

AJUSTES RAZONABLES PARA PERSONAS CON FUERO DE SALUD SEGÚN

LA SENTENCIA SL 1152 DE 2023¹

Daniel Castaño Caicedo²

Juan Diego Salazar Henao³

RESUMEN.

Este artículo se centra en delimitar el concepto de ajustes razonables dentro de las medidas que deben implementar los empleadores para los trabajadores con estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, a la luz de la sentencia SL 1152 de 2023 de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral (CSJ-SL). A través de un análisis de diferentes sentencias y artículos de estudio, se busca dilucidar el cambio de criterio, significado y cobertura que hace referencia este órgano de cierre de nuestra rama judicial para personas con discapacidad en el contexto laboral, identificando las necesidades específicas de estos trabajadores, cómo se relacionan con los ajustes razonables requeridos al empleador y que se encuentren alineados a los criterios de razonabilidad estructural y económica de la organización. Además, se justifica la importancia de estos ajustes, mostrando cómo su implementación no solo mejora el bienestar laboral de los empleados protegidos, sino que también minimiza los impactos económicos en la organización. Utilizando una metodología

¹ Este artículo hace parte de la investigación “ajustes razonables para personas con fuero de salud según la sentencia 1152 de 2023” para optar al título de especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los investigadores Daniel Castaño Caicedo y Juan Diego Salazar Henao. Fecha de inicio: 2024 – Actual.

² Abogado Universidad de Manizales

³ Abogado Universidad de Manizales, especialista en Seguridad Social, Docente Universidad de Manizales

de revisión descriptiva, el artículo busca brindar una comprensión de los criterios y significados que la nueva posición de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral exige a los empleadores para fomentar que las personas que se encuentran con afectaciones en su salud no sean discriminadas dentro de la organización, aportando así una perspectiva valiosa y actualizada que busca disminuir los riesgos económicos de la organización y contribuir a un entorno laboral más inclusivo y equitativo para las personas en condición de discapacidad.

Palabras clave. Ajustes razonables, fuero de salud, discapacidad, trabajo.

Abstract: The following article focuses on delimiting the concept of the reasonable adjustment within the measurements that employers must implement for workers with reinforced job stability by health jurisdiction, in light of judgment SL 1152 of 2023 of the Supreme Court - Labour Division (SC-LS). Through an analysis of multiple judgments and study articles, we seek to elucidate the change of criteria, meaning and coverage referred to by this closing body of our judicial branch for people with disabilities in the labor context, identifying these workers specific needs, how they relate to the reasonable adjustments required to the the employer and that are aligned to the criteria of structural and economic reasonableness of the organization . Furthermore, the importance of this adjustments is justified, showing how it's implementation not only improves the wellbeing of the protected employees, moreover minimizes the economic impact on the organization. Using a descriptive review methodology, the article seeks to provide understanding of the criteria and the meanings of the new position that the Supreme Court - Labour Division (SC-LS) requires to the employers to encourage that people within the organization with health issues are not discriminated, thus providing a valuable and updated perspective that seeks to reduce the

economic risks of the organization and contribute to a more inclusive and equitable work environment for people with disabilities.

Keywords: Reasonable adjustments, health jurisdiction, disabled, work.

Introducción

En un mundo laboral cada vez más diverso e inclusivo, la protección de los derechos de los trabajadores con discapacidad se ha convertido en un tema crucial, la estabilidad laboral reforzada, especialmente para aquellos con fuero de salud, plantea desafíos significativos tanto para empleadores como para empleados. La reciente sentencia SL 1152 de 2023 de la Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral (CSJ-SL) ofrece un marco legal que redefine la comprensión de los ajustes razonables, estableciendo la necesidad de adaptar las condiciones laborales para asegurar la equidad y el bienestar de estos trabajadores. Este artículo se enfoca en analizar a profundidad el concepto de ajustes razonables en este contexto, investigando las medidas de protección disponibles y las necesidades específicas de aquellos que gozan de esta estabilidad laboral.

Inicialmente, se pretende desentrañar el alcance y los límites de las disposiciones de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en cuanto a la protección laboral para esta población, en especial en lo que respecta a los ajustes razonables que los empleadores deben implementar para garantizar la igualdad de condiciones en el trabajo. Este desarrollo implica, primero, examinar el criterio jurídico de la Corte Suprema en la sentencia SL 1152 de 2023 para entender cómo este órgano de cierre de la rama judicial interpreta el fuero de salud. Para ello, se analizarán los principios, derechos fundamentales y justificaciones legales empleados por la CSJ-SL para definir las medidas

de protección destinadas a garantizar condiciones laborales justas y equitativas para trabajadores con discapacidad.

Posteriormente, se identifican y categorizan las medidas de protección establecidas por la CSJ en esta sentencia, que pueden incluir ajustes razonables en el entorno de trabajo, adaptaciones en las tareas asignadas, y cualquier otra acción necesaria para el cumplimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Asimismo, se examina el concepto y aplicación de “ajustes razonables”, debido a su importancia en la protección de los derechos de los trabajadores con afectación en sus condiciones de salud. Esto requiere una revisión de cómo estos ajustes deben implementarse en función de las necesidades individuales de cada trabajador y de los recursos y capacidades de la empresa.

A través de un enfoque cualitativo, se busca entender cómo estos ajustes no solo benefician a los empleados, sino que también pueden resultar en un impacto positivo para los empleadores, al promover un entorno de trabajo más inclusivo y eficiente. Al abordar estas cuestiones, esta investigación pretende contribuir a un diálogo más amplio sobre la importancia de la adaptación laboral en la búsqueda de una sociedad más justa.

Metodología

La presente investigación contiene una metodología cualitativa se desarrolla a partir del abordaje de antecedentes teóricos, sociales, normativos y jurisprudenciales, articulando de esta manera, una dialéctica que permita el arraigo de concepciones que posibiliten la construcción de nuevas premisas o teorías, es así como Martínez 2006 sostiene,

Las investigaciones científicas pueden ser realizadas a partir de metodologías cuantitativas o cualitativas. La primera consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener unas muestras. Mientras que la metodología cualitativa consiste en la construcción o generación de una teoría a partir de una serie de proposiciones extraídas de un cuerpo teórico que servirá de punto de partida al investigador (Martínez, 2006, p. 268).

Por ello, las eventuales conclusiones contribuirán en resolver el problema de investigación analizando la realidad jurídica. Siguiendo la perspectiva de Vasilachis: la investigación cualitativa se interesa, en especial, por la forma en la que el mundo es comprendido, experimentado, producido; por el contexto y por los procesos; por la perspectiva de los participantes, por sus sentidos, por sus significados, por su experiencia, por su conocimiento, por sus relatos. (2006, pp.28-29)

Por otro lado, esta metodología tiene un enfoque analítico descriptivo que se centra en recopilar, organizar y presentar datos de manera objetiva y sistemática para comprender y describir un fenómeno o conjunto de datos específico (Monje, 2011, p10).

Como herramientas de recolección y sistematización de información a partir de sentencias judiciales se hizo uso de resúmenes analíticos, fichas normativas y jurisprudenciales. Estas herramientas facilitaron la organización de la información y, posteriormente, la realización de un análisis de contenido.

De esta manera, se pudo abordar de manera efectiva la cuestión de investigación que se planteó.

Resultados

El fuero de salud como garantía de la estabilidad laboral reforzada en personas en condición de discapacidad

El fuero de salud se concibe como la figura jurídica que garantiza la estabilidad laboral reforzada a los trabajadores que presentan una condición de discapacidad o limitaciones que afectan su salud. Este fuero ha sido objeto de diferentes interpretaciones en la jurisprudencia laboral colombiana, especialmente en las decisiones de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Sin embargo, con la reciente sentencia SL 1152 de 2023, la Corte ha introducido una nueva interpretación sobre los ajustes razonables que los empleadores deben realizar para garantizar la permanencia de los trabajadores protegidos por este fuero.

Este cambio en la línea jurisprudencial plantea varios problemas. Primero, genera confusión en cuanto a la correcta aplicación de los ajustes razonables por parte de los empleadores. La falta de claridad puede llevar a situaciones de incumplimiento, afectando tanto los derechos de los trabajadores como las obligaciones de los empleadores. Además, se ha observado una discrepancia entre la nueva interpretación y los criterios previamente establecidos en decisiones judiciales anteriores, lo que genera incertidumbre sobre el alcance de los ajustes razonables que deben implementarse, especialmente en casos donde los trabajadores no tienen una discapacidad formalmente reconocida, pero sí presentan condiciones de salud que ameritan protección.

El impacto de esta nueva interpretación también afecta la relación entre empleador y trabajador, al introducir nuevos retos para el cumplimiento de las normativas laborales, en un contexto donde los empleadores deben adaptar las condiciones laborales sin afectar la viabilidad de sus operaciones. Finalmente, se suma el desafío de cómo los profesionales del derecho, encargados de asesorar a las empresas y a los trabajadores, deben interpretar estas disposiciones para asegurar una correcta implementación de los ajustes razonables sin generar conflictos judiciales adicionales.

En resumen, es necesario determinar cuáles son los ajustes razonables que los empleadores deben implementar para cumplir con la protección laboral reforzada por fuero de salud, sin vulnerar los derechos de los trabajadores ni comprometer las operaciones empresariales. Esta investigación busca analizar a fondo los criterios más recientes de la Corte Suprema de Justicia para ofrecer soluciones prácticas y jurídicas a este dilema.

La discapacidad en clave de la reivindicación de derechos a partir de la ley 1996 de 2019

En Colombia, tratándose de las personas en condición de discapacidad se logra gestar una serie de reflexiones que convergen en lógica del desarrollo del régimen para el ejercicio de la capacidad legal para personas en condición de discapacidad, estableciendo garantías para el amparo del uso de la capacidad de plena de los individuos.

Para tales efectos, entra en vigencia a partir del 26 de agosto de 2019, la ley 1996 de 2019 creada a partir de entendimientos originados en virtud a la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas en Condición de Discapacidad, ello en razón a la

obligación de que los Estados partes que hayan ratificado la Convención debían crear o modificar las medidas legislativas, sociales y administrativas necesarias para salvaguardar el goce pleno de los derechos que le atañen a las personas en condición de discapacidad

Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad (artículo 4, Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas en Condición de Discapacidad, 2006)

Sin embargo, para poder brindar una protección efectiva de los derechos de las personas en condición de discapacidad, es necesario tener en cuenta los diferentes conceptos que intrínsecamente se relacionan entre sí al momento de hablar de disminución en las condiciones de salud, para Victoriano Redondo Ciruelos la definición de estos conceptos es:

“Deficiencia: *son las consecuencias permanentes de las enfermedades y accidentes en el nivel corporal, fisiológico y orgánico. Dentro del área de la salud se entiende como deficiencia toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.*

Discapacidad: *son las restricciones en la actividad de un individuo debidas a cualquier deficiencia para realizar una actividad que se considera normal para un ser humano (nivel personal).*

Minusvalía: son las situaciones de desventaja derivadas de las deficiencias y/o discapacidades que limitan o impiden la participación social (nivel social).”

(Redondo Ciruelos, V. 2014).

Este análisis permite dar una visión holística al momento de brindar una protección de los derechos de las personas en condición de discapacidad, pues abarca las diferentes esferas de relacionamiento del sujeto con la sociedad y con el entorno y distribuye las cargas de inclusión en todos los actores que deben tomar parte en la garantía de los derechos de las personas en condición de discapacidad.

Tal comprensión de las cosas implica interpretar la discapacidad desde las diferentes interacciones sociales que se causan entre aquellas personas con afectaciones, así como las dificultades latentes en el medio físico o en el entorno que los acompañan, situación que hace posible gestar barreras para su participación efectiva en sociedad.

Esas barreras operan como la base de sustentación para la construcción y consolidación de otras barreras como las barreras urbanísticas, arquitectónicas, académico/pedagógicas, actitudinales, en el transporte, en la tecnología, en los entornos virtuales, en la información y en la comunicación”
(Mareño Sempertegui, Mauricio (2015)

Como complemento de lo anterior:

“En otras palabras, la discapacidad que una persona presenta se debe a las barreras físicas, estructurales y culturales con que se enfrenta.” (Díaz García, L. I., Bastías Parraguez, C., Alarcón García, S., & Ritz Parra, K. 2021).

Desde tal perspectiva, la discapacidad no es solo una condición individual, sino el resultado de barreras físicas, estructurales y culturales que limitan la plena participación de las personas en el entorno laboral. Estas barreras, y no la discapacidad en sí misma, son las que generan obstáculos para el ejercicio de derechos fundamentales.

En razón a esto, pilares como el respeto, la autonomía individual, no discriminación e igualdad de oportunidades, son postulados estandarte de cara a la protección de la dignidad humana y demás Derechos Fundamentales en favor de las personas en condición de discapacidad.

la humanidad misma es dignidad: porque el hombre no puede ser utilizado únicamente como medio por ningún hombre (ni por otros, ni siquiera por sí mismo), sino siempre a la vez como fin, y en esto consiste precisamente su dignidad (la personalidad) en virtud de la cual se eleva sobre todas las cosas (KANT, *Metafísica de las Costumbres, Segunda parte.*, 1989)

Precisamente en desarrollo de tales postulados se dispone de una serie de elementos que permiten promover una visión positiva respecto del abordaje y entendimiento de las diferentes discapacidades existentes, así como, la articulación de

diversas herramientas que construyen posibilidades para el mejoramiento de las medidas en contra de la materialización de actos de discriminación, uno de ellos conocidos como, ajustes razonables, entendidos en términos de la ley 1996 de 2019 como,

Son aquellas modificaciones y adaptaciones que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones que las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (artículo 3, Régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad, 2019)

Ajustes razonables como elemento transformador para la protección de las personas en condición de discapacidad desde el contexto laboral

A partir del desarrollo conceptual en cuanto a ajustes razonables, vale la pena indicar que el mismo contiene su arraigo a partir del artículo 2 de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad el cual esboza,

Por 'ajustes razonables' se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las

personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales

Para tales efectos, se concibe los ajustes razonables como aquellas adecuaciones, modificaciones o adaptaciones que permiten menguar las barreras que pudiesen llegar a presentar las personas en condición de discapacidad una garantía al derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, en tanto en, su no realización, comportaría una discriminación para el caso particular, en el que la persona con discapacidad ha de contar con la adecuación específica del entorno a sus necesidades individualizadas, ya que este es el único modo de asegurar la integridad de su derecho de acceso o a la participación comunitaria en condiciones equiparables de igualdad al resto de personas.

Según Beatriz Rodríguez Sanz de Galeano denominado "*La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo a las personas con discapacidad*" donde se hace una investigación sobre el contenido y los límites de la obligación de efectuar adaptaciones razonables para las personas con discapacidad, así como las repercusiones que conlleva en el entorno laboral. Así mismo, se evalúa la obligación del empleador de efectuar adaptaciones razonables para abordar posibles casos de discriminación directa e indirecta hacia los trabajadores con discapacidad. Por otro lado, el artículo examina la normativa española sobre la suspensión del contrato debido a incapacidad y la extinción por incapacidad, ineptitud y absentismo, y plantea su eventual incompatibilidad con la obligación de llevar a cabo adaptaciones razonables.

Teniendo en cuenta esto, resulta relevante para este proyecto ya que ofrece una perspectiva internacional permitiendo contrastar las obligaciones de los empleadores en distintos países (España y Colombia) respecto a la adecuación razonable del puesto de trabajo para evitar discriminación y garantizar la inclusión de personas con discapacidad.

En gracia de discusión, para las autoras Sandra Patricia Duque Quintero, Marta Lucía Quintero Quintero y Patricia González Sánchez llamado “*Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad*” en el cual se plantea la importancia de contar con una protección legal efectiva para las personas con discapacidad. Así mismo, el escrito investiga si en el marco jurídico colombiano se proporciona una adecuada protección laboral a las personas con discapacidad, considerando las limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, lo que es relevante para interpretar los ajustes razonables que deben aplicarse no sólo a quienes tienen una discapacidad formalmente reconocida, sino también a trabajadores con condiciones de salud adversas que gozan de estabilidad laboral reforzada.

Luego, basándonos en premisas como las de José Antonio González Martínez en su obra “*Los ajustes razonables como medida de integración laboral de las personas con discapacidad*” se logra evidenciar la necesidad de establecer una corresponsabilidad institucional en la adaptación de las estructuras y la sociedad a las personas con discapacidad.

Esto implica dejar atrás el enfoque médico, que se centra en las deficiencias de la persona con discapacidad, por otro lado, el artículo sostiene que la medida legal más efectiva para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad es la exigencia

empresarial de adaptar el puesto de trabajo a las necesidades del trabajador con discapacidad, garantizando así que pueda desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores, es importante este artículo para el presente proyecto ya que refuerza el argumento de que los ajustes razonables son esenciales para garantizar la igualdad de condiciones en el trabajo, tanto para personas con discapacidad como para aquellas con fuero de salud. Además, aporta un enfoque actualizado y más inclusivo, que va más allá de la visión tradicional médica.

Así mismo, para Gómez, K. V. A., Buenahora, O. R., & Ulloa, V. A. B. (2021).

“Al respecto debe hacerse una salvedad y es que, cuando se hace referencia a las necesidades de la persona con discapacidad, no se alude a una concesión arbitraria o caritativa, sino a una exigencia natural por la inadaptación del contexto laboral a una pluralidad de individuos y de situaciones.”

Al respecto, es importante aclarar que, las adaptaciones razonables no son un acto de generosidad, sino una exigencia para garantizar la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de los derechos laborales y sociales, tal como lo establece la normativa nacional e internacional en materia de no discriminación e inclusión a las personas en condición de discapacidad.

Ahora bien, Diego F. Arroyave, Angélica Arenas y Jessica J. Roperro desarrollan en su artículo denominado *“Estabilidad laboral reforzada por fuero de salud en Colombia entre los años 2017-2022”* la realización de una revisión de la literatura enfocada en la intersección entre estabilidad laboral reforzada por salud y su influencia en el ámbito empresarial, con especial atención en los enfoques y decisiones de las altas cortes. Aunado

a lo anterior, su principal argumento se enfoca en que el fuero por salud, protegido por la Corte Constitucional, ha generado jurisprudencia vinculada al tema mencionado dando lugar a fallos favorables para los trabajadores.

A lo largo del tiempo, esto podría interpretarse como un efecto desfavorable para los empleadores, dada la carga económica que podría representar. Este artículo es relevante para este trabajo de investigación, teniendo en cuenta que, proporciona un marco teórico y jurisprudencial clave para analizar la estabilidad laboral reforzada por el fuero de salud y sus implicaciones para los empleadores, destacando los retos económicos y la influencia de la jurisprudencia. Aporta una visión crítica sobre la responsabilidad de las empresas en la implementación de ajustes razonables y los impactos que estos pueden tener en su operación.

En lógica de lo expuesto, la autora Blanca Mary Molina Rivero titulado *“Terminación de contrato para trabajadores en condición de discapacidad: criterios para tener en cuenta”* en donde se especifica que, para finalizar el contrato de una persona en condición de discapacidad, el empleador necesita obtener una autorización previa del Ministerio del Trabajo. Esto puede hacerse argumentando la presencia de una justa causa, una causal legal, o demostrando que la condición de discapacidad del trabajador imposibilita su reintegro. En este sentido, el Ministerio emitió la Circular Interna N.º 049 de 2019, la cual establece los lineamientos que deben ser seguidos por el inspector del trabajo al otorgar dicha autorización. Ahora bien, resulta importante este artículo para el presente trabajo dado que su objetivo general se centra en determinar si los lineamientos establecidos por el Ministerio de Trabajo en la circular mencionada están en conformidad o

en contradicción con los criterios establecidos sobre el tema en la Constitución, la ley y la jurisprudencia emitida entre los años 2008 y 2020.

Medidas de protección para las personas con discapacidad por fuero de salud, según criterio de la CSJ sala Laboral en sentencia SL 1152 de 2023

Para el desarrollo del presente artículo es necesario discriminar los criterios orientadores que la (CSJ-SL) vincula desde su nueva postura frente a qué trabajadores son considerados como beneficiarios del fuero de salud y posterior a ello qué exigencias realiza a los empleadores frente a la reincorporación de los mismos en el entorno de trabajo.

Se debe tener en cuenta que en Colombia, existe un principio que se ha desarrollado vía jurisprudencial y que se conoce como estabilidad laboral, este principio, surge desde la gestación de un Estado Social de Derecho con la constituyente de 1991, en sus artículos 25, 48, y 53 como aspiración social de buscar fuentes de empleo estables para la población. Es por esto que surgen categorías de protección para las personas que se encuentran activamente laborando desde un campo formal, estas son:

- Estabilidad laboral relativa: Que es la que protege a cualquier trabajador, cuando el empleador de manera unilateral y sin una justa causa decide dar por terminado el contrato de trabajo, donde el mismo deberá asumir el pago de una indemnización tarifada por el legislador en el artículo 64 del código Sustantivo del trabajo.

- Estabilidad laboral absoluta: Protege a un grupo determinado de trabajadores, que reúne unas características especiales indicadas por la ley y la jurisprudencia que le exigen al empleador solicitar autorización al ministerio de trabajo para dar por terminada la relación laboral, so pena de que el trabajador deba ser reintegrado a su puesto de trabajo.

En el caso que nos ocupa el presente artículo, haremos referencia a las personas que, por su condición de salud, ven disminuidas sus capacidades laborales y deben estar protegidos de una terminación que obedezca a la mengua de su salud y que a criterios de la ley y la CSJ-SL se torne discriminatoria y como consecuencia genere una condición aún más precaria al trabajador.

A la luz del artículo 26 de la ley 361 de 1997, se materializa el fuero de estabilidad laboral absoluta para las personas que, por su condición de salud, ven disminuida su capacidad laboral, sin embargo, históricamente el criterio de la (CSJ-SL) había delimitado unas condiciones bajo las cuales un trabajador podía ser merecedor del fuero de salud, estas son:

- Tener una deficiencia moderada, severa o profunda, debidamente certificada, esto requería que el trabajador contará con al menos un 15% de pérdida de capacidad laboral.
- Que dicha condición se hubiese generado en el transcurso de la relación laboral y que el empleador tuviera conocimiento de la condición, y
- Que la terminación del contrato de trabajo, obedezca a la condición de salud del trabajador y no cuente con autorización del Ministerio de Trabajo.

Este criterio se edificó como un concepto rígido, que en la mayoría de las ocasiones no permitía una protección amplia a los trabajadores que se encontraban con afectaciones en su salud, salvo que fueran calificados por una junta médica del fondo de pensiones, la administradora de riesgos laborales, junta regional o nacional de calificación de pérdida de capacidad laboral, pero fijando parámetros claros tanto a trabajadores como empleadores en la aplicación del fuero de protección y delimitando las condiciones mediante las cuales se podían dar por terminadas las relaciones laborales a las personas que fueran beneficiarios del fuero de salud.

Sin embargo, el 10 de mayo de 2023, la (CSJ-SL) en sentencia S1 1152 de 2023, modifica el anterior criterio que venía decantado desde hace una década y fija unos nuevos parámetros para que las personas con afectaciones en su salud puedan ser beneficiarias del fuero de estabilidad laboral absoluta, omitiendo el criterio de certificación de la discapacidad en un carácter de moderado ampliando la cobertura de protección a los trabajadores que ya no requieren tener una pérdida de capacidad laboral certificada.

En este cambio de postura, la (CSJ-SL) fija tres criterios: “ a) *La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo.*

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 impidan 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.”* (Corte Suprema de justicia, Sala de Casación Laboral Sentencia. SL-1152 de 2023. MP Marjorie Zuñiga Romero)

Para entender este concepto es necesario remitirnos a la Clasificación Internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (CIF) donde identifica el concepto de deficiencia como *“Deficiencias: son problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida.* (OMS, OPS. CIF. 2001. pg 14).

Lo anterior según criterio de la corte, podrá acreditarse por cualquier medio probatorio, sin perjuicio de que el juez pueda solicitar incluso concepto pericial al respecto. Sin embargo, al momento de evaluar la condición de discapacidad que como resultado conlleva al surgimiento del fuero de salud como principio de estabilidad laboral reforzada, se deben establecer tres aspectos:

- “(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;*
- (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y*
- (iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.”(SL-1152/2023)*

Si como resultado del análisis realizado a estos tres factores se concluye que al momento en que el trabajador es apartado del cargo se encuentra en situación de discapacidad y la terminación de la relación laboral es por esta razón, el despido se torna discriminatorio y como consecuencia debe declararse su ineficacia por lo que procede el reintegro y pago de los emolumentos laborales dejados de percibir, la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la orden de ajustes razonables que se requieran.

En este contexto, es necesario precisar que la garantía de no discriminación por motivos de discapacidad, consagrada en la presente sentencia, no resulta aplicable a aquellas personas que experimentan contingencias o alteraciones temporales de salud, ni a quienes padecen enfermedades transitorias o de corta duración. Dichas situaciones no se consideran discapacidades en los términos establecidos por el criterio de la CSJ-SL, dado que la discapacidad, para efectos de la protección laboral, debe corresponder a deficiencias de carácter mediano o largo plazo que, al interactuar con barreras laborales, impiden la participación plena y efectiva del individuo en el entorno laboral en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. En consecuencia, sólo aquellas afecciones de salud que cumplan con estas características podrán ser objeto de protección conforme a los criterios sobre discapacidad.

Las necesidades de los trabajadores que poseen estabilidad laboral reforzada junto con los ajustes razonables implementados por parte del empleador

Es importante identificar las necesidades de los trabajadores con estabilidad laboral reforzada, es decir, aquellos que, debido a una condición de salud o discapacidad, gozan de una protección especial que asegura su permanencia y condiciones justas en el entorno laboral. Este análisis es clave para entender cómo estas necesidades particulares se vinculan con los ajustes razonables que el empleador debe implementar, de acuerdo con la legislación vigente y los principios de inclusión y no discriminación.

A continuación, se examina la relación entre las necesidades de estos trabajadores y los ajustes razonables que el empleador está legalmente obligado a proporcionar. Se estudia en profundidad el concepto de "ajuste razonable", entendiendo su alcance y cómo ha sido

interpretado en la legislación y jurisprudencia. Este análisis incluye la exploración de distintos tipos de ajustes que pueden implementarse en el ámbito laboral, tales como la adaptación de funciones y responsabilidades, cambios en la infraestructura para mejorar la accesibilidad, flexibilización de horarios, incorporación de tecnología asistida, y otros elementos de apoyo que faciliten el trabajo. Además, se evalúa cómo estos ajustes pueden adaptarse a las características y recursos de la empresa, buscando siempre el equilibrio entre las necesidades del trabajador y las capacidades del empleador.

Sin embargo, estas medidas de protección no son de discrecional aplicación para el empleador, pues como indica (Finsterbusch Romero, C. 2016).

“La no realización del ajuste engendra un acto discriminatorio, por lo que su extensión deberá asegurar tanto el cumplimiento del principio de igualdad material hacia las PesD y no discriminación como evitar la producción de una carga excesiva para el sujeto activo del ajuste.”

De esta manera, se garantiza el cumplimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad sin generar una obligación desmesurada para el empleador, equilibrando la inclusión con la sostenibilidad del entorno laboral.

Luego, se busca explorar las buenas prácticas y políticas exitosas implementadas en empresas y organizaciones que ya aplican ajustes razonables de forma efectiva. Este análisis se enfoca en identificar modelos de inclusión laboral que sirvan de referencia y que permitan superar los desafíos comunes al implementar ajustes razonables. A través del estudio de casos prácticos y experiencias exitosas, se buscará proporcionar ejemplos

concretos de políticas que promuevan el bienestar, la inclusión y la productividad de los trabajadores con estabilidad reforzada, resaltando tanto los beneficios para el trabajador como para la empresa.

