



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Magistrada ponente

SL1749-2025

Radicación n.º 08001-31-05-007-2017-00019-01

Acta 23

Bogotá D. C., tres (3) de julio de dos mil veinticinco (2025).

La Corte procede a proferir el fallo de instancia en el proceso ordinario laboral que **KAREN ESTHER JIMÉNEZ DÍAZ** adelanta contra **OPERADORES TÉCNICOS DE ESTACIONES DE SERVICIO (OTEDS) SAS**.

I. ANTECEDENTES

En la sentencia CSJ SL1996-2024 del 5 de junio de 2024, esta Corte casó la providencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla emitió el 30 de abril de 2021, que confirmó el fallo absolutorio proferido por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de la misma ciudad el 18 de junio de 2019.

En dicha decisión, se determinó que el Tribunal incurrió en el dislate jurídico atribuido por la recurrente, al suponer

que la profesión de la demandante, por sí sola, descartaba la existencia de barreras laborales. Este enfoque inadecuado omitió el análisis específico del caso y del contexto laboral, imprescindible para evaluar si la actora, con la deficiencia alegada, al interactuar con el entorno, podía desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones. Tal valoración debía realizarse a partir del acervo probatorio obrante en el expediente.

Asimismo, la Corte resaltó que su estudio debía efectuarse desde un enfoque de derechos humanos conforme a los estándares internacionales. En particular, se acogió lo dispuesto en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 1346 de 2009) y en la Ley Estatutaria 1618 de 2013. Esta perspectiva enfatiza la obligación de la sociedad, y en especial del empleador, de adoptar medidas efectivas que garanticen la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En sede de instancia y, para mejor proveer, la Corte solicitó un concepto técnico a la Asociación Colombiana de Juntas de Calificación de Invalidez (Coljuntas). El objetivo era determinar si los diagnósticos médicos de la convocante a juicio, derivados de un accidente de trabajo ocurrido el 27 de septiembre de 2013, configuraban una deficiencia y de qué tipo.

Mediante oficio del 20 de agosto de 2024, Coljuntas indicó que la fractura del «*primer metatarsiano*», y otras lesiones asociadas causaron una «*deficiencia estructural y*

funcional» caracterizada por la inestabilidad del tobillo y dolor persistente. Agregó que la deficiencia era de *mediano plazo*, debido a la necesidad de incapacidades prolongadas, múltiples controles médicos y dos cirugías. También resaltó que, si bien el Manual de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral (Decreto 1507 de 2014) no define expresamente los términos «*corto, mediano y largo plazo*», sí ofrece criterios cualitativos útiles para su análisis.

Este informe fue incorporado al expediente en un total de diez folios en la actuación n.º 31 del cuaderno de la Corte. De ello, se corrió traslado a las partes dentro del término procesal correspondiente, sin que estas presentaran observaciones o reparos.

II. CONSIDERACIONES

Se recuerda que en el asunto no es objeto de discusión que:

- i) Entre las partes existió un contrato de trabajo que inició el 23 de abril de 2012 y dada la cláusula 5.º de tal documento, este se convirtió en indefinido, luego de finalizar el periodo de prueba.
- ii) Karen Jiménez Díaz sufrió un accidente laboral el 27 de septiembre de 2013, como consecuencia del cual le fue diagnosticada una «*fractura de pie no especificada*» lo que generó 72 días de incapacidad (f.º 32 y siguientes del c. del Juzgado).

- iii) A partir del 31 de octubre de 2013, la trabajadora fue diagnosticada con: *«fractura del astralago, lesión de Lisfranc subtipo homolateral con compromiso del ligamento, edema del músculo flexor corto del primer dedo y tenosinovitis del flexor largo de hallux, con fractura del metatarso del pie izquierdo todo lo cual le generó inestabilidad de tobillo»* (f.os 34, 37 y 39 del c. del Juzgado).
- iv) El 6 de noviembre de 2013, el médico especialista en cirugía de pie y tobillo indicó que la actora requería una *«cirugía en dos tiempos»*: la primera se practicó el 28 de noviembre de 2013 y la segunda el 9 de julio de 2015 -posterior al despido- (f.º 51 del c. del Juzgado).
- v) El 11 de febrero de 2014, el empleador le informó el traslado a otra sede de la estación (f.º 40 del c. del Juzgado).
- vi) El 14 de marzo de 2014 reiteró la necesidad de realizar la segunda intervención quirúrgica para el retiro de material y posterior rehabilitación, concepto que fue entregado al empleador el 16 de abril de igual año (f.os 49 y 50 del c. del Juzgado).
- vii) El 3 de abril de 2014 la trabajadora elevó una solicitud escrita en la que reiteró peticiones previas para que se le proporcionaran los elementos de trabajo necesarios para el cumplimiento de sus funciones en la nueva sede (f.º 43 del c. del Juzgado).
- viii) El 8 y 10 de ese mismo mes y año, pidió permisos para asistir a controles médicos, necesarios para

continuar con el procedimiento quirúrgico pendiente (f.os 46 y 47 del c. del Juzgado).

