



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

RELEVANTE

SALA DE CASACIÓN LABORAL

M. PONENTE	: MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
NÚMERO DE PROCESO	: 08001310500720170001901
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL1749-2025
CLASE DE ACTUACIÓN	: RECURSO DE CASACIÓN
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA DE INSTANCIA
FECHA	: 03/07/2025
FUENTE FORMAL	: Ley 361 de 1997 art. 26 / Ley 1346 de 2009 / Ley Estatutaria 1618 de 2013 / •Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) / •Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

ASUNTO:

En la sentencia CSJ SL1996-2024 del 5 de junio de 2024, la Corte casó la decisión del Tribunal Superior de Barranquilla (30 de abril de 2021), que había confirmado un fallo absolutorio del Juzgado Séptimo Laboral (18 de junio de 2019).

En la decisión concluyó que el Tribunal incurrió en un error jurídico al descartar la existencia de barreras laborales basándose únicamente en la profesión de la demandante, sin analizar adecuadamente su caso y entorno laboral. Enfatizó la necesidad de aplicar un enfoque de derechos humanos, conforme a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, que exigen medidas de inclusión laboral para personas con discapacidad.

Para mejor decidir, la Corte solicitó un concepto técnico a Coljuntas, que, mediante oficio del 20 de agosto de 2024, confirmó que las lesiones de la demandante (por un accidente laboral en 2013) constituían una deficiencia estructural y funcional de mediano plazo, con inestabilidad del tobillo y dolor persistente. Este informe fue incorporado al expediente sin objeciones de las partes.

PROBLEMA JURÍDICO EN SEDE DE INSTANCIA:

El recurso de apelación de la actora recayó respecto de los siguientes

puntos: •Que la acreditación de la discapacidad no requiere una calificación de pérdida de capacidad laboral (PCL) superior al 15%, como lo exigió el a quo, dado que al momento del despido la demandante aún se encontraba en tratamiento sin haber alcanzado su mejoría médica máxima (MMM). •Que el empleador tenía conocimiento de esa situación, pero, aun así, incurrió en conductas discriminatorias, como el hecho de obligarla a trabajar pese a que estaba incapacitada. • Que el despido se basó en la deficiencia que esta tenía, las barreras que enfrentó, y tuvo lugar en plena etapa de rehabilitación, lo que activa la presunción de despido discriminatorio prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En ese orden, se procederá a dar respuesta a cada reparo.

TEMA: CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD - El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no exige calificación técnica formal ni umbrales porcentuales como requisito para activar la protección, dado que rige el principio de libertad probatoria y de formación del convencimiento judicial

Tesis:

«[...] En primer lugar, resulta oportuno reiterar que, conforme a la jurisprudencia de esta Sala (CSJ SL10538-2016 y SL2746-2024), el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no exige calificación técnica formal ni umbrales porcentuales como requisito para activar la protección, dado que rige el principio de libertad probatoria y de formación del convencimiento judicial.

De manera que el ejercicio adecuado que debió realizar el a quo para establecer si al momento del despido la demandante era acreedora del fuero de discapacidad, debía centrarse en verificar si existía una deficiencia de mediano o largo plazo que al interactuar con el entorno enfrentaba barreras que no le permitían ejecutar sus funciones en igualdad de condiciones que los demás trabajadores (CSJ SL2210-2024).

[...]

Esta evaluación debe realizarse conforme al enfoque social y de derechos humanos adoptado por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 1346 de 2009) y por la Ley Estatutaria 1618 de 2013, bajo el cual lo relevante no es únicamente la existencia de una deficiencia, sino su interacción con las barreras del entorno que impidan o dificulten el ejercicio pleno de las funciones en condiciones de igualdad».

PROCEDIMIENTO LABORAL » DEBERES, PODERES Y RESPONSABILIDAD DEL JUEZ - El juez para establecer si al momento del despido la persona era acreedora del fuero de discapacidad, debe valorar conforme al enfoque social y de derechos humanos adoptado por la

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad -Ley 1346 de 2009- y por la Ley Estatutaria 1618 de 2013, bajo el cual lo relevante no es únicamente la existencia de una deficiencia de mediano o largo plazo, sino su interacción con las barreras del entorno que impidan o dificulten el ejercicio pleno de las funciones en condiciones de igualdad conocidas por el empleador

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » DEFICIENCIA » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Se encuentra acreditada la configuración de una deficiencia estructural y funcional de mediano plazo de la trabajadora, que se mantuvo y que al momento del despido persistía con dolor, restricción de movilidad, que no cedieron de forma espontánea ni inmediata y tampoco se agotaron con la incapacidad inicial, que solo finalizaron hasta la segunda cirugía que requirió y que ocurrió el 9 de julio de 2015, lo que habilita el análisis de los demás componentes de la discapacidad conforme a los parámetros de la jurisprudencia

Tesis:

«[...] a continuación, se desarrollarán de manera secuencial los componentes que configuran la protección pretendida, analizando el acervo probatorio del expediente y verificando si el empleador logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio mediante la acreditación de una causa objetiva o justa para la terminación del vínculo laboral.

[...]

i) Deficiencia

Conforme a los términos de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF), se entiende por deficiencia toda afectación de una estructura o función corporal, ya sea de carácter temporal o permanente, que impacta de forma significativa la funcionalidad.

En tal sentido, como se reconoció en sede de casación, en el presente caso está acreditada la existencia de una deficiencia estructural y funcional en la trabajadora, asociada a las lesiones derivadas del accidente de trabajo ocurrido el 27 de septiembre de 2013. Esta condición, caracterizada por inestabilidad articular, dolor persistente y restricción de la movilidad en el pie y el tobillo, se encuentra sustentada en la historia clínica, los exámenes médicos practicados y el informe rendido por Coljuntas (f.os 32 y siguientes, y 139 y 140 del c. del Juzgado).

De la historia clínica (f.º 27 del c. del Juzgado), se deriva la atención inicial y los diagnósticos que dan cuenta del ingreso a urgencias el 27 de septiembre de 2013, por dolor severo tras el accidente de trabajo, con prescripción inicial de inmovilización y posterior diagnóstico de “S921fractura del astrágalo, lesión de Lisfranc, edema muscular y tenosinovitis, que justificaron la remisión especializada” (f.os 32 a 40 del c. del Juzgado).

