

**Limitaciones jurídico-normativas al derecho a la estabilidad laboral reforzada
de personas en situación de discapacidad: análisis jurisprudencial durante el
periodo 2016 - 2020.**

Juan Gabriel Jiménez Paniagua, Jaime Enrique Posada Urrea & José Jimmy

Solórzano Fierro

Marzo de 2021

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Escuela de Derecho y Gobierno

Programa de Derecho

Medellín

Dedicatoria

A todos aquellos que siempre estuvieron acompañándonos en este arduo proceso... a los tutores y profesores que a medida que crecía nuestro proceso nos compartieron su conocimiento, a los distintos compañeros y de manera muy especial a nuestros familiares que con su compañía y sabias palabras fueron el aliciente para nunca desfallecer.

Resumen

En esta monografía se planteó como objetivo establecer los alcances, efectos y límites del “*derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad*”, según los fundamentos normativos y jurisprudenciales como está establecido por la “*Corte Constitucional*”; para ello, se identificaron los alcances de la protección de este derecho, según la fundamentación normativa y jurisprudencial de dicha Corte entre los años 2016 y 2020; a su vez, se describieron los efectos de la protección constitucional del mismo respecto a sus derechos laborales, según las diferentes modalidades del contrato; y, por último, se analizaron los límites impuestos por el máximo tribunal constitucional colombiano con respecto a este mismo asunto. Este abordaje se realizó mediante una investigación descriptiva a través de un enfoque cualitativo, lo cual permitió establecer que, si bien la estabilidad laboral de esta población tiene importantes alcances, no es un derecho absoluto y el empleador puede proceder a un despido siempre y cuando logre demostrar que la razón de este no se funda en la condición de discapacidad del trabajador y habiendo obtenido el permiso ante la autoridad correspondiente. Las conclusiones a las que se pueden llegar desde la doctrina y la jurisprudencia colombiana a la figura de la estabilidad laboral reforzada ha tenido un carácter proteccionista y garantistas a los derechos del empleado en situación de discapacidad, pero destacando además que este no es un derecho absoluto, ya que existen situaciones en donde procede la terminación del contrato o su no renovación, siempre que se demuestra que la causal de la misma obedece a condiciones diferentes a la discapacidad.

Palabras clave: contrato de trabajo, derecho al trabajo, derechos laborales, “*estabilidad laboral reforzada, personas en condición de discapacidad*”.

Abstract

The objective of this monograph was to establish the scope, effects and limits of the "right to enhanced job security for people with disabilities", according to the normative and jurisprudential foundations as established by the "Constitutional Court"; For this, the scope of the protection of this right was identified, according to the normative and jurisprudential foundation of said Court between the years 2016 and 2020; in turn, the effects of its constitutional protection regarding their labor rights were described, according to the different modalities of the contract; and, finally, the limits imposed by the highest Colombian constitutional court with respect to this same matter were analyzed. This approach was carried out through a descriptive research through a qualitative approach, which made it possible to establish that, although the job stability of this population has important implications, it is not an absolute right and the employer can proceed to a dismissal as long as it achieves demonstrate that the reason for this is not based on the worker's disability condition and having obtained permission from the corresponding authority. The conclusions that can be reached from the Colombian doctrine and jurisprudence, the figure of reinforced labor stability has had a protectionist nature and with guarantees to the rights of the employee in a situation of disability, but also highlighting that this is not an absolute right , since there are situations in which the termination of the contract or its non-renewal proceeds, provided that it is shown that the cause of the contract is due to conditions other than disability.

Keywords: employment contract, right to work, labor rights, "reinforced job stability, people with disabilities."

Contenido

	Pág.
Introducción	12
1. Capítulo 1. Justificación	14
2. Capítulo 2. Marco jurídico-analítico	16
2.1. Estabilidad laboral reforzada	16
2.2. Protección de la discapacidad desde el ámbito internacional	18
2.3. Concepto de discapacidad	20
2.4. La exclusión del grupo poblacional en condición de discapacidad	21
2.5. Dignidad humana en la discapacidad	23
3. Capítulo 3. Metodología	25
4. Capítulo 4. Análisis	26
4.1. Alcances proteccionista del “derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad”, según la fundamentación normativa y jurisprudencial desde la perspectiva de la Corte Constitucional entre los años 2016 y 2020	28
¡Error! Marcador no definido.	
4.1.1. Fundamentación normativa de la “ <i>estabilidad laboral reforzada en Colombia</i> ”	
¡Error! Marcador no definido.	
4.1.2. Fundamentos jurisprudenciales de la “ <i>estabilidad laboral reforzada en Colombia</i> ”.....	28

