Bogotá D.C., 14 de septiembre de 2023

Boletín N° 9 - 2023

Sentencia SL1152 de 2023 – Postura de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en relación con la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud

A través de la Sentencia SL1152 de 2023, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia precisó su postura en relación con la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud y, en términos generales, recordó que para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es necesario que la persona cuente con una discapacidad, que en el ámbito laboral se entenderá como una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, que al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás.

Así las cosas, a continuación nos permitimos exponer las consideraciones relevantes en materia laboral:

1. ¿En qué consiste la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud?

La estabilidad reforzada en favor de los trabajadores que presentan limitaciones de salud se encuentra orientada a evitar una eventual terminación del contrato de trabajo que tenga como fundamento el estado de salud de una persona. Lo anterior, salvo que el empleador cuente con la correspondiente autorización del Ministerio de Trabajo para tal efecto.

2. ¿Cualquier afectación de salud otorga la estabilidad laboral reforzada?

No. La Corte Suprema de Justicia se apartó de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consagración legal de la estabilidad laboral reforzada, aplica para las personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración. Lo anterior, con fundamento en que la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad y la Ley Estatutaria 1618 de 2013 previeron la protección para las deficiencias de mediano y largo plazo que, al interactuar con barreras de tipo laboral, impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás.

3. ¿Cuándo se configura la estabilidad laboral reforzada?

En criterio de la Corte Suprema de Justicia, al analizar la estabilidad laboral reforzada es necesario verificar que concurran los siguientes elementos:

a. La existencia de una deficiencia física, intelectual, mental 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 impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás. La Corte recordó que el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que se trata de cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad.

c. El conocimiento de los anteriores elementos por el empleador al momento del despido, salvo que sean notorios para el caso.

Adicionalmente, aunque ello no implica un estándar probatorio, para efectos de evaluar la situación de discapacidad que conlleve la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos:

a. Factor humano: hace referencia a la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo.

b. Factor contextual: supone, entre otros, el análisis del cargo desempeñado, sus funciones, requerimientos, exigencias, y el entorno laboral y actitudinal específico.

c. La contrastación e interacción entre los factores descritos, es decir, la deficiencia o limitación con el entorno laboral.

En consecuencia, en criterio de la Corte Suprema de Justicia, el despido será discriminatorio si del análisis expuesto se concluye que el trabajador se encuentra en una situación de discapacidad y que la terminación del vínculo se da por esa razón.

4. ¿Es necesario acudir al Ministerio del Trabajo para solicitar autorización?

La Corte consideró que, de no acudirse al Ministerio del Trabajo para despedir a una persona con discapacidad, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por el empleador. En ese sentido, recordó que en un proceso judicial las partes deben acreditar lo siguiente:

a. Para solicitar el amparo contenido en la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad, entendida como deficiencia y la barrera laboral. Adicionalmente, debe probar que el empleador conocía tal situación o que era notoria.

b. Para desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, el empleador deberá probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable, y que se comunicó al trabajador.

Adicionalmente, podrá acreditar que tuvo lugar una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Esperamos que esta información le sea útil y quedamos a la espera de cualquier solicitud de aclaración.

Cordial Saludo,

LÓPEZ Y ASOCIADOS S.A.S.