Finalmente, se realiza una reflexión crítica sobre los desafíos y oportunidades en la implementación de estos ajustes, considerando factores como el tamaño de la empresa, los recursos disponibles, y el contexto legal y social en el que se desarrolla. Este análisis permite identificar posibles barreras que pueden impedir el cumplimiento adecuado de los ajustes razonables, como la falta de sensibilización, recursos limitados, o la resistencia al cambio en el entorno laboral. A partir de esta reflexión, se plantean recomendaciones específicas para facilitar el cumplimiento de los ajustes razonables, promover una cultura laboral inclusiva y proteger los derechos de los trabajadores con estabilidad laboral reforzada.

Impacto de la implementación de ajustes razonables en personas en condición de discapacidad en el marco del bienestar laboral de los trabajadores

Este enfoque es relevante en el contexto actual, donde las organizaciones buscan no solo cumplir con las normativas, sino también promover un entorno de trabajo inclusivo y adaptado a las necesidades de todos los empleados. Primero, al centrarse en el bienestar laboral de los trabajadores protegidos por el fuero de salud, se reconoce la importancia de crear un ambiente que apoye su salud y productividad. Los ajustes razonables pueden incluir modificaciones en el horario laboral, adecuaciones físicas en el lugar de trabajo o cambios en las tareas asignadas, todo lo cual puede mejorar significativamente la calidad de vida de estos empleados.

En segundo lugar, al abordar el impacto económico para los empleadores, se destaca un aspecto crítico de la gestión empresarial moderna. La implementación de ajustes razonables no debe verse únicamente como un costo, sino como una inversión estratégica. Al reducir el ausentismo y la rotación de personal, las empresas pueden evitar gastos significativos asociados con la búsqueda y capacitación de nuevos empleados. Además, un entorno laboral inclusivo puede mejorar la reputación de la empresa, atrayendo a talento diverso y mejorando la moral del equipo.

Por último, cumplir con la implementación de ajustes razonables, refleja un enfoque proactivo hacia la responsabilidad social corporativa, alineándose con las tendencias actuales que valoran el bienestar del empleado como un indicador clave de éxito organizacional, formando una cultura para los empleadores como para los responsables de las políticas laborales de la organización, promoviendo un marco que favorezca la equidad y la productividad en el entorno laboral.

Conclusiones

La implementación de ajustes razonables se revela como un elemento crucial para garantizar la inclusión y el bienestar de los trabajadores con fuero de salud, beneficiando tanto a los empleados como a la productividad del entorno laboral en su conjunto. La reciente sentencia SL 1152 de 2023 de la Corte Suprema de Justicia establece un precedente significativo al clarificar las obligaciones que tienen los empleadores en relación con estos ajustes, proporcionando un marco legal que no solo protege los derechos de los trabajadores con discapacidad, sino que también promueve una cultura de equidad y respeto en el ámbito laboral. La investigación ha revelado que las necesidades de estos

trabajadores son diversas y varían significativamente según las circunstancias individuales, lo que exige que los empleadores realicen un diagnóstico adecuado y personalizado para implementar los ajustes más pertinentes. Además, es fundamental reconocer que la adopción de estos ajustes razonables no solo mejora el bienestar de los empleados, sino que también tiene el potencial de reducir costos asociados a la rotación de personal y las ausencias laborales, generando así un impacto positivo en la economía de las empresas. Por lo tanto, fomentar un ambiente laboral inclusivo no solo es un imperativo ético, sino también una estrategia inteligente para el desarrollo organizacional y la sostenibilidad empresarial.

Entendiendo el escenario de la razonabilidad del ajuste, como aquel que no implique una carga desproporcionada al empleador y que no genere conflictos con el principio de autosostenibilidad de la organización, imponiendo la obligación al empleador de realizar cualquier modificación en las condiciones laborales de forma proporcional, justificada y conforme a los principios de equidad y no discriminación.

Esta noción es fundamental para garantizar que los ajustes no solo sean necesarios desde el punto de vista organizacional o económico, sino que también, respeten los derechos fundamentales de los trabajadores que se encuentran bajo una especial protección, estos ajustes deben cumplir con ciertos criterios de:

Proporcionalidad: Los ajustes deben ser adecuados en relación con lo que se pretende lograr, como pueden ser la capacidad económica de la empresa, los cambios en el mercado laboral o el escenario económico global. Un ajuste desproporcionado que imponga

cargas excesivas o injustificadas al empleador podría ser considerado arbitrario y poner en riesgo la sostenibilidad de la organización.

Justificación objetiva: Los cambios en las condiciones de trabajo deben estar fundamentados en razones claras, legítimas y objetivas. La ausencia de una justificación objetiva podría vulnerar los derechos laborales del trabajador, abriendo la posibilidad de que se puedan generar reclamaciones ante las autoridades judiciales o administrativas.

Identificación de las necesidades del trabajador: En todo momento, los ajustes deben evitar cualquier forma de discriminación y garantizar un trato igualitario, por tal razón es necesario conocer las necesidades de las condiciones del trabajador, con el fin de implementar ajustes que permitan eliminar de manera efectiva las barreras que se encuentran en el entorno de trabajo.