4.1.3. La “ <i>estabilidad laboral reforzada</i> ” y disminucion en la capacidad laboral profunda, severa o moderada	32
4.2. Efectos de la protección constitucional del “<i>derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad</i>” respecto sus los derechos laborales, según las diferentes modalidades del contrato	36
4.2.1. Contrato a término definido	37
4.2.2. “ <i>Contrato de trabajo por obra o labor determinada</i> ”	¡Error! Marcador no definido.
4.2.3. Vínculo laboral contractual por prestación de servicios y contrato de aprendizaje aprendizaje.....	39
4.3. Límites impuestos por la Corte Constitucional al “<i>derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad</i>”	44
5. Capítulo 5. Conclusiones.....	47
Lista de referencias	50
Apéndices.....	¡Error! Marcador no definido.

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Estabilidad laboral reforzada.....	16
Figura 2. Instrumentos internacionales relevantes de protección al discapacitado.....	19
Figura 3. Concepto de discapacidad.....	20
Figura 4. Consecuencias para el empleador cuando hace un despido injustificado de una persona con discapacidad.....	34
Figura 5. Consideraciones que debe tener en cuenta del inspector de trabajo para dar autorización de un despido	35

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Efectos de la protección constitucional del "<i>derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad</i>" según las diferentes modalidades del contrato.....	411

Lista de Anexos

	Pág.
Anexo A. Instrumentos internacionales relevantes de protección al discapacitado.....	19
Anexo B. “Circular Interna 049 de 2019 del Ministerio de Trabajo”.....	60

Introducción

La “*estabilidad laboral reforzada*”, reconocida en el artículo 53 (Constitución Política, 1991), es un derecho de amplia trayectoria doctrinal y jurisprudencial en Colombia; según señala Pedraza (2017), se trata de una figura de aplicación inmediata, y por demás proteccionista, de aquellas personas que, por su situación de debilidad manifiesta, necesita una protección especial en cuanto a los derechos laborales-constitucionales por encima de las personas sin este tipo de condiciones. Según Araújo (2015), es un derecho que, de manera expresa, se le ha reconocido a determinados sectores de personas, tales como las que se encuentran en condiciones de discapacidades, las madres en condiciones de gestación o lactantes, los trabajadores que ostentan fuero sindical, madres cabeza de familia, incluso se ha desarrollado a nivel jurisprudencial el reconocimiento a los pre-pensionados (personas que se encuentran próximas a completar los requisitos necesarios para lograr alcanzar la pensión por vejez), tal y como se ha establecido en la Sentencia T-500/19 (2019).

Frente a las personas que se encuentran frente a disminución en sus capacidades, la jurisprudencia constitucional colombiana ha sido prolija y, por demás, bastante proteccionista, de ahí que actualmente en Colombia el derecho laboral y constitucional protejan ostensiblemente a los trabajadores con este tipo de debilidades manifiestas, ya que resulta claro y evidente que el desempeño de una actividad laboral para una persona en condición de discapacidad resulte necesario y prácticamente vital para poder subsistir: el trabajo no sólo dignifica la condición especial del discapacitado, sino que también sirve para reforzar su autoestima y su dignidad humana, al presentarse como un ciudadano útil para la sociedad a pesar de sus especialísimas condiciones.

En teoría, el tema pareciera estar agotado, así lo demuestra no sólo el amplio bagaje jurisprudencial que ha tenido la Corte Constitucional en el tema, especialmente en las sentencias T-723/16 (2016) y SU-040/18 (2018), sino también el amplio desarrollo investigativo y académico que se ha escrito sobre el asunto; sin embargo, la presente investigación no tiene como propósito centrarse en teorizar o conceptualizar la noción de “estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad”, lo que se busca es estudiar los alcances, efectos y límites del “*derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad*” desde una perspectiva normativa y jurisprudencial, derecho que no tiene un carácter absoluto; básicamente lo que se busca es desentrañar que tener una condición que lo incapacite no asegura un vínculo laboral contractual de manera indefinida y permanente, es decir, existen situaciones en donde es posible que a pesar de tener algún tipo de discapacidad una persona pueda ser desvinculada de su trabajo, ya que es un derecho limitado, no absoluto y que encuentra excepciones que permiten flexibilizar los alcances de esa estabilidad laboral.

De conformidad con la problemática anteriormente descrita, se pretende desarrollar una monografía en la que se apunte a dar una respuesta doctrinal y jurisprudencial al siguiente problema: ¿Cuáles son los alcances, los efectos y límites del “*derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad*” según los fundamentos normativos y jurisprudenciales desde el punto de vista de la Corte Constitucional?

1. Capítulo 1. Justificación

Existe la probabilidad de que las personas con una condición de discapacidad puedan ser despedidas o desvinculadas de su trabajo, ya que, a pesar de estar protegidas por un fuero especial derivado de la *estabilidad laboral reforzada*, no por esto la vinculación al trabajo debe constituirse en un derecho absoluto, tal y como se afirma en la Sentencia T-014/19 (2019): “dicha prerrogativa no opera como un mandato absoluto y, por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo” (p.24); esta misma posición ha sido establecida en otras providencias como la Sentencia T-899/14 (2014) en donde se reconoce la inexistencia de un derecho fundamental que obligue a la permanencia en un trabajo por un periodo indeterminado, mientras que en la Sentencia T-106/15 (2015) se ha estipulado que cuando las partes por voluntad celebrasen varios contratos a término fijo, no es posible ir en contra de la misma y en ningún caso interpretarla como que su intención fuese el vínculo laboral a término indefinido.

Lo anterior se constituye en la fuente de motivación para desarrollar esta investigación; y aunque a primera vista parece una frase polémica, requiere de un análisis minucioso para comprender sus alcances. Sea lo primero aclarar, por tanto, que este no es un estudio que abogue por la deslegitimización de la “*estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad*”, sobre lo cual hay bastante claridad; la pertinencia de este estudio radica en identificar los alcances, efectos y límites de este derecho, pues no en todos los casos, podría decirse, procede dicha estabilidad.

De igual manera, el resultado del estudio busca tener una proyección jurídica, no sólo a las personas con situación manifiesta de discapacidad, sino también a los empleadores, quienes

brindan la oportunidad laboral a personas discapacitadas con miras hacia la materialización de la responsabilidad social empresarial adquirida con sus compañías; esta es una manera como desde el derecho se pueden realizar aportes a las organizaciones, especialmente a los empleadores, para que comprendan que no es un derecho absoluto y exista pleno conocimiento sobre las dinámicas y condiciones legales de vinculación laboral a sus empresas de una “*persona en condición de discapacidad*”.

Pero esta no es una investigación que apunte a que los empleadores procuren mecanismos de desvinculación laboral de esta población; por el contrario, se pretende establecer lineamientos jurídico-normativos para que exista claridad sobre los compromisos y responsabilidades que asume un empleador cuando contrata a una “*persona en condición de discapacidad*”, indagando, por tanto, por los alcances, efectos y límites del derecho a la “*estabilidad laboral reforzada*” de dicha población; de igual forma, este estudio está dirigido a esta población para que comprenda que su condición no procura derechos ilimitados, aunque es generadora de un vínculo laboral mucho más sólido en virtud del “*principio de estabilidad laboral reforzada*”, también deben comprender que no es absoluto, tal y como se ha señalado anteriormente, más aún porque dicha limitación a dicho principio ha sido tácitamente reconocida por la doctrina y el ámbito jurisprudencial emanado por la Corte Constitucional colombiana.

2. Capítulo 2. Marco jurídico-analítico

2.1. Estabilidad laboral reforzada

La estabilidad laboral reforzada, según Gómez et al. (2018), también denominada estabilidad ocupacional reforzada, se constituye en un derecho-principio constitucional que tiene como fundamento el artículo 53 Superior (Constitución Política, 1991), y en la cual los titulares de este derecho principalmente a mujeres en estado de gestación, “*las personas con diversidad funcional*” (Palacios & Romañach, 2006) o con disminución de su condición de salud, los que gozan de fuero sindical y las mujeres que son cabeza de familia.

A continuación, en a la figura 1, se hará una descripción de los diversos conceptos teóricos de los diferentes autores y Sentencias acerca de la “*estabilidad laboral reforzada*”:

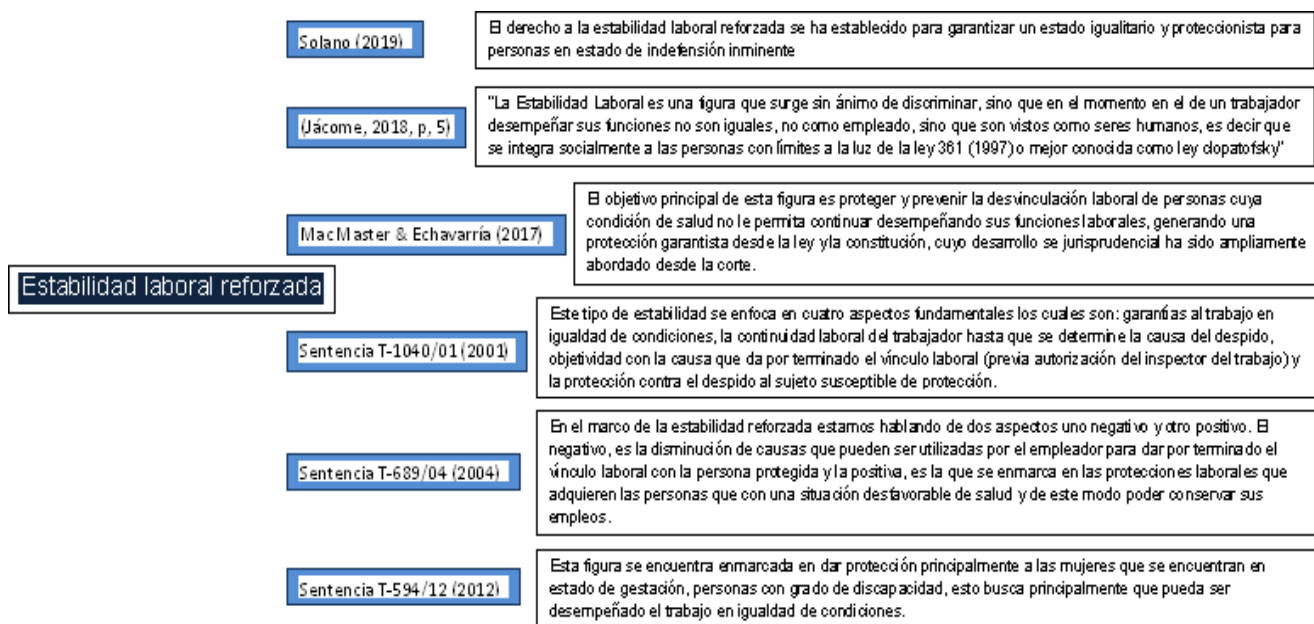


Figura 1. Estabilidad laboral reforzada

Fuente: elaboracion propia, a partir de autores y Sentencias citadas

En la Sentencia T-472/14 (2014) es identificado de manera clara quienes serán los sujetos especiales a los cuales se les debe dar protección y se ampararán con la estabilidad laboral reforzada, resaltando que se encuentran las mujeres cabeza de hogar, las mujeres que se encuentran en condición gestante, los adultos mayores, las personas en “*condición de discapacidad*” y las que están próximas a pensionarse.

Frente a la protección que se debe brindar para evitar cualquier forma de despido, en la Sentencia C-531/00 (2000), haciendo referencia al artículo 26 de la Ley 361 (1997), señala que es necesario precisar los alcances de dicha estabilidad, especialmente en lo atinente a la reasignación laboral del trabajador, por lo cual se requiere partir desde la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en particular providencias como las Sentencias T-479/92 (1992), T-515/94 (1994), T-365/99 (1999), T-1040/01 (2001), T-473/02 (2002), T-519/03 (2003), T-992/05 (2005), T-846/08 (2008), T-852/08 (2008), T-263/09 (2009), T-660/09 (2009)

Puntualmente de la “*estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad*”, ha planteado la Corte Constitucional en la Sentencia C-531/00 (2000) que las personas que cuentan con las condiciones de discapacidad no pueden ser despedidas de su trabajo debido a su condición; los alcances de esta protección, inclusive, impiden que un despido de esta naturaleza carezca de efectos, aun cuando el empleador haya pagado una sanción por ello, para lo cual procedería el reintegro del afectado.

En la Sentencia T-148/12 (2012), por su parte, se expresa que esta no se constituye en un derecho que sea exclusivo de los discapacitados calificados; se trata de un principio que también ampara a los discapacitados no calificados, pues la discapacidad es una condición, dice la Corte, que se puede comprobar empíricamente, sin necesidad de un estudio médico previo.

En la Sentencia T-597/14 (2014) se afirma que la Carta Política de 1991 brinda la protección de la “*estabilidad laboral reforzada*” a aquellas personas que, debido a la condición de salud, están impedidas o tienen dificultades sustanciales para desempeñar en condiciones regulares sus trabajos, esto conlleva a la no limitación de que se de calificación preliminar para acreditar su situación de discapacidad, ya que su debilidad manifiesta incluye a la persona dentro de los supuestos en ella planteados.

Como puede verse, la jurisprudencia es amplia respecto a la “*estabilidad laboral reforzada*” y se ha referido a la misma en virtud de las diversas situaciones en las que se han visto vulnerados a los derechos inherentes de las personas a las cuales se aplica, identificando para ello sus alcances y limitaciones.

2.2. “Protección de la discapacidad en el ámbito internacional”

La normativa a nivel internacional ha dado pleno reconocimiento a las personas que se encuentran en una “condición de discapacidad” y “hoy se constituyen en instrumentos que hacen parte del denominado (soft law), también llamado (derecho blando), que alude a pautas de conducta que en principio no tienen fuerza jurídica vinculante, aunque originen efectos prácticos” (Pastore, 2014, p. 75), convirtiéndose en un parámetro interpretativo para los Estados. La norma internacional más relevante de la *Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*, (1999) y adoptada por Colombia a través de la Ley 762 (2002), disposición cuyo fin es la eliminación de la discriminación y propiciar condiciones de plena integración social para las personas con diversidad funcional en el país.

A continuación, en la figura 2, se identifican los elementos internacionales con mayor relevancia frente a la protección de las personas que presentan algún tipo de condición de discapacidad.

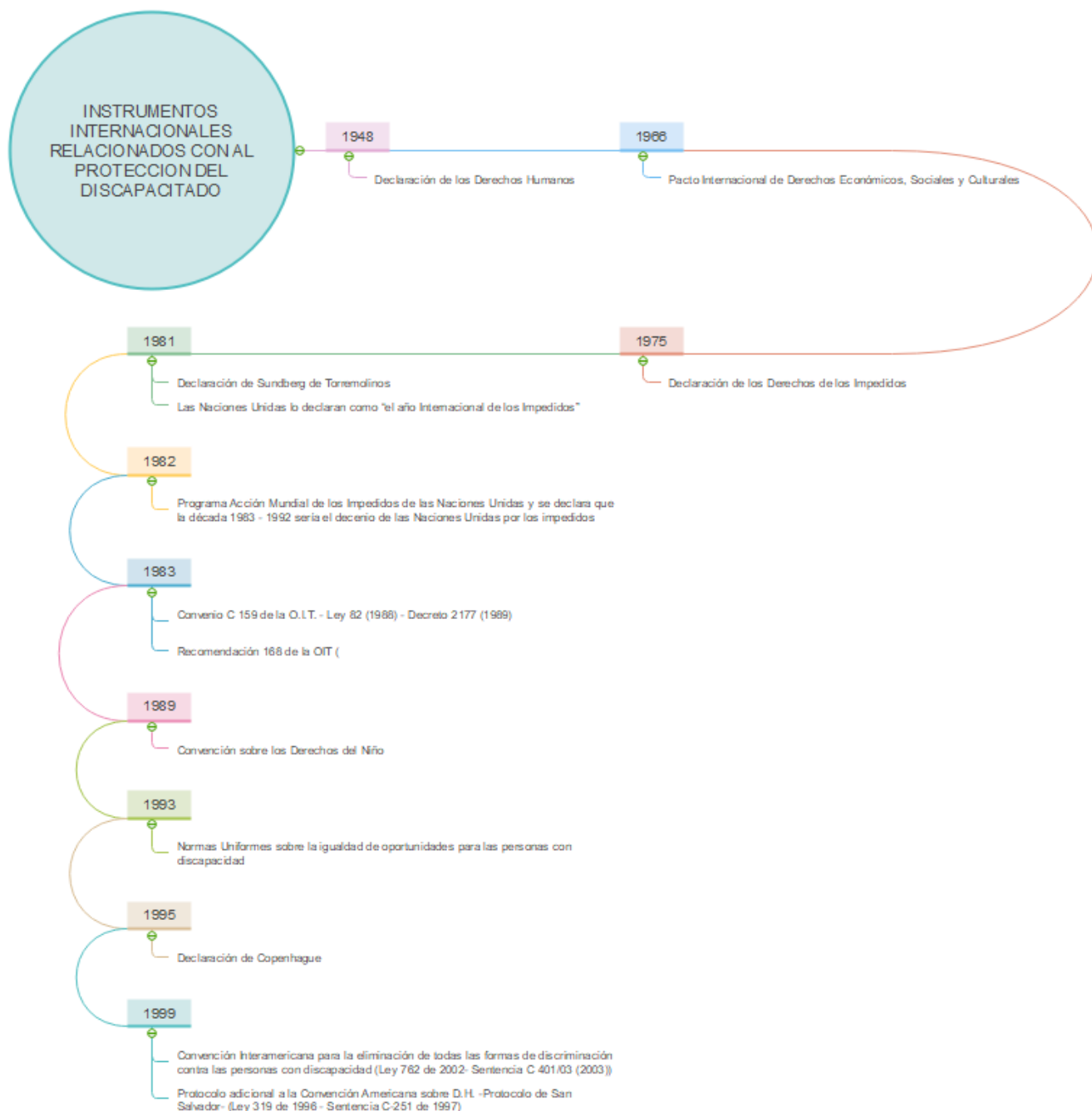


Figura 2. Instrumentos internacionales relacionados con la protección del discapitado

Fuente: elaboración propia a partir de Chavarro et al. (2011).