- ix) Finalmente, la empresa comunicó a la trabajadora que su contrato finalizaría el 23 de abril de 2014 (f.os 41 y 42 del c. del Juzgado).

Por su parte, 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. 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).

En ese sentido, 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.

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.

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 CIF¹ 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*

¹ Funciones de las articulaciones y los huesos (b710-b729) pág. 111 capítulo 7 funciones neuromusculoesqueléticas y relacionadas con el movimiento.

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 funcional².

² Conforme al artículo 2.2.3.2.2 del Decreto 780 de 2016, modificado por el Decreto 1333 de 2018, el concepto técnico de rehabilitación debe incluir la etiología demostrada, las secuelas anatómicas y/o funcionales, el estado actual del paciente, el pronóstico, la terapéutica posible y las expectativas de recuperación, lo que puede servir como insumo objetivo para valorar la profundidad y duración de la deficiencia en términos estrictamente funcionales.

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.

Ahora bien, 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.

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.

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).

En este periodo se acumularon setenta y dos (72) días de incapacidad médica y se prescribieron nuevas terapias

físicas, uso de bastón, limitación para cargar peso y moverse (f. os 141 a 158 del c. del Juzgado). Además, se identificaron otras secuelas asociadas, como «*artoplastia con interposición ósea y artrodesis tarsometatarsal*» (f. os 91 y 150 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.

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»*** (negritas de la Sala), lo cierto es que en ese documento le indicó que *«las condiciones laborales no se ver[í]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 OIT³ (Ley 82 de 1988) y la Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina –en particular, sus

³ Sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159).

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)⁴.

^{4 4} Tal inferencia, es consonante con la contestación de la demanda y el interrogatorio de parte, en los que aceptó la ocurrencia del accidente de trabajo del 28 de septiembre de 2013, las autorizaciones a citas médicas (f.ºs 40, 41, 42 92, 93 y 94 del c. del Juzgado) y los controles luego de la primera cirugía de pie (f.ºs 41 y 43).

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.

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.

Por último, cuando las limitaciones funcionales resultan permanentes, pueden requerirse transformaciones más profundas en la organización del empleo o en la trayectoria ocupacional del trabajador, tales como modificaciones en el diseño del puesto, en las condiciones del entorno o procesos de reconversión de mano de obra, entendidos como mecanismos de formación o reorientación profesional.

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:

a) “Ajustes razonables” es un único término y “razonables” no debe interpretarse erróneamente como una cláusula de excepción; el concepto de “razonabilidad” no debería considerarse un elemento calificativo o modificador de la obligación. No es un medio de evaluar los costos del ajuste ni la

disponibilidad de recursos —esto se hace en una etapa posterior, cuando se estima la “carga desproporcionada o indebida”. Por el contrario, la razonabilidad de un ajuste hace referencia a su pertinencia, idoneidad y eficacia para la persona con discapacidad. Por tanto, un ajuste es razonable si logra el objetivo (o los objetivos) para el que se realiza y si está diseñado para satisfacer los requerimientos de la persona con discapacidad.

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.

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.

Ahora bien, 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).

En el caso, 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 funcionales⁵.

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

⁵ Obligaciones que fueron reafirmadas en la Resolución 1843 de 2025 que compila y desarrolla normas vigentes al despido sobre ajustes razonables y evaluación funcional. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones. Artículos 5, 8 y 19. Esta norma compila lineamientos previos sobre la evaluación funcional post-incapacidad, la identificación de restricciones y la adecuación del entorno laboral.

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 adquiriría 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 médico 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.

Salario Mensual	Salario Diario	180 días de Salario
\$1.670.837	\$55.694,56	\$10.025.022

Por otra parte, 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:

$$VA = VH \times \frac{IPC \text{ Final}}{IPC \text{ Inicial}}$$

De donde:

VA = IBL o valor actualizado

VH = Valor histórico que corresponde a cada uno de los derechos a indexar

IPC Final = Índice de Precios al Consumidor de la última anualidad en la fecha de pago.

IPC Inicial = Índice de Precios al Consumidor de la última anualidad en la fecha de causación de cada derecho a indexar.

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.

Las costas de las instancias a cargo de la demandada vencida.

III. DECISIÓN

Por lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sede de instancia, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO. REVOCAR la sentencia que el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Barranquilla profirió el 18 de junio de 2019 y, en su lugar, **DECLARAR** ineficaz el despido de la trabajadora.

SEGUNDO. CONDENAR a OPERADORES TÉCNICOS DE ESTACIONES DE SERVICIO (OTEDS) SAS al **REINTEGRO** de **KAREN JIMÉNEZ DÍAZ** al cargo que ocupaba al momento del despido, sin solución de continuidad, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

TERCERO. CONDENAR a OPERADORES TÉCNICOS DE ESTACIONES DE SERVICIO (OTEDS) SAS a pagar debidamente indexado, con la fórmula indicada en la parte considerativa, las siguientes acreencias:

- a. Los salarios dejados de percibir desde el 23 de abril de 2014 y hasta cuando se produzca efectivamente el reintegro, en valor mensual inicial de \$1.670.837.

