, conforme a los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo de Trabajo. Además, se respalda en la Ley 1010 de 2006, que sanciona el acoso laboral, entre ellos, el de índole sexual, y en los convenios 111 , 190 y la Recomendación n. ° 206 de 2019 de la OIT, sobre violencia y acoso que prohíben la discriminación y el acoso en el ámbito laboral.

A pesar de que el Convenio 190 no ha sido ratificado por Colombia, cabe mencionar que constituye un derrotero hermenéutico para la interpretación y armonización con la Ley 1010 de 2006, de los derechos fundamentales al trabajo y a las garantías laborales consagrados en la Constitución Política que se ven amenazados por los ultrajes a la dignidad humana de los trabajadores.

De hecho, la Corte Constitucional en sentencia CC T-140-2021 estableció que los preceptos del Convenio 190, constituyen un criterio de interpretación importante porque enriquece los estándares previstos en el Convenio 111 aprobado en Colombia por la Ley 22 de 1967, debido a que incorpora exigencias más desarrolladas de protección a las víctimas de violencia sexual y acoso en el mundo del trabajo.

Conforme tales instrumentos, el acoso sexual es una manifestación grave de la “discriminación por motivos de sexo” y una violación de los derechos humanos, que se aborda en el contexto del Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 de la OIT. Este instrumento, el recurrente lo invoca como sustento normativo de la demanda de casación y de la protección foral que invoca, no obstante, no es posible pretender que

bajo la obtención de una presunta garantía por discapacidad se evada la discriminación contra otra trabajadora por acoso sexual, sin que el empleador pueda, en cumplimiento de sus deberes, entre ellos los que impone el mismo Convenio 111, despedirle con justa causa».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO** - El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) si bien no ha sido ratificado por Colombia constituye un derrotero hermenéutico para la interpretación y armonización con la Ley 1010 de 2006, de los derechos fundamentales al trabajo y a las garantías laborales consagrados en la CN que se ven amenazados por los ultrajes a la dignidad humana de los trabajadores

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR** - Los empleadores en el ámbito público y privado deben tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia, como parte de la política focalizada contra el acoso laboral

**Tesis:**

«En nuestro país, como parte de la política focalizada contra el acoso laboral, los empleadores tanto en el ámbito público y privado deben tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia, conforme al numeral 2. ° del parágrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.

Esta última disposición, adoptó normas para garantizar una vida libre de violencia, y consagró principios según los cuales los derechos de los trabajadores son derechos humanos, por lo que existe un deber de contribuir a la eliminación de la violencia, aunado a la responsabilidad en la prevención, investigación y sanción de toda forma de violencia en su contra; y la no discriminación, que reconoce que con independencia de las circunstancias personales, sociales o económicas, deben gozar de sus garantías a través de unos estándares mínimos en todo el territorio.

Respecto de los sujetos activos, la incursión en violencia y acoso en el entorno laboral constituye una justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, contemplada en el numeral 6. ° del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, que dispone:

“6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno”.

Además, la jurisprudencia de esta Corte ha establecido que el acoso sexual en el ámbito laboral “corresponde a uno de los problemas de discriminación de género como una forma específica de violencia contra las mujeres, cuya



visibilización, erradicación y reparación le corresponde asumir a todas las sociedades que se aprecien de justas” (CSJ SL648-2018)».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - Artículo 12 de la Ley 1257 de 2008

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA** - Respecto de los sujetos activos, la incursión en violencia y acoso en el entorno laboral constituye una justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » ACTO INMORAL O DELICTUOSO DEL TRABAJADOR** - El acoso sexual en materia laboral, corresponde a uno de los problemas de discriminación de género como una forma específica de violencia contra la mujer, cuya visibilización, erradicación y reparación le corresponde asumir a todas las sociedades que se aprecien de justas

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » ACOSO LABORAL** - De acuerdo con la Ley 1010 de 2006, todos los tipos de acoso laboral, «incluido el acoso sexual» y el comportamiento hostil, deben ser prevenidos, investigados, y sancionados de manera adecuada