De los exámenes médicos se observa una alteración estructural y funcional en las extremidades inferiores, en especial en el área de soporte y locomoción, lo cual cumple los parámetros técnicos previstos por la CIF para determinar que al momento del despido existía una deficiencia física en las estructuras corporales.

Por su parte, el informe técnico de Coljuntas que obra en la actuación n.º 31 del cuaderno de la Corte respalda la anterior conclusión, al integrar los hallazgos clínicos con referencias científicas especializadas, como el estudio de Mucileanu et al. (2024), sobre la recuperación de lesiones de Lisfranc, y el informe de Sinkler et al. (2023), que examina las consecuencias funcionales de lesiones de alta energía en esa zona anatómica. Dichas investigaciones abordan aspectos relacionados con la recuperación del paciente, las limitaciones funcionales y los efectos a largo y mediano plazo, y evidencian la complejidad de este tipo de lesiones, en particular por comprometer estructuras esenciales para el soporte corporal y la movilidad conforme a la CIF.

ii) Carácter de mediano y largo plazo

Resulta metodológicamente relevante advertir que para definir el plazo de la deficiencia el primer paso es descartar que se esté en presencia de una afectación de corto plazo, esto es, que no se resuelva en un breve lapso y que no existan secuelas funcionales

En efecto, la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y de la Salud, así como la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y la Ley 1618 de 2013, reconocen que una deficiencia puede ser temporal o permanente, progresiva o regresiva, continua o intermitente. Lo determinante no es su duración abstracta, sino si sus efectos funcionales exceden lo meramente transitorio y generan restricciones reales.

Así, el análisis debe centrarse en dilucidar si la deficiencia era duradera, al menos en el mediano o largo plazo, o si se prolongó de manera tal que generó una afectación sostenida en el tiempo. Esta conclusión debe derivarse de la valoración conjunta del material probatorio, en especial de los documentos clínicos, diagnósticos, incapacidad prolongada y evidencia

médica que refleje la evolución, intensidad y repercusión funcional de la deficiencia, más allá de una lectura puramente cronológica, siempre que permita valorar objetivamente la persistencia de esa afectación funcional.

Sobre este punto, esta Sala ha precisado que la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Convención y la Ley Estatutaria 1618 de 2013 está dirigida a personas cuyas deficiencias de mediano y largo plazo, al interactuar con barreras del entorno laboral, les impiden participar plenamente y en condiciones de igualdad. En consecuencia, se repite, las alteraciones momentáneas de salud o patologías de carácter leve, transitorio o de corta duración no configuran, por sí mismas, una discapacidad que active dicha garantía, por lo que su análisis exige verificar que concurren tales características.

[...]

iii) Plazo de la deficiencia en el caso bajo estudio

Como fue explicado, las pruebas clínicas y documentales demuestran que los diagnósticos no fueron transitorios ni pasajeros, sino que exigieron un proceso médico sostenido, con incapacidades sucesivas, intervenciones quirúrgicas “en dos tiempos” o en dos momentos y restricciones funcionales persistentes por cerca de dos años.

De ahí que el estudio integral del material probatorio del plenario permita identificar tres etapas clínicas que reflejan la duración, plazo y repercusión funcional de la deficiencia que tenía Karen Jiménez Díaz, así:

“En la atención inicial y diagnóstico, la historia clínica (f.º 27 del c. del Juzgado), da cuenta de los diagnósticos de ‘S921fractura del astrágalo, lesión de Lisfranc, edema muscular y tenosinovitis, que justificaron la remisión especializada’ (f.os 32 a 40 del c. del Juzgado)”.

En las intervenciones quirúrgicas y el tratamiento, se observa que el médico tratante de la Clínica del Pie ordenó una planificación quirúrgica en dos tiempos -reducción abierta con “POP osteosíntesis en pie izquierdo” realizada el 28 de noviembre de 2013, y retiro del material implantado -programada para julio 2015-, conforme a los hallazgos de “lesión compleja de Lisfranc, lesión ligamentaria en tobillo izquierdo e inestabilidad y artrodesis tarsometatarsal” (f.os 34 en adelante del c. del Juzgado).

[...]

Frente a la rehabilitación funcional y la continuidad del tratamiento, los controles ortopédicos posteriores confirmaron persistencia del dolor y

limitación funcional (f. os 147, 149 y 152). En febrero de 2014, se ratificó la necesidad de la segunda intervención para retiro de material de osteosíntesis, y aún se encontraba en proceso de atención y pendiente de realización de la cirugía sin conclusión del tratamiento que inició siete meses antes, cuando el empleador optó por terminar el vínculo laboral el 23 de abril de 2014(f. os 42, 96 y 158 del c. del Juzgado).

A lo anterior conviene agregar que el propio empleador fue quien admitió que trasladó a la trabajadora a una sede sin escaleras, con ocasión de su “proceso de recuperación y rehabilitación total y efectiva” (f.º 40 del c. del Juzgado), elemento suasorio que ratifica la existencia y permanencia de la deficiencia funcional para el 11 de febrero de 2014.

El recuento de sucesos anterior evidencia que la deficiencia y su impacto funcional se mantuvieron por un periodo de 1 año, que al momento del despido, persistían con restricciones funcionales que no cedían de forma espontánea ni inmediata y tampoco se agotaron con la incapacidad inicial, debido a que la prolongación del proceso médico funcional requirió una planificación quirúrgica compleja en dos ocasiones, con tiempos amplios de preparación y seguimiento que finalizaron hasta la segunda cirugía que ocurrió el 9 de julio de 2015, esto es, por espacio de dos años.

Por todo lo expuesto, para la Corte no cabe duda de que en el presente asunto se configuró una deficiencia de mediano plazo que habilita el análisis de los demás componentes de la discapacidad, conforme a los parámetros fijados por la jurisprudencia».