- b. Las prestaciones sociales y demás acreencias laborales dejadas de percibir desde las mencionadas calendas, calculadas con base en el salario referido.
- c. La suma de \$10.025.022 correspondiente a 180 días de salarios, a título de indemnización especial consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

CUARTO. ORDENAR a la accionada a realizar los exámenes médicos ocupacionales pertinentes para identificar posibles barreras o establecer la necesidad de implementar ajustes razonables, conforme a lo dicho.

QUINTO. CONDENAR a la demandada a consignar en la administradora a la que esté o estuvo afiliada **KAREN JIMÉNEZ DÍAZ** el auxilio de cesantía anual adeudado, liquidado con base en el salario indicado en la motiva.

SEXTO. CONDENAR a la accionada a pagar los aportes al sistema de seguridad social integral dejados de sufragar a la administradora a la que esté afiliada **KAREN JIMÉNEZ DÍAZ**, desde el 23 de abril de 2014 hasta el reintegro y, en adelante, liquidados con base en el salario mencionado, según el cálculo de la entidad.

SÉPTIMO. DECLARAR NO PROBADAS las excepciones propuestas por la accionada y **ABSOLVER** de las demás pretensiones incoadas en su contra.

Las costas de las instancias a cargo de la entidad demandada vencida.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:

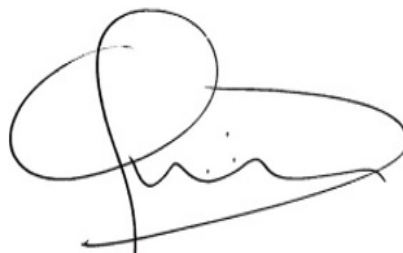


CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA

Presidenta de la Sala
Salvamento de voto



JUAN CARLOS ESPELETA SÁNCHEZ



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Aclaración de voto

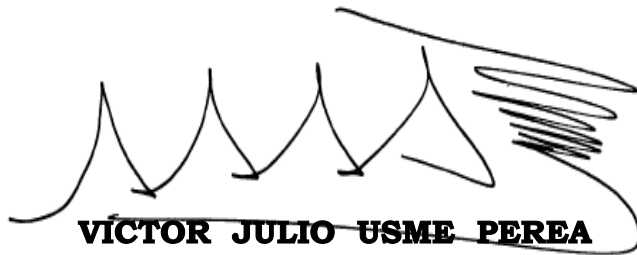


IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Salvamento de voto



VÍCTOR JULIO USME PEREA



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: B594AEE6548D6894E10C2785EA2FDDEB7DAAED58C0179722DA766FEE0A620978

Documento generado en 2025-07-24



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Magistrado ponente

SALVAMENTO DE VOTO

Radicación n.º **08001-31-05-007-2017-00019-01**

Con sumo respeto por la decisión mayoritaria, paso a exponer las razones por las cuales salvo el voto en la decisión adoptada en la sentencia de instancia de la referencia.

Aunque comparto la decisión y los argumentos expuestos en el fallo de casación CSJ SL1996-2024, destaco los siguientes aspectos:

(i) En relación con el estudio y análisis de los componentes de la discapacidad, se reconoce un marco de libertad probatoria.

(ii) La discapacidad no se configura únicamente por la existencia de una deficiencia, su duración o eventual recuperación; solo puede determinarse a partir de la interacción con el entorno, es decir, de las barreras que enfrenta el trabajador, las cuales le impiden desempeñar sus funciones en condiciones de igualdad con los demás.

De otra parte, conforme con los derroteros determinados en la sentencia CSJ SL1996-2024, quedó claro que el error del Tribunal consistió en partir del supuesto de que la profesión de la demandante *per se* descartaba la existencia de una barrera de tipo laboral, sin tener en cuenta que aquello solo podía deducirse del caso particular a través del estudio probatorio, o de las circunstancias específicas que en el lugar de trabajo afectaron a la persona con discapacidad en el desempeño de sus funciones.

Adicionalmente, al momento de resolver la instancia resultó insuficiente el material probatorio aportado, de tal manera que la Sala debía verificar la deficiencia de la demandante y si esta era de mediano o largo plazo, para lo cual se ofició a la Asociación Colombiana de Juntas de Calificación de Invalidez para que informara conforme el historial clínico la existencia o no de una deficiencia y de qué tipo, en esencia, se preguntó si las patologías presentadas podían catalogarse de mediano o largo plazo y las razones que lo justifican.

A mi juicio, la decisión de instancia parte de reiterar lo dicho por el precedente de la corporación en relación con no exigirse 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, lo cual comparto, pues esas son las premisas que hasta ahora ha establecido la Corte para el estudio de la discapacidad y su protección legal.

Los planteamientos que me hacen disentir de la decisión es lo que tiene que ver con el análisis probatorio realizado por la Sala en el caso concreto y que establece una serie de criterios con el fin de determinar la deficiencia de mediano o largo plazo y lo relativo a las barreras.

El fallo de instancia parte de un premisa que nos resulta imposible desconocer y es que el ordenamiento jurídico colombiano no tiene una definición legal expresa de lo que debe entenderse por mediano o largo plazo. No obstante, desarrolla una serie de supuestos que determinan la posibilidad de establecer los conceptos de largo, mediano o corto plazo.

La Sala a partir de evidencias clínicas establece la posibilidad de que se determine el tipo de afectación funcional, atendiendo al tiempo, impacto, rehabilitación entre otros factores, que en últimas, serán valorados por el juez de conocimiento.

Considero que el concepto de deficiencia y el elemento a verificar de mediano y largo plazo, no puede desconocer el componente científico y técnico que debe constituir la base de la valoración probatoria en estos eventos, sin que tal afirmación se entienda desconoce el principio de libertad probatoria establecido por la jurisprudencia.

A mi modo de ver, establecer o determinar la deficiencia de mediano o largo plazo resulta de un estudio del caso

concreto, sin que pueda el juez fijar un estándar de análisis o criterios probatorios que no están regulados por la ley. Hacerlo nos inclina hacia un modelo médico que impone el examen de diagnósticos, documentos clínicos, duración de los tratamientos y demás elementos que, si bien pueden ser indicativos de las patologías presentadas, remiten de manera absoluta a la evidencia clínica.

Al escindir y analizar por separado cada uno de los elementos, y pretender determinar clínicamente si existe una condición de mediano o largo plazo sin una conceptualización integral y científica de la interacción con el entorno funcional laboral, a mi modo de ver, nos hace incurrir —insisto—, en un enfoque estrictamente médico que nos aleja del modelo social.

No pretendo desconocer que el punto de partida en el análisis de las condiciones de salud exige considerar exámenes clínicos y diagnósticos como parte del material probatorio relevante para establecer los conceptos de mediano y largo plazo, no obstante, ello no nos exime de la necesidad de un conocimiento especializado y del rigor científico que resultan indispensables en la valoración probatoria del juez.

La definición de largo o mediano plazo no puede partir de una conceptualización de condiciones o patologías transitorias o no transitorias, temporales o no, o realizar un enfoque con duración mínima o máximo o indeterminada específica. El modelo social exige un estudio integral de la

afectación de su entorno laboral y, en esa línea de pensamiento se requiere de conocimientos especializados, de estudios de carácter funcional y físico que no pueden ser ignorados en la determinación del mediano o largo plazo y que no pueden ser establecidos por el juez de manera intuitiva o discrecional, teniendo solo como elementos de juicio documentos y diagnósticos clínicos.

Por ejemplo, hay personas que con enfermedades crónicas o degenerativas, se enmarcan en un diagnóstico clínico o médico como una deficiencia de mediano o largo plazo, sin embargo, con el componente funcional se evidencian que este tipo de personas tienen una capacidad laboral y se les permite en algunos casos ejercer una actividad productiva, sin que ello implique un estudio de barreras. Es así como considero entonces que los conceptos de mediano y largo plazo requieren de un estudio de carácter funcional- laboral de cara a las patologías o diversidad funcional presentadas, en esa medida, se requiere de un componente técnico y especializado, laboral y profesional que sirva de guía en la valoración probatoria del juez, sin que ello constituya una tarifa legal.

Es así como pruebas como el dictamen pericial, o valoraciones clínicas por entidades especiales en salud ocupacional, ARL, juntas de calificación, serán determinantes y ofrecerán en conjunto con los diagnósticos clínicos, historias clínicas y valoraciones médicas, insumos determinantes en esclarecer el mediano, largo o corto plazo,

sin que ello se determine por factores o criterios determinados por el precedente.

En el caso que fue examinado el elemento funcional fue determinado estrictamente por diagnósticos clínicos y médicos y, aunque posteriormente se evidencia un estudio funcional y profesional con las barreras, la conclusión de la deficiencia de mediano o largo plazo se logra a través de sólo diagnósticos clínicos y un informe técnico solicitado a Coljuntas, informe que considero no puede considerarse un dictamen, como tampoco encuadra en lo que conforme las normas procesales se considera un concepto técnico. En el análisis del caso concreto, por ejemplo, se habla de restricciones funcionales, lo cual tuvo como demostrado con las incapacidades e intervenciones quirúrgicas, entre otras pruebas que obran en el proceso.

Ahora bien, del concepto emitido por Coljuntas se advierte que tuvo como fuente de insumo el Decreto 1507 de 2014, que no es una norma que se acople al enfoque social de la convención, no obstante conforme el informe presentado sí se determinó ciertos elementos cualitativos útiles, y cuya evidencia se sustentó en un análisis clínico que no incluyó un estudio funcional conforme la profesión liberal de la demandante.