Estos instrumentos internacionales han permitido sustentar el mandato que la Constitución Política (1991) le ha dado al Estado para que proteja a las personas que, por la disminución de su estado de salud, requieran garantizar su protección; el ordenamiento jurídico colombiano ha incorporado gran parte de los preceptos de estas disposiciones normativas internacionales, con el fin de materializar precisamente los alcances del Estado Social de Derecho.

2.3. Concepto de discapacidad

El concepto de discapacidad ha sido tomado desde diversas perspectivas y por diversas entidades, razón por la que en la figura 3 se hará un recorrido por las diversas definiciones que se encuentran en los textos.

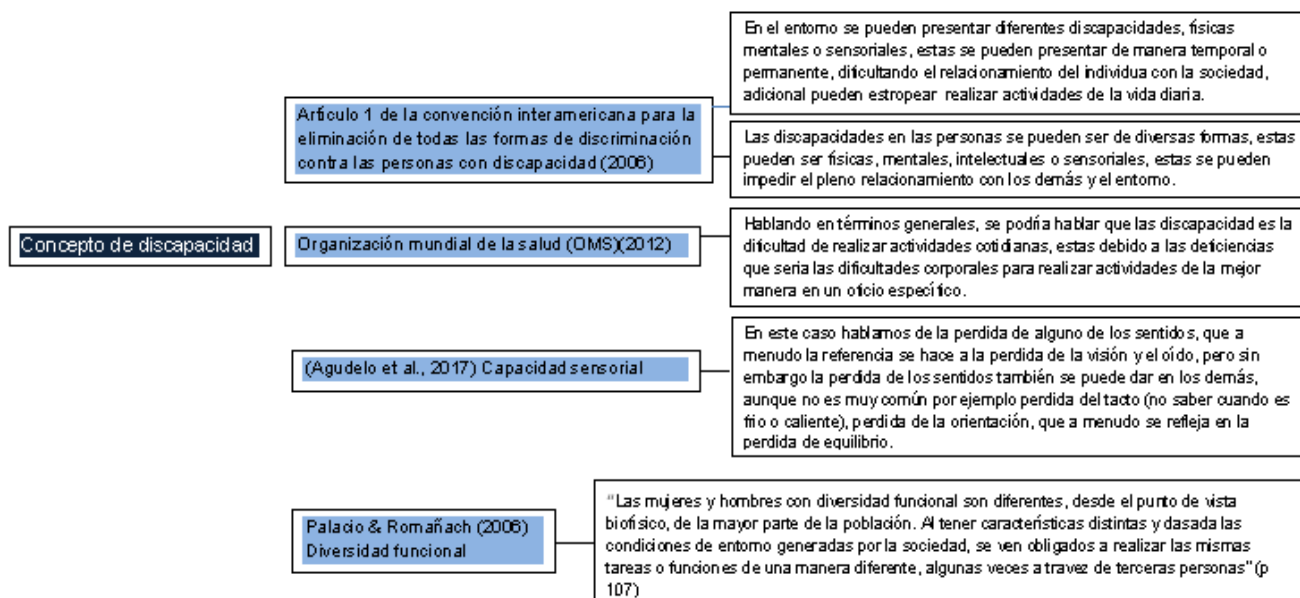


Figura 3. Concepto de discapacidad

Fuente: elaboración propia partiendo de las fuentes citadas

Por tanto, se puede entender a la discapacidad como un fenómeno complejo el cual es un reflejo de las interacciones entre las condiciones propias de cada persona y las características del entorno social en que interactúan socialmente.

Por otra parte, según Fernández (2009), se puede presentar la discapacidad de manera física, sensorial, intelectual y psíquica. La discapacidad física hace referencia a aquellas alteraciones derivadas de secuelas de enfermedades congénitas, laborales o generales; en el caso de la discapacidad sensorial, esta hace alusión a deficiencias de carácter visual o auditivo y que generan problemas de comunicación y de lenguaje; en caso de discapacidad intelectual, se presenta reducción de funciones mentales superiores, en ocasiones acompañadas de afectación a funciones motoras; y la discapacidad psíquica comprende alteraciones de carácter neurológico y trastornos cerebrales.

De esta forma, la discapacidad sensorial puede ser visual o auditiva, pero a su vez puede tener incidencia en la comunicación verbal, lo que conlleva a que la persona sorda o sordociega tenga que hacer uso de un lenguaje distinto al verbal.

Así mismo, la propuesta de plantearla como diversidad funcional, la cual sostiene que todas las personas gozan de una dignidad inherente y con un funcionamiento diferente, es debido a ello que se acuñó el término diversidad funcional (Palacios & Románach, 2006), el cual se tuvo en cuenta en la figura 2. Como puede verse, el concepto de discapacidad es una noción amplia que no evoca tanto una limitación, sino diversidad de funciones.