El reconocimiento a profundidad de las recientes lógicas de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral posibilitan la estructuración de lineamientos tanto para empleadores, comités de seguridad y salud en el trabajo, asesores jurídicos y trabajadores como herramientas para no solo identificar los casos en lo que un trabajador goza de un fuero de estabilidad laboral reforzada a causa de su salud, sino también, para dar a conocer cuáles son los posibles ajustes razonables que se deben tomar como medidas de protección para la garantía constitucional al trabajo.

Se recomienda que los empleadores reciban capacitación sobre la importancia de los ajustes razonables y cómo implementarlos de manera efectiva, lo que promoverá una cultura de inclusión en el lugar de trabajo. Además, es fundamental establecer mecanismos de evaluación continua que permitan identificar y adaptar los ajustes razonables a las

necesidades cambiantes de los trabajadores con fuero de salud. Asimismo, se sugiere la creación de políticas inclusivas dentro de las empresas que no sólo aborden los ajustes razonables, sino que también promuevan la diversidad y la igualdad de oportunidades para todos los empleados. Por último, se recomienda llevar a cabo estudios adicionales que profundicen en la experiencia de los trabajadores con fuero de salud en distintos sectores y en la efectividad de las medidas implementadas por los empleadores, contribuyendo así a un entendimiento más completo y a la mejora continua de las prácticas laborales inclusivas.

Bibliografía.

Arroyave Ladino, D. F., Arenas González, A., & Roperro Carreño, J. J. (2023). Estabilidad laboral reforzada por el fuero de salud en Colombia entre los años 2017-2022 (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).

De Galdeano, B. R. S. (2014). La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo a las personas con discapacidad. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (127), 85-120.

Del Pueblo, B. D. (1999). Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. In *Documentos de Trabajo* (pp. 12-12).

Díaz García, L. I., Bastías Parraguez, C., Alarcón García, S., & Ritz Parra, K. (2021). Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de

Iberoamérica. Una evaluación desde la convención. *Revista chilena de derecho*, 48(3), 25-54.

Duque Quintero, S. P., Quintero Quintero, M. L., & González Sánchez, P. (2016). Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. *Revista de Derecho*, (45), 59-84.

Finsterbusch Romero, C. (2016). La extensión de los ajustes razonables en el derecho de las personas en situación de discapacidad de acuerdo al enfoque social de derechos humanos. *Ius et praxis*, 22(2), 227-252.

Gómez, K. V. A., Buenahora, O. R., & Ulloa, V. A. B. (2021). Los ajustes razonables: Estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en Colombia. *Jurídicas CUC*, 17(1), 9-42.

KANT, *Metafísica de las Costumbres*, Segunda parte. Principios de la doctrina de la virtud, Tecnos, trad. de Cortina, A., Madrid, 1989, p.335

Mareño Sempertegui, Mauricio (2015): “Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario”, *Trabajo y Sociedad*. pp. 417 y 431)

Martínez, J. A. G. (2022). Los ajustes razonables como medida de integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de derecho*, 23(1), 187-213.

Martínez, P. (2006). El método de estudio de caso Estrategia metodo-lógica de la investigación científica. *Pensamiento y Gestión*, (20), 165-193.
<https://www.redalyc.org/pdf/646/64602005.pdf>

Molina Rivero, B. M. (2023). Terminación de contrato para trabajadores en condición de discapacidad: criterios para tener en cuenta. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 53(138), 1

Porret Gelabert, M. (2010). La discriminación laboral y la gestión de la diversidad de los recursos humanos. *Revista Técnico Laboral*, 2010, vol. 32, num. 126, p. 513-568.

Redondo Ciruelos, V. (2014). Discapacidad y capacidad laboral. *Medicina y seguridad del trabajo*, 60, 189-195.

Vasilachis, I. (2006). Estrategias de investigación cualitativa. Barcelona

World Health Organization. (2001). Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud : CIF : versión abreviada, Versión abreviada. Organización Mundial de la Salud.

https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf

Zapata, L. A. F., García, M. S. O., Tabera, J. T. (2019). Prácticas pedagógicas inclusivas desde el diseño universal de aprendizaje y plan individual de ajuste razonable. *Inclusión y desarrollo*, 6(2), 4-14.

Leyes

Asamblea Nacional Constituyente (1991). Constitución Política de Colombia.
Congreso de la República (1997). Ley 361 de 1997, Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas en Condición de Discapacidad, (2006) artículo 2.

Congreso de la República (2019). Ley 1996 de 2019, Por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad, artículo 3.

Sentencias

Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL-14134 de 2015. M.P.
Rigoberto Echeverri Bueno.

Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL-19506 de 2017. M.P.
Dolly Amparo Caguasango Villota.

Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL-1152-2023 M.P
Marjorie Zuñiga Romero.