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » DEFICIENCIA - Se entiende por deficiencia toda afectación de una estructura o función corporal, ya sea de carácter temporal o permanente, que impacta de forma significativa la funcionalidad -concepto conforme a los términos de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF)-

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

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » DEFICIENCIA - La deficiencia puede ser temporal o permanente, progresiva o regresiva, continua o intermitente, o determinante; no es su duración abstracta, sino si sus efectos funcionales exceden lo meramente transitorio y generan restricciones reales

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » DEFICIENCIA - Rasgos orientadores de la deficiencia a largo y mediano plazo -criterio funcional a partir de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Ley Estatutaria 1618 de 2013 y la jurisprudencia-

Tesis:

«[...] aunque en el ordenamiento jurídico colombiano no existe una definición legal expresa de los plazos, es posible estructurar un criterio funcional, a partir de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 1346 de 2009), la Ley Estatutaria 1618 de 2013 y la jurisprudencia. Como pasa a verse:

a) Deficiencia de largo plazo

Estas comprenden aquellas que se extienden de forma indefinida o permanente en el tiempo, sin una expectativa razonable de resolución funcional. Se trata de afectaciones que persisten a pesar de la culminación del proceso médico o de la rehabilitación funcional, e incluso después de alcanzada la mejoría médica máxima, cuando las restricciones continúan y limitan de manera sostenida el desarrollo de actividades cotidianas o, para lo que aquí concita la atención de la Sala, el desempeño en el ámbito laboral. Algunos de los rasgos orientadores de la deficiencia pueden ser:

- Duración prolongada o sin horizonte cierto de recuperación funcional.
- Persistencia de restricciones tras alcanzada la mejoría médica máxima.
- Naturaleza crónica, degenerativa, congénita o con secuelas permanentes.
- Necesidad de tratamientos indeterminados, terapias de mantenimiento o medidas paliativas.
- Afectación funcional continua, que no se resuelve con el paso del tiempo.
- Prescripción de reconversión laboral definitiva por indicación médica especializada.

Estos escenarios reflejan una alteración estructural o funcional que, en la medida en que se proyecta de forma sostenida, se enmarca en los supuestos de protección reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, conforme a lo previsto en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la CIF y la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

b) Deficiencia de mediano plazo

Estas corresponden a aquellas que, sin ser permanentes, tienen una duración significativa y afectan la funcionalidad laboral de la persona durante un periodo intermedio (CSJ SL2210-2024). A título de ejemplo, sin

que puedan dejar de considerarse otros, los siguientes pueden ser algunos rasgos orientadores de la deficiencia:

- Requerir tratamientos médicos, cirugías o procesos de rehabilitación sostenidos en el tiempo.
- No se resuelve en el corto plazo, pero admite un pronóstico razonable de recuperación en un horizonte intermedio.
- Genera afectaciones duraderas en la estructura o función corporal que exceden lo meramente transitorio.
- Implica una reducción real de la capacidad funcional.
- Requiere seguimiento clínico periódico con especialistas o tratamientos escalonados.
- Puede requerir, durante el tratamiento, limitaciones temporales en tareas habituales, cambios transitorios en su ejecución o reconversión laboral temporal.

Desde una perspectiva funcional, las deficiencias de mediano plazo suponen alteraciones significativas en las funciones corporales que inciden de manera sostenida en el desempeño de actividades básicas, particularmente en el ámbito laboral, sin ser transitorias ni alcanzar la permanencia propia de aquellas de largo plazo. Es decir, son afectaciones cuya evolución requiere un seguimiento clínico continuo, sin resolución inmediata ni recuperación funcional total en un corto plazo.

Las referidas situaciones pueden originarse en diversos diagnósticos clínicos o traumáticos que, sin importar su etiología específica, generan una afectación funcional sostenida, y reflejan una estabilidad relativa del estado de salud durante un período considerable. En todo caso, se trata de limitaciones que no ceden de forma espontánea ni inmediata y que inciden de manera prolongada en el desempeño laboral. Luego, lo relevante para el análisis jurídico no es su permanencia absoluta, sino su impacto funcional prolongado en el tiempo, más allá de lo circunstancial o momentáneo.

Cabe aclarar que en este punto del análisis se examina exclusivamente la presencia y duración funcional de la deficiencia, sin que ello implique aún valorar si existe discapacidad ni si se requieren ajustes razonables. Aunque en etapas posteriores puedan surgir necesidades relacionadas con apoyos o ayudas técnicas, tales aspectos corresponden a momentos distintos del estudio jurídico. Lo que aquí interesa es establecer si la alteración en la estructura o función corporal posee una duración suficiente para ser calificada como una deficiencia de mediano plazo, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y a la Ley 1618 de 2013».

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

DISCAPACIDAD » DEFICIENCIA - Las situaciones de deficiencia de corto plazo desde la perspectiva del modelo social y de derechos humanos de la discapacidad, acogido por la jurisprudencia mediante la interpretación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no se encuentran en sí mismas cobijadas por el régimen de protección reforzada, ya que no implican una interacción sustancial con barreras del entorno ni afectan el ejercicio de derechos en igualdad de condiciones, se trata, en cambio, de afectaciones transitorias, o pasajeras que no alcanzan el umbral necesario para activar la garantía

Tesis:

«c) Deficiencia de corto plazo

Hace referencia a aquellas condiciones cuya duración es limitada y con una expectativa clara de recuperación pronta, sin que generen alteraciones funcionales significativas, secuelas ni afecten de forma sostenida el desempeño laboral.

Desde la perspectiva del modelo social y de derechos humanos de la discapacidad, acogido por la jurisprudencia mediante la interpretación de la Convención, y del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estas situaciones no se encuentran en sí mismas cobijadas por el régimen de protección reforzada, ya que no implican una interacción sustancial con barreras del entorno ni afectan el ejercicio de derechos en igualdad de condiciones. Se trata, en cambio, de afectaciones transitorias, o pasajeras que no alcanzan el umbral necesario para activar dicha garantía.

En conclusión, cuando del análisis probatorio efectuado por el juez se desprende que la condición médica corresponde a un evento pasajero o de corto plazo, resulta inane el estudio sobre la deficiencia o sobre las barreras y, por tanto, no sería procedente continuar con el examen de la configuración de una discapacidad o la obligación de realizar de ajustes razonables. La anterior delimitación metodológica garantiza que la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se oriente a quienes verdaderamente enfrentan deficiencias que se transforman en afectaciones persistentes en su funcionalidad y que, por ende, al interactuar con el entorno laboral hacen que la persona enfrente una barrera».

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » BARRERAS » ANÁLISIS DE PRUEBAS - La descripción funcional del cargo desempeñado por la trabajadora al momento del despido permite identificar con precisión las condiciones del entorno laboral que, tras la aparición de su deficiencia física, se transformaron en barreras que limitaron el ejercicio pleno de sus funciones; así, a pesar de requerir ayudas como bastón o férula y presentar restricciones para permanecer de pie por tiempos prolongados, no se le garantizaron los medios mínimos para el

desarrollo de sus labores en igualdad de condiciones; además, fue convocada a reuniones durante su incapacidad médica, lo que evidencia una conducta excluyente del empleador; estas circunstancias, conocidas por él y sumadas a una deficiencia de mediano plazo, configuran una situación de discapacidad conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997

Tesis:

«iv) Barreras en el entorno laboral

Cabe recordar que estas no son inherentes a la persona ni a su deficiencia, sino que emergen de la organización del entorno físico, social, actitudinal o normativo, que, al no estar diseñado bajo criterios de inclusión, imponen obstáculos al ejercicio pleno de derechos de las personas con discapacidad.

Al respecto, esta Sala en sentencia CSJ SL2210-2024, reiteró que la existencia de barreras debe valorarse de manera integral, y que, si bien la trabajadora puede presentar elementos demostrativos, en muchos casos, el empleador se encuentra en mejores condiciones para aportar pruebas.

Así lo precisó la Corte al señalar que:

“Ahora, en principio, corresponde al trabajador demostrar la existencia de la deficiencia de mediano o largo plazo, y que esta era conocida por el empleador, ya sea porque se la comunicó o por su notoriedad. Esto no impide que el juzgador encuentre demostrado este requisito, a partir del estudio de la totalidad del acervo probatorio (con lo que aportó la contraparte) o de los medios de convicción que decreta de oficio.

Por otro lado, la barrera laboral debe analizarse a partir de la revisión integral del expediente; aunque puede que para el trabajador sea más favorable en el litigio hacer un ejercicio demostrativo de su existencia, hay múltiples eventos en que el empleador tiene más facilidades para ello, por ejemplo, porque se comunica directamente con la ARL, tomó medidas para su abordaje, entre otras opciones. Por ello, el juez está obligado a indagar en todo el libelo para verificar el cumplimiento de esta exigencia e incluso, de considerarlo necesario, ordenar pruebas de oficio.

Además, el empleador puede presentar pruebas relacionadas con las medidas que ha tomado para abordar las barreras y promover la inclusión laboral, mientras que la persona con discapacidad puede ofrecer evidencia sobre las dificultades que enfrenta y las barreras que obstaculizan su plena participación en el empleo.

Lo dicho, se acompasa también desde una perspectiva de discapacidad, en la que no se imponen cargas probatorias imposibles o difíciles de cumplir al trabajador con discapacidad, ni deberes procesales que obstaculicen su

derecho, sino que se reconocen las particularidades de este tipo de eventos y, por ende, el análisis de todo el material probatorio y la facultad autónoma del juez para practicar pruebas sirven para acreditar estos supuestos”.

Por ello, resulta imprescindible verificar si la trabajadora enfrentaba barreras en el entorno que le impedían desempeñar sus funciones en condiciones de igualdad respecto de los demás trabajadores, lo cual —como se explicó con suficiencia en sede de casación— solo puede determinarse a partir del análisis probatorio y no mediante una inferencia automática.

En el caso concreto, la descripción funcional del cargo desempeñado por la trabajadora al momento del despido permite identificar con claridad los elementos del entorno que, tras la aparición de la deficiencia y al interactuar con el contexto laboral, configuraron barreras que afectaron el ejercicio de sus funciones.

Así, a folios 24 a 25 del c. del Juzgado, obra el manual de responsabilidades y funciones que demuestra que la demandante se encargaba del cobro de cartera y, entre otras, de:

“[...] recibir el combustible en la estación de servicio, verificar la descarga en tanques, atender a los clientes, coordinar y atender sus reclamos, coordinar la calibración de los instrumentos de medición que intervienen en la operación, realizar visitas periódicas a los clientes de la estación, garantizar el correcto funcionamiento de los equipos, proporcionando soluciones inmediatas con la prestación de un excelente servicio”

A folio 136 del c. del Juzgado, se observa una actualización de funciones realizada por la empleadora, en la que se consignaron otras responsabilidades como: verificación de medidas diarias e inventario, reembolso de caja menor, control de horario del personal de patio, manejo administrativo, seguimiento de cartera, gestión comercial, adquisición de repuestos y control de planillas, entre otras.

Estas labores exigían desplazamientos constantes, vigilancia operativa en campo y gestión directa de procesos técnicos, lo que, al momento del despido, expuso a la trabajadora a barreras físicas y organizacionales derivadas de la restricción a la movilidad de cara a un entorno laboral que no facilitaba su desempeño en condiciones de igualdad. Por el contrario, dicho entorno se tornó excluyente frente a sus necesidades funcionales específicas.

Los testimonios y documentos allegados al proceso evidencian que la actora continuaba ejecutando las mismas labores misionales desempeñadas antes del accidente, como cobro de cartera, gestión administrativa, seguimiento de

inventarios y manejo operativo de la estación, tareas que como se dijo implicaban movimiento.

Entonces, si bien el empleador mediante comunicado del 11 de febrero de 2014 (f.º 40 del c. del Juzgado)-, le informó a la demandante que la “apoyar[ía] en todo su proceso de recuperación luego de su accidente y log[rar] la rehabilitación total y efectiva, ya que en el momento la estación de la calle 30 no e[ra] apta para su rehabilitación” (negrillas de la Sala), lo cierto es que en ese documento le indicó que “las condiciones laborales no se ver[i]án afectadas, por el contrario seguirán siendo las mismas”. En consecuencia, las barreras físicas y organizacionales derivadas de la interacción entre la deficiencia y el entorno laboral persistieron al momento del despido.

Esta situación fue ratificada por el testigo Jhon Nagles, quien indicó que la demandante aún presentaba dificultades de movilidad, utilizaba bastón o férula, no podía permanecer de pie por tiempos prolongados ni subir escaleras, y que fue ubicada “al lado de la recepción de la empresa, en un escritorio pequeño”.

Lo anterior da cuenta de que las barreras que enfrentaba la trabajadora, derivadas de la interacción de su deficiencia física con el entorno, no fueron eliminadas; por el contrario, persistieron porque se le mantuvo la obligación de movilizarse para efectuar una de sus tareas principales contempladas en el manual de funciones.

En términos de la CIF, tales obstáculos configuran barreras de tipo físico (ausencia de adecuaciones para su movilidad reducida), y organizacional (estructura del cargo centrada en labores presenciales en campo, sin adaptación posterior).

Incluso se configuró una nueva barrera de carácter actitudinal, originada en el trato recibido. En efecto, al no garantizarle los medios mínimos para ejecutar sus labores y además ser convocada a reuniones durante su incapacidad, la empresa incurrió en prácticas que evidencian un enfoque excluyente respecto de su participación laboral, que le impidieron a Karen Jiménez Díaz desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Así las cosas, teniendo en cuenta que para la fecha del despido ya se encontraba vigente la Ley 1618 de 2013, así como otras normas de obligatorio cumplimiento como el Convenio 159 de la OIT (Ley 82 de 1988) y la Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina -en particular, sus artículos 14 y 17-, era deber del empleador identificar las barreras existentes y adoptar medidas adecuadas para su eliminación o mitigación.

En conclusión, al momento de la desvinculación persistían barreras de orden físico, organizacional y actitudinal que impedían a la trabajadora desempeñar sus funciones en condiciones de igualdad. Tales obstáculos, conocidos por el empleador, sumados a una deficiencia de mediano plazo, configuran una situación de discapacidad en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

v) Conocimiento del empleador

Por lo expuesto, de las pruebas obrantes en el plenario e incluso del mismo traslado de sede que realizó el empleador a la trabajadora, en el presente asunto, no cabe duda de que la empresa tenía conocimiento de su deficiencia y duración, así como de las barreras enfrentadas, pues así se desprende de las incapacidades médicas, la reubicación, el uso visible de ayudas para la movilidad y las comunicaciones remitidas por la trabajadora sobre las condiciones materiales que impedían el ejercicio de sus funciones (f.os 35, 36, 115 y 136 del c. del Juzgado)».

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » BARRERAS - Las barreras no son inherentes a la persona, sino que emergen de la organización del entorno físico, social, actitudinal o normativo, que, al no estar diseñado bajo criterios de inclusión, imponen obstáculos al ejercicio pleno de derechos de las personas con 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-

Tesis:

«vi) Ajustes razonables

Conforme al artículo 2.º de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, así como a los artículos 5.º de la Ley 1618 de 2013 y 26 de la Ley 361 de 1997, los ajustes razonables constituyen modificaciones o adaptaciones necesarias y adecuadas para garantizar que una persona con discapacidad pueda ejercer sus funciones en condiciones de igualdad.

De igual forma, estos deben basarse en criterios objetivos y no representar “una carga desproporcionada o indebida” para el empleador. Esta valoración sobre la razonabilidad o proporcionalidad del ajuste puede diferir según el caso específico, lo que exige a los empleadores realizar un esfuerzo razonable para identificar y proporcionar aquellos que resulten imprescindibles para las personas con discapacidad. Si no es posible implementarlos, el empleador debe informar de esta situación al trabajador (CSJ SL1491-2023).

De resultar la situación de discapacidad “incompatible e insuperable” con el correspondiente cargo u en otro existente en la empresa, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal. Caso en el cual resulta obligatoria la aprobación del Ministerio de Trabajo, tal como esta Sala lo dispuso en sentencia CSJ SL1360-2018.

Por su parte, la jurisprudencia de esta Sala ha precisado que tales ajustes deben ser pertinentes, idóneos y eficaces, de modo que eliminen o mitiguen de forma sustancial la barrera identificada (CSJ SL2210-2024). Por ello, no se trata de evaluar únicamente si se adoptó alguna medida, sino de establecer si esta respondió de manera efectiva a las necesidades funcionales de la trabajadora conforme a los artículos 9.º de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y 5.º de la Ley 1618 de 2013

[...]

Se itera, la implementación de ajustes razonables efectivos no habilita automáticamente el despido. Una vez realizados dichos ajustes, si el empleador decide terminar el contrato, debe acreditar que tal decisión obedece a una causa justa u objetiva, o que ocurrió por mecanismos legalmente válidos como la renuncia del trabajador, la transacción, la conciliación o el mutuo acuerdo, sin necesidad de contar con la autorización del Ministerio de Trabajo (CSJ SL1360-2018). Este trámite administrativo será exigible únicamente cuando el despido guarde relación directa con la discapacidad y no se hayan podido implementar los ajustes razonables».

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » AJUSTES RAZONABLES - Concepto de ajustes razonables conforme al artículo 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, así como a los artículos 5 de la Ley 1618 de 2013 y 26 de la Ley 361 de 1997

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » PROCEDENCIA - La autorización del inspector del trabajo para la terminación del contrato laboral de persona en situación de discapacidad, con el pago de la indemnización legal, se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades sea incompatible e insuperable con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » AJUSTES RAZONABLES - Para la inclusión efectiva de personas en condición de discapacidad es necesario identificar y aplicar ajustes que respondan a las características de cada caso, estos deben tener en cuenta el tipo de discapacidad, las funciones que desempeña la persona y las condiciones del entorno laboral; son criterios orientadores de su adopción: i) Los apoyos individuales, como ayudas técnicas, productos de apoyo o elementos ergonómicos, ii) Los ajustes razonables de accesibilidad, intervenciones específicas realizadas cuando se detecta la necesidad; los cuales recaen sobre el entorno físico, tecnológico o comunicacional para facilitar su acceso y participación, iii) Adaptaciones en las condiciones de trabajo que pueden ser transitorias o definitivas y están previstas en la legislación nacional, como la reincorporación, la reubicación y el reintegro laboral

Tesis:

«Desde una perspectiva estructural, si bien no existe una norma única que establezca parámetros fijos sobre la forma en que deben ejecutarse los ajustes razonables, en el marco del deber de garantizar condiciones de igualdad para las personas con discapacidad, es posible identificar ciertas líneas orientadoras que facilitan su análisis judicial.