**Tesis:**

«Así las cosas, la Sala considera que la decisión del Tribunal estuvo acorde con los mencionados estándares internacionales y nacionales orientados a promover un entorno laboral sin violencia ni acoso. De acuerdo con la Ley 1010 de 2006, todos los tipos de acoso laboral, incluido el sexual y el comportamiento hostil, deben ser prevenidos, investigados, y sancionados de manera adecuada. En síntesis, no se observa error del juez de apelaciones en su determinación, conforme al marco normativo vigente, ya que, a partir de la valoración de los elementos de juicio, evidenció acreditada la justeza del despido y, según ello, demostradas las faltas enrostradas al demandante».

**PROCEDIMIENTO LABORAL » PRINCIPIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA » APLICACIÓN** - En la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad -deficiencia más barrera laboral- y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria, por lo tanto corresponde al empleador para desestimar la presunción de despido discriminatorio, probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no

poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable que le fue comunicada al trabajador; también, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador

**Tesis:**

«Sobre el punto, esta Corporación ha establecido que, en los procesos judiciales donde se alega el fuero de discapacidad, corresponde al trabajador demostrar que, al terminar el vínculo, tenía una discapacidad y que el empleador conocía esta situación o que era evidente; mientras que el empleador, debe desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, para lo cual es necesario probar que la terminación del contrato se basó en una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria, que realizó los ajustes razonables y, si no pudo hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable».

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA - Flexibilización de los requisitos de la demanda de casación**

**Tesis:**

«No le asiste razón a la opositora en las glosas de técnica que le atribuye a la demanda de casación, pues si bien no es un modelo para seguir, de su contenido, se extraen los presupuestos mínimos para el estudio de fondo, en la medida que se constata la formulación de la proposición jurídica, y el reproche que el recurrente propone desde la vía jurídica al entendimiento del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en aquellos casos en los que se corrobora la existencia de una justa causa» .

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA - En el recurso de casación es necesario atacar y desvirtuar todos los argumentos esenciales de la sentencia acusada**

**Tesis:**

«Por consiguiente, la determinación del juez plural, relacionada con la improcedencia de la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 quedó indemne, por cuanto la censura no controvertió los aspectos fundantes de la providencia de segunda instancia, lo que torna insuficiente la acusación. No debe olvidarse que de manera reiterada y pacífica la jurisprudencia de la Corte ha adoctrinado que en el recurso de casación corresponde atacar todos los argumentos esenciales de la decisión acusada para quebrantarla (CSJ SL19561-2017, CSJ SL1631-2018 y CSJ SL2039-2018).

En consecuencia, se desestiman las acusaciones».

**NOTA DE RELATORÍA:** Esta providencia anuncia aclaraciones de voto. Es relevante en la siguiente temática:



CONTRATO DE TRABAJO > TERMINACIÓN DEL CONTRATO > ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD > PROCEDENCIA - Demostrada la justa causa de terminación de contrato del trabajo no es pertinente utilizar la protección del fuero de discapacidad para evitar las consecuencias jurídicas de las acciones del trabajador / 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 del 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

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > CONTRATO DE TRABAJO > ACOSO LABORAL - El acoso sexual constituye una forma de violencia, en tanto es una manifestación grave de la discriminación y una transgresión de los derechos humanos, que afecta tanto a hombres como mujeres

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO - El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) si bien no ha sido ratificado por Colombia constituye un derrotero hermenéutico para la interpretación y armonización con la Ley 1010 de 2006, de los derechos fundamentales al trabajo y a las garantías laborales consagrados en la CN que se ven amenazados por los ultrajes a la dignidad humana de los trabajadores

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

ACLARACIÓN DE VOTO: LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

ACLARACIÓN DE VOTO: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

ACLARACIÓN DE VOTO: CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA

ACLARACIÓN DE VOTO: OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR