

NUEVO CRITERIO JUDICIAL PARA LA PROTECCIÓN DEL FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL POR RAZONES DE SALUD (ANÁLISIS DE LA SENTENCIA CSJ SL1152-2023).

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia aclaró el nuevo alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, transcrito a continuación:

“En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.”

En sentencia de casación SL1152-2023 (Rad. 90116) la Sala Laboral de la Corte Suprema expuso los elementos para la aplicación de la protección del fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad y la Ley estatutaria 1618 de 2013.

Como primer elemento, se indicó la deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a largo o mediano plazo. Deficiencia entendida como “los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida” (CIF). Al respecto, señaló que la protección del fuero no aplica a trabajadores con afectaciones temporales de salud o patologías transitorias.

Por otra parte, se estableció como segundo elemento del fuero, la existencia de barreras en el entorno laboral, entendidas como desventajas o restricciones de tipo actitudinal, comunicativas, físicas o de cualquier otro aspecto social o del contexto histórico del individuo, que impidan el ejercicio efectivo de sus labores en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Es precisamente la interacción entre la deficiencia y las barreras del trabajo las que determinan la condición foral del trabajador. En la sentencia objeto de análisis, la Corte aclaró que la discapacidad no puede ser asimilada o reducida al concepto de enfermedad, pues no obedece únicamente a los criterios médicos, sino también al conjunto de factores sociales (del entorno laboral) que inciden en el origen de dicha condición.

Esto implica un análisis del rol ocupacional desempeñado por el trabajador y de la conducta del empleador frente las barreras que eventualmente presentan los trabajadores a su cargo; particularmente en cuanto a las condiciones de inicio, desarrollo y terminación de la relación laboral. Por lo anterior, es presupuesto para la protección del fuero que el empleador tenga conocimiento de la deficiencia y de las barreras del contexto laboral que presente un trabajador, al momento de la terminación del contrato o que se traten de hechos notorios.

Así las cosas, el empleador tiene la obligación de ejercer acciones tendientes a la supresión o disminución de las barreras (restricciones o desventajas) que pruebe el trabajador con discapacidad padecer, con el fin de garantizar su participación plena en el contexto laboral.

Lo anterior es exigible en la medida en que no represente cargas indebidas o desproporcionadas; de no ser posible implementar dichas acciones, debe comunicarlo al trabajador.

El Juez deberá valorar el caso en concreto, a través de una serie de indicios como la existencia de incapacidades laborales recientes; las restricciones o recomendaciones médicas vigentes; los conceptos de reubicación o rehabilitación que se presenten; así como de conceptos médicos que reposen en la historia clínica o en exámenes ocupacionales, entre otros indicios, que permitan verificar la correlación entre la deficiencia a la salud y las barreras laborales.

Finalmente, en la sentencia se reiteran las consecuencias que afronta el empleador que omita el trámite de autorización para la terminación del contrato de trabajo de persona con discapacidad, ante el Ministerio del Trabajo. Omitir dicha autorización genera una presunción de discriminación en el despido, lo que traslada al empleador la carga probatoria de justificar la validez en la terminación del contrato de trabajo. Por lo anterior, en dicho caso el empleador deberá acreditar en juicio la justa causa, causa objetiva, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador; así como la adopción de medidas de mitigación de las barreras laborales o la carga desproporcional que ello implique.

La sentencia de casación SL1152-2023 (Rad. 90116) de la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, abandona la tesis clásica de la limitación física, psíquica o sensorial moderada con pérdida de capacidad laboral superior al 15%, de que trata el art. 7º del Decreto 2463 de 2001. En su lugar, la Corte adopta una nueva tesis, un criterio de interpretación de la estabilidad laboral establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, cuya fundamentación centra en la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad y la Ley estatutaria 1618 de 2013.

Corresponde preguntarse si dicho precedente judicial de la Corte Suprema replica la postura actual de la Corte Constitucional expuesta en las sentencias SU-087 de 2022 y SU – 061 de 2023. Al respecto debemos concluir una respuesta negativa; si bien ambas posturas encuentran puntos de alineación como la libertad probatoria y el deber de análisis del caso en concreto, no logran armonizarse por completo. La Corte Constitucional enfoca la protección del fuero al simple estado de salud del trabajador, mientras que la Corte Suprema de Justicia ahonda en el contexto laboral del individuo; diferencia sustancial que sostienen los criterios de las altas cortes con las consecuencias que ello acarrea en la seguridad jurídica.

Para dar aplicación a todo lo anterior, los siguientes elementos le permitirán identificar al empleador, si uno de sus trabajadores es un posible beneficiario del fuero de salud en los términos de la mencionada sentencia:

1. Estimación de la duración de la deficiencia: Debe tratarse de una deficiencia de mediano o largo plazo, es necesario estimar la duración de la patología padecida por el trabajador a partir de la historia clínica, los exámenes practicados, el tiempo que se han padecido los síntomas, el carácter curable o incurable, la duración esperada del tratamiento de acuerdo con el médico tratante y la cantidad de procedimientos a los que deba someterse el trabajador. Los padecimientos de corto plazo o momentáneos no le otorgan a un empleado la protección de estabilidad laboral reforzada.
2. Existencia de barreras para desarrollar plenamente su rol al interior de la compañía en igualdad de condiciones con los demás trabajadores: Analizar las condiciones habituales en las que se prestó el servicio desde el inicio de la relación laboral y cuáles de estas se vieron alteradas como consecuencia de la deficiencia presentada. Si se identifican dificultades actitudinales, comunicativas o físicas que no existían antes de la deficiencia, el trabajador cumplirá con este requisito para ser titular de la estabilidad laboral reforzada, sin embargo, si estas dificultades son superadas a partir de los ajustes razonables realizados por el empleador podrá desvirtuarse la calidad de persona de especial protección.

Si una vez realizado el mencionado ejercicio, no se encuentra que el trabajador sea beneficiario del fuero de estabilidad laboral reforzada, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, sin embargo, no debe olvidarse lo preceptuado por la Corte Constitucional en el sentido de que debe solicitarse autorización al Ministerio del Trabajo para despedir a un colaborador que sea sujeto de especial protección.

Fuente: Sentencia SL1152-2023. Radicación n.º 90116. M.P. Marjorie Zúñiga Romero.

Por: Julián Gómez Rueda
jgomez@scolalegal.com

Por: Juan Esteban Amador
jamador@scolalegal.com

21 de junio de 2023