

CAFÉ LEGAL

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

LAS NUEVAS REGLAS DE ESTABILIDAD LABORAL

AGOSTO DE 2023, VOLUMEN 76



ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

ESCRITO POR JULIETH ORTIZ

En el ámbito laboral, es fundamental comprender los derechos y responsabilidades de los trabajadores y empleadores. En este sentido, recientemente la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia SL1152-2023 abordó el tema de la protección de la estabilidad laboral reforzada para personas con discapacidad.





El asunto en discusión se centró en la interpretación de la legislación laboral y los derechos de las personas con discapacidad en el entorno laboral. A través de un análisis jurídico detallado con el fin de determinar si la accionante tenía una discapacidad que le otorgara la protección de estabilidad laboral reforzada. Además, se examinan los conceptos de discapacidad, ajustes razonables y discriminación laboral, con el objetivo de contribuir al debate jurídico y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Mediante la sentencia SL1152-2023, la Corte Suprema de Justicia menciona que la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 solo se aplica a personas con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Sin embargo, se cuestiona si esta interpretación es correcta y si el tribunal cometió un error al aplicarla.

En relación con el concepto de discapacidad, teniendo como precedente diferentes instrumentos normativos que han abordado este tema, como la Convención sobre los derechos de las personas con

discapacidad y la Ley 1618 de 2013 por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, se establece que la identificación de la discapacidad debe considerar la deficiencia física, mental o sensorial, su duración y limitación, y si afecta la participación laboral en igualdad de condiciones. De igual forma, la Corte destaca la necesidad de que los empleadores realicen dentro de la planta laborales ajustes razonables para garantizar la igualdad de oportunidades en el trabajo y mitigar las barreras de comunicación garantizando la igualdad de condiciones, en este punto es importante resaltar que estos ajustes deben ser proporcionales y no imponer una carga indebida al empleador.



En este sentido, es necesario seguir promoviendo el debate jurídico y la reflexión sobre la protección de los derechos laborales de las personas con que por su condición física se encuentren en un estado de debilidad manifiesta.

La igualdad de oportunidades en el ámbito laboral es un objetivo fundamental que debe ser alcanzado, y para ello es necesario contar con una legislación clara y efectiva, así como con una conciencia social que promueva la inclusión y la no discriminación, garantizando los derechos laborales de las personas con discapacidad en armonía con modelos empresariales sostenibles para beneficio tanto de empleadores como de trabajadores.

CONTACTO

DIRECCIÓN

Calle 127 14-54

NÚMERO TELEFÓNICO

(601) 310 0849

310 601 1748

CORREO ELECTRÓNICO

radicacion@fyalegal.com

WHATSAPP

321 381 8127

SIGUENOS

@fyalegal