2.4. La exclusión del grupo poblacional en condición de discapacidad

Históricamente, el fenómeno de la discapacidad ha sido reconocido desde distintos puntos de vista; de acuerdo con Maldonado (2013), durante gran parte de la historia la humanidad ha

mantenido una posición de exclusión y apartamiento de los discapacitados al relacionárseles con condiciones de pecado, desgracia o castigo.

En las últimas décadas, el discurso social que hace referencia a las personas que cuentan con las características de discapacidad ha ido cambiando, a tal punto que, según Camps & Giner (2013), ha sido evidente que se encuentra una diferencia entre la humanidad que claramente generan conflictos y conlleva a falta de acuerdos, pero que en últimas terminan transformándose en discursos generadores de pautas de convivencia.

Cortés & Sotomayor (2016) dicen que tanto en el mundo, como Colombia esta tendencia, evidencia la necesidad de nuevos procesos de educación y cultura, pero aún así el estigma excluyente de la población discapacitada permanece en determinadas conductas de los seres humanos.

Al respecto, Camps & Giner (2003) sostienen que en estos momentos todo el mundo empieza a mirar a la educación como la tabla salvadora que necesitamos; pero las cosas no son así, ya que aún a pesar de la amplia difusión y acceso a este servicio en la sociedad contemporánea, no se erradican conductas discriminadoras, marginadoras y excluyentes; sin embargo, no se puede afirmar de manera categórica que la apariencia de la exclusión de la “población en condición de discapacidad” esté asociado directamente a la falta de cultura o de formación de un individuo, ya que pretender sostener esta hipótesis implicaría también afirmar que quien discrimina a partir de una condición especial ya física o mental a otra persona es porque no ha tenido acceso a una educación académica y cultural adecuada.

Como puede verse, esta población históricamente excluida por encontrarse en situación de discapacidad no es un asunto netamente ético; de acuerdo con Cortés & Sotomayor (2016), hay componentes conductuales, políticos, psicológicos, sociales y culturales. Desde un

enfoque político, por ejemplo, la exclusión hace parte de las agendas de los gobernantes de hoy, como nunca había ocurrido en la historia; actualmente se combate la exclusión de la sociedad al grupo poblacional que se encuentra en “condición de discapacidad” desde múltiples dimensiones, otorgando estructuras de inclusión que abordan al individuo discapacitado como capital humano de la sociedad integrándolo dentro del sistema de salud y educación de los Estados modernos.

Al respecto de ello, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, (2014) plantea que se puede ver reflejada la sociedad general, en la desigualdad que se encuentra en la inserción laboral y la discriminación a los cuales son objetos las personas con la condición de discapacidad dentro el ámbito laboral, con respecto a la falta de oportunidades en la sociedad, la exclusión y la pobreza hallada en la sociedad ; del mismo modo, Pedraza (2012) destaca que una forma de evitar al exclusión social de esta población es evitar la segmentación laboral que se da en los entornos de trabajo, de tal manera que existan las mismas oportunidades de empleo, aun para los trabajadores discapacitados.

Esta situación demuestra que la humanidad ha venido haciendo esfuerzos para reivindicarse frente a la población discapacitada, lo cual se ha hecho necesario en la medida en que se conoce más de la discapacidad y en que se identifica esta situación como parte de la cotidianidad de la sociedad, en donde altos índices de la población padecen algún tipo de limitación y en donde esta circunstancia no resulta ajena y menos aún es exenta para cualquier individuo.

2.5. Dignidad humana en la discapacidad

Según la *Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (2006), se considera inherente, a la persona que se encuentre en una condición

de discapacidad, el respeto de la dignidad humana lo que conlleva el reconocimiento de que estas personas no son dependientes de la sociedad, sino que son autónomos en sus derechos y obligaciones y, por ende, no son objeto de posturas asistencialistas o de beneficencia.

Dicha Convención, manifiesta Atienza (2016), pone en evidencia la diferencia que existe entre dignidad y autonomía, ya que conlleva al derecho y obligación de auto desarrollarse como persona que posee cada individuo y, del mismo modo, adquiere la obligación de relacionarse con los demás como individuo y como sujeto capaz de gozar de su autonomía.

Arrieta (2009) afirma actualmente que la humanidad valora la dignificación del ser humano debido a la utilidad de la persona, por lo que, si dicha utilidad se disminuye o limita, por ejemplo, por causa de una discapacidad, entonces el valor de los seres humanos también se verá disminuido; este es claramente un ideal materialista y utilitarista, que conlleva a la dificultad ante ellos de la dignificación de este grupo poblacional.