Dado que la discapacidad es un concepto dinámico, estas pautas no deben clasificarse en categorías cerradas o listas taxativas, sino como marcos de referencia o rasgos orientadores útiles para identificar y evaluar las medidas exigibles en cada caso concreto, de acuerdo con el tipo de discapacidad, las funciones desempeñadas y las condiciones del entorno laboral, con el fin de eliminar o mitigar las barreras que impiden la inclusión efectiva en el empleo.

En este contexto, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Observación General n.º 6, al analizar el artículo 5.º, párrafo 3, hacen referencia, entre otros, a los apoyos individuales, como ayudas técnicas, productos de apoyo o elementos ergonómicos. Estas medidas tienen como finalidad facilitar el desempeño de las funciones sin alterar la estructura esencial del puesto, y su pertinencia se valora en función de la relación directa entre la deficiencia y las exigencias del cargo.

También hacen referencia a los ajustes razonables de accesibilidad, concebidos como intervenciones específicas y reactivas, de naturaleza ex nunc, que recaen sobre el entorno físico, tecnológico o comunicacional. Su objetivo es remover barreras que afectan directamente a una persona con un tipo de discapacidad, permitiéndole acceder, desplazarse y permanecer de manera autónoma en el lugar de trabajo.

Estas medidas se distinguen de la accesibilidad general, de carácter ex ante y sistémico, ya que los ajustes razonables se activan ante una necesidad individual concreta y deben evaluarse bajo los criterios de idoneidad, pertinencia y eficacia.

Asimismo, se contemplan las adaptaciones en las condiciones de ejecución de la labor, que pueden ser transitorias o definitivas, e incluyen acciones previstas en el ordenamiento jurídico interno, como la reincorporación (art. 4.º de la Ley 776 de 2002), la reubicación laboral, temporal o definitiva (ibid., art. 8.º), y la figura del reintegro laboral, utilizada en sede judicial para referirse al restablecimiento del vínculo laboral tras un finiquito carente de causa legítima que puede darse con o sin modificaciones, entre otras.

En todo caso, lo fundamental en estos asuntos es que para que las acciones realizadas puedan calificarse como ajustes razonables, deben estar dirigidas a la remoción efectiva de las barreras mediante soluciones adecuadas y necesarias, conforme a las condiciones particulares de la persona con discapacidad.

A su vez, la razonabilidad no se predica de su existencia formal, sino de su capacidad real para eliminar o mitigar los obstáculos al ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de igualdad. En consecuencia, un ajuste solo será razonable si cumple con los criterios de idoneidad, pertinencia y eficacia; de lo contrario, será una medida inocua y carente de valor jurídico o material (CSJ SL2210-2024).

Sobre este último aspecto, en la mencionada Observación General n.º 6, se señaló que:

[...]

Bajo esa mirada, los costos o la disponibilidad de recursos únicamente adquieren relevancia cuando se alega o demuestra la existencia de una carga desproporcionada o indebida para el empleador, evaluación que corresponde a una etapa posterior del análisis.

En línea con ello, y como se consignó en el artículo 2.º de la Convención: “[...] Por “discriminación por motivos de discapacidad” [...] se entenderá la denegación de ajustes razonables”. Esta va en sintonía con lo que ha señalado el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en su Observación General n.º 8, en la que reiteró que “la denegación de ajustes razonables” constituye, por sí misma, una forma de discriminación por motivos de discapacidad.

Por consiguiente, lo ocurrido tras la reubicación no configura la causa de la discapacidad; lo relevante para el análisis es determinar si dicha medida fue eficaz para eliminar o mitigar las barreras previamente identificadas, esto es, si permitió que la persona pudiera desempeñar sus funciones en condiciones de igualdad. Si el ajuste adoptado fue suficiente para removerlo o atenuar razonablemente los obstáculos, no habrá lugar a considerar un trato discriminatorio en ese aspecto, y corresponderá entonces examinar la causal de terminación alegada y su conformidad con la ley».

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » AJUSTES RAZONABLES - Diferencia entre ajustes razonables y accesibilidad general

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » AJUSTES RAZONABLES - La denegación de ajustes razonables constituye por sí misma, una forma de discriminación por motivos de discapacidad

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD - La estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva o justa que conduzca a su retiro -la situación de discapacidad está sujeta a una verificación continua de las condiciones que justifican la salvaguarda y la adopción de ajustes razonables y su desenvolvimiento en la ejecución de las obligaciones laborales-

Tesis:

«[...] esta protección no implica un derecho indefinido a permanecer en el empleo, en tanto, la situación de discapacidad debe evaluarse funcional y contextualmente, teniendo en cuenta su carácter evolutivo y cambiante. En esa medida, si la deficiencia de mediano o largo plazo desaparece o, al interactuar con el entorno el trabajador se desempeña en igualdad de condiciones, cesa también el amparo derivado de la estabilidad laboral reforzada.

La Corte enfatiza que la permanencia del trabajador con discapacidad no es automática ni indefinida, sino que está sujeta a una verificación continua de las condiciones que justifican la salvaguarda y la adopción de ajustes razonables y su desenvolvimiento en la ejecución de las obligaciones laborales. Dicha evaluación debe realizarse con base en criterios objetivos y bajo los principios de razonabilidad, proporcionalidad, igualdad y no discriminación.