De otra parte, en relación con las barreras, si bien el fallo de instancia se sustenta en la organización del entorno físico, social, actitudinal o normativo que, al no estar diseñado bajo criterios de inclusión, impone obstáculos al

ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad, así como en su valoración integral, advierto que, aunque se realiza un estudio del entorno laboral y funcional de las labores desempeñadas por la demandante y se ajusta su caracterización a lo dispuesto por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), el material probatorio resulta insuficiente para establecer con claridad cuáles son, específicamente, las barreras contextuales presentes.

En particular, para determinar la existencia de dichas barreras, se valoró el comunicado del 11 de febrero de 2014 (folio 40 del cuaderno del Juzgado), a partir del cual se concluyó la existencia de barreras físicas y organizacionales derivadas de la interacción entre la deficiencia y el entorno laboral, que persistieron al momento del despido, e incluso de una barrera actitudinal, a partir de las funciones encomendadas y la convocatoria a reuniones durante su incapacidad. Tales elementos se extrajeron de los documentos aportados y de uno de los testimonios rendidos, en los que se evidenció la dificultad de movilidad de la demandante y la ubicación de su escritorio, análisis que fue complementado con el estudio de las funciones desempeñadas por la actora.

Frente a este aspecto, parto de la premisa según la cual no existe un estándar probatorio rígido para su demostración, de modo que nos movemos en escenarios probatorios flexibles. No obstante, ello no significa desconocer la existencia de estudios técnicos o

especializados que le permiten al juez identificar y esclarecer el tipo de barreras, así como establecer, por ejemplo, si una deficiencia de mediano o largo plazo comprobada implica efectivamente la existencia de una barrera en el entorno físico o laboral, diferenciando entre una barrera arquitectónica, organizacional o actitudinal.

En el ámbito de la salud ocupacional existe abundante literatura técnica que permite determinar las condiciones ideales para el desempeño de un determinado trabajo o, en su defecto, si un espacio físico resulta inadecuado para cumplir las funciones para las que fue contratado el trabajador. Este tipo de conocimiento tiene un carácter técnico y especializado que no podemos dejar de tener en cuenta.

En el caso concreto analizado por la sentencia de instancia, considero que el acervo probatorio ofrecía un punto de partida para identificar ciertos obstáculos en la prestación del servicio. No obstante, la información recaudada no resultaba suficiente para establecer con precisión el tipo de barrera existente, a partir de los elementos valorados en el proceso.

Tanto es así que, con el fin de establecer si la situación de discapacidad persistía, la Sala ordenó la actualización de la información sobre la condición funcional y la etiología de la deficiencia, así como la realización de exámenes ocupacionales especializados, con el propósito de determinar la continuidad de las barreras en el entorno laboral. A mi

juicio, ello confirma la necesidad de contar con elementos probatorios técnicos y científicos al momento de analizar este tipo de conceptos. Con las anteriores consideraciones es claro que la situación de discapacidad no se acreditó.

En los anteriores términos dejo expuesto mi salvamento de voto

Firmado electrónicamente por:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Omar Ángel Mejía Amador', written over a faint, illegible background.

OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR
Magistrado

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 06AE829F6AF37447E4442890E891C610C00A312A8D72CD141132D34A26934070

Documento generado en 2025-09-23



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

ACLARACIÓN DE VOTO

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Magistrada ponente

Radicación n.º 08001-31-05-007-2017-00019-01

**KAREN ESTHER JIMÉNEZ DÍAZ vs. OPERADORES
TÉCNICOS DE ESTACIONES DE SERVICIO (OTEDS) SAS.**

Como lo manifesté en su momento, aun cuando comparto la decisión adoptada en el presente asunto, en cuanto la Sala ordenó el reintegro de Karen Esther Jiménez Díaz al cargo que ocupaba al momento del despido, sin solución de continuidad, debo aclarar mi voto en lo que toca con algunos argumentos ínsitos que fundan la decisión, sobre todo en aquella precisión jurídica en torno al concepto de *«ajustes razonables»*.

Para el efecto, importa memorar que la Convención de Naciones Unidas sobre derechos de las personas con discapacidad expresa en su artículo 2.º que por *«discriminación por motivos de discapacidad»* se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o

ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo; incluyendo todas las formas de discriminación, entre ellas, la de denegación de ajustes razonables.

A su turno, tal y como lo señaló la sentencia cuyo voto se aclara, por «*ajustes razonables*» se deben entender las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas 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, con la obvia limitación de que no se imponga una carga desproporcionada o indebida. Es importante resaltar que, desde el instrumento internacional, este tipo de ajustes es procedente cuando se requiera para un caso particular, mas no son elementos de protección --en términos generales--, como son llamados o conocidos en el mundo del trabajo.

Y aquí precisamente viene inmerso mi reparo frente a esta concepción. Es evidente que la discapacidad es distinguida como una característica de diferenciación o segregación perjudicial, porque parte del presupuesto de que la sola deficiencia puede imponer obstáculos a la integración en los diferentes campos de la vida social, entre ellos, el laboral, pero no es un valor absoluto, pues dicha combinación, en casos puntuales, puede hacer nugatoria la protección, ante una incontestable realidad o la misma imposibilidad de demostrar la existencia de una barrera.

En la raíz de la segregación está la idea de que el disminuido no cumplirá con las tareas esperadas en condiciones de igualdad, o si lo hace conllevará un esfuerzo demasiado gravoso para la empresa adaptarse. Sin embargo, es preciso señalar que la no discriminación y la igualdad son valores fundamentales y se extienden, sin duda, a las acciones de terceros como el sector empresarial, pues los derechos humanos son exigibles no sólo de forma vertical frente al Estado, sino horizontalmente, contra los titulares de otros derechos fundamentales, y son aplicables a lo largo de todo el ciclo laboral, que comprende la selección, vinculación, la permanencia en el empleo, los programas de formación y la promoción profesional, así como el fenecimiento del contrato o de la relación.

Es importante distinguir que la situación de discapacidad y su incidencia en las relaciones de trabajo, lleva implícita una discriminación, debido a que se activa un deber de lograr la igualdad, por ello, los Estados Parte de la Convención para la protección de las personas con discapacidad deben velar porque no haya discriminación en relación con el trabajo o el empleo.

En mi opinión, resultan especialmente relevantes las varias formas de discriminación que concibe la práctica en derechos humanos: la discriminación directa, la indirecta, la **denegación de ajustes razonables**, el acoso y la discriminación por asociación, que paso a recordar.

La discriminación directa, como bien es sabido, se origina cuando la persona con discapacidad recibe un trato

menos favorable que otras personas por alguna razón relacionada **con la deficiencia** que presenta. La indirecta, por su parte, hace referencia a la aplicación de leyes, políticas o prácticas que en apariencia son neutras, pero perjudican a las personas con discapacidad, como cuando un *chance* de ascenso laboral excluye a las personas con discapacidad, porque su concurso no tiene en cuenta su situación y no pueden beneficiarse de ella.

Hago énfasis en la denegación de los ajustes razonables, pues ella emerge cuando no se efectúan o proporcionan las modificaciones, las adaptaciones o el apoyo necesarios y adecuados, desde luego, que no impongan una carga desproporcionada o indebida al empleador. Los ajustes razonables son individuales, por cuanto son adaptaciones y apoyos requeridos para la realización de las tareas que le han sido asignadas a un específico trabajador.

De ninguna manera es el cumplimiento de deberes de protección genéricos, tales como el suministro de elementos de protección personal y, aunque pueda haber entre éstos alguna similitud, lo cierto es que obedecen a escenarios y contextos completamente diferentes. Así, el empleador tiene deberes en relación con el suministro y la utilización de los equipos de protección personal (EPP) en el lugar de trabajo, respondiendo ello a una obligación que trasciende fronteras, pues más allá del Código Sustantivo de Trabajo o de las normas del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo, artículo 16 del Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981, esta garantía obedece al cumplimiento de la protección y prevención de

riesgos de accidentes o de efectos adversos para la salud, y puede incluir elementos como cascos de seguridad, guantes, protección de los ojos, prendas de alta visibilidad, calzado de seguridad, arneses de seguridad y equipos de protección respiratoria, entre otros. A guisa de ejemplo podemos mencionar¹:

	Riesgos	Opciones	Advertencia
Ojos	Salpicaduras, polvo, proyecciones, gases vapores, radiaciones procedentes de productos químicos o metales.	Lentes protectores, gafas protectoras, mascarillas faciales, caretas de protección y viseras.	La protección ocular escogida tenga la combinación apropiada de protección para la tarea para la que se ha previsto y se adapta adecuadamente al usuario.
Cabeza y cuello	Impacto de objetos que caigan o salgan proyectados Golpe en la cabeza, Enredo del cabello con la máquina Gotas o salpicaduras de productos químicos Clima o temperatura.	Cascos de seguridad profesionales, gorras antigolpes, redecillas para el pelo y cascos de bombero.	Equipamiento adicional de protección ocular y auditiva especial. Protección del cuello (bufandas en trabajos de soldadura). Sustituirse de las protecciones que estén defectuosas.
Oídos	Combinación de los niveles de sonido y duración de la exposición. Sonidos muy altos, aunque su duración sea corta.	Tapones para los oídos, orejeras y auriculares semi insertos.	Suministrar el protector auditivo adecuado para el tipo de trabajo, y asegurarse de que los trabajadores saben cómo ajustarlo. Escoger protectores que reduzcan el ruido a un nivel aceptable, permitiendo al mismo tiempo trabajar en condiciones de seguridad y comunicarse.
Extremidades superiores	Abrasiones, temperaturas extremas, cortes y pinchazos, impactos, productos químicos, descargas eléctricas, radiaciones, agentes biológicos e inmersión prolongada en agua.	Guantes, guantes con puño protector, guantes largos y fundas que cubran todo el brazo o parte.	En los trabajos con determinada maquinaria, como los taladros de banco, evitar llevar guantes ya que pueden engancharse. Algunos materiales absorben muy rápidamente los productos químicos. Es importante tenerlo en cuenta cuando se seleccionan los EPP. Las cremas protectoras son poco fiables y no pueden utilizarse en sustitución de un EPP apropiado. Llevar guantes durante largos períodos de tiempo puede calentar las manos y hacerlas sudar, lo que puede provocar problemas de piel. La utilización de guantes internos de algodón puede evitarlos.
Extremidades inferiores	La humedad, el calor y el frío, las descargas electroestáticas, los resbalones, los cortes y los pinchazos, la caída de objetos, las cargas pesadas, la proyección de residuos de metales y la salpicadura de productos químicos, los vehículos.	Calzado de seguridad con punteras protectoras y resistentes a las penetraciones, botas de goma de media suela y calzado específico (por ejemplo, botas de fundición y botas protectoras para trabajar con motosierras).	El tipo de suela y los materiales de que esté hecho el calzado pueden variar para ayudar a evitar los resbalones en condiciones diferentes (por ejemplo, pueden ser antideslizantes y resistentes al aceite o a los productos químicos). También pueden ser antiestáticos, conductores o con aislamiento térmico. Debe seleccionarse el calzado adecuado para los riesgos que se hayan identificado.

¹ Fuente: OIT <https://www.ilo.org/es/temas/administracion-e-inspeccion-del-trabajo/biblioteca-de-recursos/la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-guia-para-inspectores-del-trabajo-y/equipos-de-proteccion-personal#:~:text=Los%20EPP%20deben%20mantenerse%20adecuadamente,y%20mantenerse%20en%20buenas%20condiciones.>

Pulmones	Atmósferas con falta de oxígeno, polvos, gases y vapores.	<p>Algunos respiradores sirven para filtrar las partículas contaminantes del aire en el lugar de trabajo, como las simples mascarillas, los respiradores con filtro y los respiradores mecánicos.</p> <p>La persona que lleva el equipo de protección respiratoria debe asegurarse de que se adapta bien, en particular si se trata de respiradores de ajuste hermético (mascarillas de respiración con filtro, medias máscaras y máscaras completas).</p> <p>También existen tipos de aparatos respiratorios que proporcionan un suministro independiente de aire respirable, como las mangueras de aire fresco, los equipos respiratorios de línea de aire comprimido y los aparatos respiratorios autosuficientes.</p>	<p>Debe utilizarse el tipo de filtro de aparato respiratorio adecuado, ya que cada uno sirve sólo para una serie limitada de sustancias.</p> <p>Los filtros tienen una duración limitada. En caso de falta de oxígeno o de peligro de pérdida de consciencia debido a una exposición a niveles elevados de gases nocivos, sólo deben utilizarse aparatos respiratorios, nunca cartuchos filtrantes de aire.</p> <p>En los espacios confinados o si hay riesgo de falta de oxígeno en la zona de trabajo deben utilizarse aparatos respiratorios.</p>
Cuerpo	Altas temperaturas, proyección de partículas de metal o salpicaduras de productos químicos, pulverización de fugas de presión o pistolas pulverizadoras, impactos o penetraciones, y desgaste o engancho de las prendas de vestir.	Monos de trabajo convencionales o desechables, batas, delantales y ropa de protección química.	Existen materiales ignífugos, antiestáticos, de malla metálica, impermeables a los productos químicos y de alta visibilidad. Cabe señalar que existen otras protecciones como los arneses de seguridad o los chalecos salvavidas.

Ahora, tanto los ajustes como los elementos de protección personal se encaminan a promover que el lugar de trabajo sea seguro, y tanto los unos como los otros incluyen instrucciones, procedimientos preventivos, formación y supervisión dirigidos a uno o varios trabajadores, empero, la inclusión del débil es el punto cardinal para distinguir cuándo se está en presencia del suministro de los EPP o cuándo lo es a la luz de un ajuste razonable.

Los ajustes razonables se dirigen a la mitigación de impedimentos físicos (adecuaciones) organizacionales (estructura del cargo en labores presenciales o virtuales, adaptaciones posteriores) o actitudinales (trato recibido), pero lo importante es que deben negociarse con el trabajador para que sean razonables; y son aplicables desde el momento

en que se recibe una solicitud de ajustes o se observa que existe una necesidad. Por ejemplo, que sean concertadas las medidas para que la información sea accesible para una persona con discapacidad, modificar los equipos, permitir el teletrabajo, garantizar la presencia de un intérprete en las reuniones, reorganizar las actividades, reprogramar las tareas o proporcionar personal de apoyo.

La doctrina internacional también ha precisado que la obligación de realizar ajustes razonables es diferente de los deberes de accesibilidad, en tanto que estos últimos son propios de los diseños universales o de las tecnologías de apoyo, sin tener en cuenta las necesidades de una persona con discapacidad en particular. Mientras tanto, los ajustes razonables se aplican desde el momento en que una persona con discapacidad trata de ejercer sus derechos o requiere acceso en situaciones o entornos no accesibles.

Para aunar razones dentro de este campo del tratamiento de la discriminación por discapacidad, cuando quiera que de esos obstáculos o barreras se derive una conducta prohibida que tenga por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, se entraría a una especie de violencia y acoso en el mundo del trabajo, proscrito por el Convenio 190 de la OIT, pues tendrían como consecuencia causar un daño físico, psicológico, sexual o económico e, inclusive, violencia y acoso por razón de género.

En suma, las personas con discapacidad se enfrentan a obstáculos inherentes para hacer valer su derecho al trabajo, pero la jurisprudencia día a día se debe convertir en la herramienta de protección más efectiva para que los operadores de justicia sancionen de forma ejemplar esa que es otra fórmula de discriminación en el empleo, en todas sus formas, incluido el despido del trabajador, a partir de la aplicación de la teoría alemana del *Drittwirkung der Grundrechte* que permite que los derechos humanos se sostengan contra los titulares de otros derechos fundamentales, como lo es también el empleador, que en determinadas circunstancias abusa de una situación particular del trabajador que lo hace aún más débil dentro del sistema de relaciones laborales.

Existen grandes esfuerzos de la OIT dirigidos a evitarla, mediante medidas específicas encaminadas a combatirla, como por ejemplo el Convenio 111 de la OIT, según el cual «*los empleadores no deberían practicar ni tolerar las discriminaciones al contratar, formar, ascender o conservar en el empleo a cualquier persona o al fijar sus condiciones de trabajo*». Ello apareja como consecuencia la ineficacia de los despidos o terminaciones contractuales con la *readmisión* en el sitio de trabajo y la *no solución* de continuidad.

Justamente, en función del carácter tuitivo del derecho del trabajo, el principio de continuidad en el empleo al entrar en juego con la protección efectiva de las personas en situación de discapacidad, comporta una serie de acciones, derechos y deberes de los sujetos de las relaciones laborales

que legitiman dicho principio, tales como la igualdad de oportunidades y de remuneración, el establecimiento de condiciones de trabajo seguras y saludables y, sobre todo, la implementación de oportunidades para buscar, obtener, conservar e, incluso, reincorporarse a un empleo en igualdad de condiciones que los demás trabajadores.

El enfoque utilizado debe materializar la esencia de la protección y las garantías brindadas a las personas en situación de discapacidad, en armonía con el artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, que señala:

Artículo 27 Trabajo y empleo.

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

A lo anterior debo agregar que Colombia aprobó en la Ley 762 de 2002, la «*Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*», instrumento que en su artículo 1.º numeral 1. dispone que el término «*discapacidad*» significa la deficiencia física, mental o sensorial, permanente o temporal que, *per se*, limita la capacidad para ejercer cualquier actividad esencial de la vida diaria, que puede ser causada por el entorno económico y social, o hasta agravada por éste. Esta norma internacional, incorporada en la legislación interna complementa, sin duda, el marco de protección al trabajador en situación de discapacidad previsto en la Convención de Nueva York, a la luz de un enfoque holístico del modelo social con orientación en los derechos humanos, con el fin de que toda discriminación asociada con las discapacidades sea eliminada, y para

propiciar la plena integración de esas personas en la sociedad, incluidos los espacios laborales.

Finalmente, en atención a las consideraciones ya plasmadas, que acreditan la precariedad normativa requerida para asuntos como el aquí tratado, considero que la Corte debió **exhortar** al Congreso de la República y al Poder Ejecutivo para que dentro de la órbita de sus competencias, en desarrollo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009, expidan la normativa que regule la medición de las barreras actitudinales y del entorno, los ajustes razonables a que alude dicho instrumento, así como la armonización del régimen jurídico vigente, indispensables para asegurar un pacífico tránsito de un modelo médico-rehabilitador a un modelo social, en especial, en lo relacionado con la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

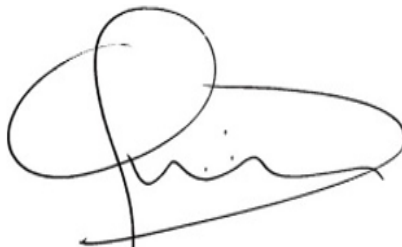
También, desde el campo regulatorio, este exhorto incluya la razonabilidad de los ajustes, que hace referencia a su pertinencia, idoneidad y eficacia para la persona con discapacidad, esto es, si logra los objetivos para el que se realiza y si está diseñado para satisfacer los requerimientos de la persona con discapacidad, mas no sobre la integridad empresarial, como ocurre en los casos de los elementos de protección personal.

Con la idea de ampliar con posterioridad este breve pensamiento, dejo así consignada mi aclaración de voto a la

decisión adoptada en el presente asunto, no sin antes reiterar que el juez del trabajo se convierte, hoy por hoy, en el mayor protagonista de la valoración lógica, razonable y proporcional de las controversias sobre la ineficacia del despido de las personas en situación de discapacidad.

Fecha *ut supra*.

Firmado electrónicamente por:

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'L' followed by a series of loops and a long horizontal stroke.

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
Magistrado

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: D87E2FA64583254078D94BCFF2A53268DFBA0562ACE0F765EFB6604482BDFC4D

Documento generado en 2025-10-08