De ahí que, si desaparecen los supuestos fácticos que daban lugar a la protección, el empleador recupera la libre facultad para terminar válidamente el vínculo laboral sin justa causa, siempre que la decisión no esté motivada por la discapacidad ni configure un acto discriminatorio pues de obedecer a este supuesto el despido se presume discriminatorio y es el empleador quien debe desvirtuar la presunción que opera en favor del trabajador (CSJ SL1360-2018)».

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » REINTEGRO » PROCEDENCIA - Se impone la declaración de la ineficacia del despido, con la precisión de que el derecho al reintegro implica, de una parte, el restablecimiento de las condiciones de empleo, bajo la ficción de que el trabajador nunca fue separado del cargo, y de otra el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por la trabajadora durante el lapso que estuvo cesante

Tesis:

[...] se tiene que el empleador formalizó un traslado a la estación ubicada en la “[c]alle 84 No. 51B-45 de Barranquilla”, en reemplazo de la situada en la “calle 30” -comunicado el 11 de febrero de 2014 (f.º 40 del c. del Juzgado)-, y lo presentó como una medida destinada al apoyo de su recuperación, “ya que en el momento la estación de la calle 30 no e[ra] apta para su rehabilitación”.

Cabe precisar que la discapacidad se acreditó con base en la constatación de una deficiencia de mediano plazo, la existencia de barreras y el conocimiento que tenía el empleador, lo cual activa la presunción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Con todo, también supone el deber de implementar ajustes razonables, en observancia de la Convención y de la Ley Estatutaria, conforme a lo sostenido por la Corte en la sentencia CSJ SL2210-2024. El cumplimiento de esta exigencia de carácter obligatorio según el marco normativo interno e internacional no implica la pérdida de la estabilidad laboral reforzada.

Ahora, en apariencia, el cambio de sede física podría considerarse un ajuste razonable, sin embargo, la Corte no admite esa conclusión, porque como ya

se explicó, su finalidad es mitigar o eliminar de manera efectiva las barreras que enfrenta la trabajadora, de modo que si la medida no cumple este objetivo y la persona sigue sin lograr ejecutar sus funciones en igualdad que los demás, como ocurrió en el caso en estudio, pues la demandante mantuvo las mismas responsabilidades que implicaban movilización y además enfrentó otros escenarios de exclusión que no permitieron una verdadera inclusión, entonces no podrá ser entendida como un ajuste razonable.

En efecto, el testigo, Jhon Nagles, ratificó que la actora fue ubicada en un espacio improvisado “al lado de la recepción”, y al preguntársele sobre las restricciones de las funciones a desarrollar, refirió que “[...] no podía estar subiendo ni bajando escaleras, no podía estar mucho tiempo de pie, que tenía que guardar reposo” (negrillas de la Sala).

También sostuvo que, al reincorporarse la actora, solicitó insistentemente los elementos necesarios para ejecutar su labor sin obtener una respuesta efectiva, esto lo manifestó la actora en el oficio de 3 de abril de 2014 (f.º 43 del c. del Juzgado).

Por último, el deponente refirió: “cuando ella sufrió el accidente, Rafael Polo estaba en el cargo, pero Pedro lo mandó de vacaciones y a Karen le tocó ir durante su incapacidad a trabajar a la estación en las mañanas con yeso y muletas”. Agregó que “participó de las reuniones durante su incapacidad para que respondiera por x o y cliente que se había atrasado en el pago”.

Adicionalmente, no obra en el expediente prueba alguna que dé cuenta del acompañamiento o participación de instancias técnicas como la Administradora de Riesgos Laborales, los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o profesionales especializados para la superación de las barreras a las que la demandante se veía enfrentada, y que pudieran garantizar una medida efectiva para restablecer condiciones de igualdad en el empleo.

Tampoco se acreditó la realización de una evaluación funcional posterior al accidente que permitiera identificar de manera técnica las restricciones derivadas de la deficiencia reportada por la accionante. No consta, además, que se hubiesen adelantado acciones orientadas al rediseño de su perfil o a la adecuación del entorno físico conforme a criterios técnicos, progresivos y personalizados.

Mucho menos se evidencia el cumplimiento de los deberes previstos en los artículos 4.º y 8.º de la Ley 776 de 2002, relativos a la rehabilitación y reincorporación de trabajadores con deficiencias funcionales.

Por todo lo explicado, a juicio de la Sala, la actuación de la empleadora fue insuficiente frente a la obligación de eliminar o mitigar las barreras y constituye un incumplimiento de las responsabilidades reforzadas de protección derivadas del modelo social y de derechos humanos de la discapacidad y del principio de no discriminación, al mantener una situación de desventaja estructural sin la adopción de ajustes razonables idóneos, pertinentes y eficaces.

Por lo tanto, conforme a lo exigido por el artículo 2.º de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el artículo 5.º de la Ley 1618 de 2013 y el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no se desvirtuó la presunción legal, así como los medios de prueba allegados refuerzan la configuración de un despido discriminatorio fundado en la discapacidad sin que se acredite una causa objetiva o justa que rompa su nexo causal.

Esto, porque dados los supuestos que motivaron la casación de la sentencia de segunda instancia, la comunicación mediante la cual la empresa dio por terminado el contrato de trabajo no obedeció a una causa justa ni objetiva. En efecto, el motivo alegado del vencimiento del plazo, basado en la supuesta existencia de un contrato a término fijo, resulta falaz, pues está acreditado y sobre todo no fue discutido por las partes que el vínculo que las unía era de carácter indefinido.

Se recuerda que, conforme al contrato de trabajo en su cláusula 5.º (f.º 22 y 23 y 134 y 135 del c. del Juzgado), se pactó que la relación adquiría naturaleza indefinida una vez superado el periodo de prueba, tal como aconteció. Ese documento no fue desconocido por ninguna de las partes, razón por la cual el ad quem tuvo por acreditada dicha modalidad contractual. Por ende, el finiquito laboral no podía fundarse válidamente en la expiración de un supuesto término fijo, lo que evidencia que se trató de un despido sin justa causa.

En suma, se impone la declaración de la ineficacia del despido, con la precisión de que el derecho al reintegro implica, de una parte, “el restablecimiento de las condiciones de empleo, bajo la ficción de que el trabajador nunca fue separado del cargo” (CSJ SL13242-2014), y de otra, el “pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por el trabajador durante el lapso en que estuvo cesante” (ibidem).

Debe precisarse que, aunque al momento del despido la empleada presentaba una deficiencia física de mediano plazo que, al interactuar con el entorno, hacía que ésta enfrentara barreras que le impedían desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones con los demás, lo cierto es que la Sala no cuenta con información actualizada sobre su condición funcional, la etiología de la deficiencia ni tampoco la persistencia de las barreras.

En tal sentido, corresponde al empleador verificar si, en el escenario actual, subsisten obstáculos que exijan ajustes razonables o si, por el contrario, las condiciones funcionales de la trabajadora han variado de forma tal que permiten su inclusión efectiva sin requerir nuevas medidas.

Así, conforme la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo y el Decreto 1333 de 2018, se impone la obligación de verificar de manera continua la existencia de barreras persistentes y definir los ajustes razonables indispensables para asegurar condiciones laborales accesibles e inclusivas.

Para lo anterior, se recuerda que, de acuerdo con el artículo 3.º de la Resolución 1843 de 2025, que derogó expresamente la 2346 de 2007, el empleador cuenta con herramientas como los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, post incapacidad, reintegro, periódicos y de retiro, los cuales permiten identificar las condiciones físicas, mentales y sociales de la trabajadora en relación con los factores de riesgo inherentes al cargo y valorar las consecuencias derivadas de su exposición.

Así las cosas, se revocará la sentencia apelada. En su lugar, se accederá a las súplicas de la demanda, por lo que se declarará la ineficacia del despido con las consecuencias legales derivadas del artículo 26 de la Ley 361 de 1997: reintegro al cargo que desempeñaba o a uno equivalente; el pago de los salarios, prestaciones sociales, demás acreencias dejadas de percibir desde la desvinculación y los aportes no sufragados al sistema de seguridad social integral a partir del despido ineficaz hasta el reintegro y, en adelante, según el cálculo que efectúe la entidad administradora a la que se encuentre afiliada o se afilie; y el reconocimiento de la indemnización especial prevista en la norma citada.

En consecuencia, se condenará a la convocada a reintegrar a la demandante al cargo que ocupaba y a pagarle los salarios, prestaciones sociales y demás acreencias dejadas de sufragar desde aquella fecha, hasta cuando se produzca efectivamente el reintegro, con base en el último salario básico mensual equivalente a \$1.670.837, toda vez que dicha cuantía no fue discutida por ninguna de las partes (f.º 159 del c. del Juzgado).

Una vez realizado lo anterior, se ordenará que el empleador lleve a cabo los exámenes médicos ocupacionales pertinentes y se agote el proceso de rehabilitación para identificar la etiología, descripción de las secuelas anatómicas o funcionales, pronóstico y terapéutica posible.

Por concepto de la indemnización especial por despido en estado de protección por los 180 días de salario (CSJ SL679-2021 y SL6850-2016), la convocada a juicio pagará \$10.025.022.[...].

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » INDEMNIZACIÓN ESPECIAL » LIQUIDACIÓN

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA » INDEXACIÓN » FÓRMULA

Tesis:

«[...] las condenas aquí impartidas deberán indexarse, dada la pérdida de poder adquisitivo del peso colombiano y el derecho de la actora a recibir el valor real debido, tal como se solicitó en el escrito de la demanda. Esta se calculará desde la fecha de exigibilidad de cada derecho hasta la data efectiva de pago de las condenas salariales, prestacionales e indemnizatorias aquí dispuestas conforme a la fórmula aprobada por esta Sala:

[...]

El auxilio de cesantía adeudado deberá consignarse en la entidad administradora a la que esté afiliada o se afilie la actora, liquidado con base en el salario indicado.

Se declararán no probadas las excepciones propuestas».

NOTA DE RELATORÍA:

Esta providencia anuncia dos salvamentos de voto y una aclaración de voto.

Es relevante en la siguiente temática:

CONTRATO DE TRABAJO > TERMINACIÓN DEL CONTRATO > ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD > AJUSTES RAZONABLES - Para la inclusión efectiva de personas en condición de discapacidad es necesario identificar y aplicar ajustes que respondan a las características de cada caso, estos deben tener en cuenta el tipo de discapacidad, las funciones que desempeña la persona y las condiciones del entorno laboral; son criterios orientadores de su adopción: i) Los apoyos individuales, como ayudas técnicas, productos de apoyo o elementos ergonómicos, ii) Los ajustes razonables de accesibilidad, intervenciones específicas realizadas cuando se detecta la necesidad; los cuales recaen sobre el entorno físico, tecnológico o comunicacional para facilitar su acceso y participación, iii) Adaptaciones en las condiciones de trabajo que pueden ser transitorias o definitivas y están previstas en la

legislación nacional, como la reincorporación, la reubicación y el reintegro laboral / Diferencia entre ajustes razonables y accesibilidad general

CONTRATO DE TRABAJO > TERMINACIÓN DEL CONTRATO > ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD - La estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro -la situación de discapacidad está sujeta a una verificación continua de las condiciones que justifican la salvaguarda y la adopción de ajustes razonables y su desenvolvimiento en la ejecución de las obligaciones laborales-

CONTRATO > ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD > DEFICIENCIA - Rasgos orientadores de la deficiencia a largo y mediano plazo -criterio funcional a partir de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Ley Estatutaria 1618 de 2013 y la jurisprudencia- / Las situaciones de deficiencia de corto plazo desde la perspectiva del modelo social y de derechos humanos de la discapacidad, acogido por la jurisprudencia mediante la interpretación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no se encuentran en sí mismas cobijadas por el régimen de protección reforzada, ya que no implican una interacción sustancial con barreras del entorno ni afectan el ejercicio de derechos en igualdad de condiciones, se trata, en cambio, de afectaciones transitorias, o pasajeras que no alcanzan el umbral necesario para activar la garantía

SALVAMENTO / ACLARACIÓN / ADICIÓN DE VOTO:

ACLARACIÓN DE VOTO: CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA

ACLARACIÓN DE VOTO: LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