3. Capítulo 3. Metodología

El enfoque investigativo para este trabajo es de carácter cualitativo, por cuanto sólo se utilizaron datos no numéricos, los cuales, de acuerdo con Hernández et al. (2010), ayudan a descubrir y mejorar durante el proceso investigativo las preguntas y llegar a su óptima interpretación.

Se realiza una investigación de carácter descriptivo, en cuanto a que lo realizado fue una descripción de un fenómeno o una situación en particular, que para el caso que nos compete aquí fueron los alcances, los efectos y límites del “*derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad*” según la fundamentación normativa y jurisprudencial desde la perspectiva de la Corte Constitucional.

Para lograr lo que se buscó, es decir, para alcanzar el objetivo general propuesto, se utilizaron tanto fuentes primarias como secundarias de información. Las primarias correspondieron a la Constitución, las leyes y la doctrina; y las secundarias a aquellas tesis de grado, artículos de revista e informes que tocan el tema de la “*estabilidad laboral reforzada*” en personas que presentan alguna discapacidad en Colombia.

Toda la información recopilada con respecto al tema de investigación fue sometida a un proceso de depuración, valoración y análisis, para luego construir un escrito reflexivo en el que se establecieran las limitaciones jurídico-normativas al “*derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad*” desde la óptica en la jurisprudencia que trata la Corte Constitucional colombiana, teniendo en cuenta sentencias proferidas entre los años 2016 y 2020.

4. Capítulo 4. Análisis

4.1. Alcances proteccionistas del derecho a la “*estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad*”, según la fundamentación normativa y jurisprudencial desde la perspectiva de la Corte Constitucional entre los años 2016 y 2020

4.1.1. Fundamentación normativa de la “*estabilidad laboral reforzada en Colombia*”

El fundamento constitucional de la “*estabilidad laboral reforzada*” se enmarca dentro del artículo 53 (Constitución Política de Colombia, 1991), en donde se consagra como un principio que regula todas las relaciones laborales, obligando al empleador a que solo podrá dar por terminada una relación de trabajo cuando cumpla con las causales que estén contempladas como justas en esta ley; precisamente, en el Código Sustantivo del Trabajo (1950), artículo 61, se encuentra que el vínculo laboral se pueda dar por terminado en los casos donde se presente el deceso del empleado, o en caso de que las dos partes consientan el término de la relación, si el plazo pactado ya ha expirado, por la culminación de labor y obra contratada, liquidación de la empresa, cuando por causas diversas las actividades de la empresa se vieran interrumpidas por más de 120 días, si lo dictamina sentencia judicial, por decisión unilateral debidamente motivada o porque el trabajador no regresó a su empleo.

Del mismo modo, en el artículo 62 se establecen las causales que se permiten para dar la terminación de manera unilateral al vínculo laboral, bien sea porque el empleador lo cause o porque el trabajador sea quien lo desee. Pero en ninguna de las causas que se encuentran

establecidas dentro del Código Sustantivo del Trabajo (1950) se contempla la posibilidad de darlo por terminado al presentarse una condición especial de discapacidad, sin embargo el numeral 15 del literal b del artículo 63 establece que cuando se trate de una enfermedad del trabajador la cual no haya podido curarse en 180 días, podría proceder el despido, siempre y cuando se efectúe el pago correspondiente a la indemnización y demás prestaciones derivadas del quebranto de salud y dicha terminación se dé con el visto bueno del inspector de trabajo.

Del mismo modo, se destaca lo mencionado en el art. 26 de la Ley 361/97 (1997), en el cual se estipula que de ninguna forma la discapacidad de un individuo podrá ser causal de entorpecer un vínculo laboral. Sin embargo, se debe tener en cuenta que el tipo de discapacidad no tenga total incompatibilidad con el cargo a desempeñar, como en el caso de una discapacidad visual para el cargo de un conductor; tampoco podrá ser despedida, en razón a su discapacidad a menos de que sea autorizado desde la oficina de trabajo (Ley 361/97, 1997).

Cuando alguna de las situaciones plateadas en el párrafo anterior se presente, las personas víctimas de estos actos tiene derecho a ser indemnizado con una suma igual a 180 días del salario y a las demás que se encuentren dictadas por el Código Sustantivo de Trabajo (1950) y la Ley 361(1997).

4.1.2. Fundamentos jurisprudenciales de la “*estabilidad laboral reforzada en Colombia*”

Los alcances, efectos y límites del “*derecho a la estabilidad laboral reforzada*” han sido claramente establecidos y reiterados desde la Corte Constitucional en la jurisprudencia en los últimos años, en cuyo abordaje no solamente se ha podido identificar los alcances de este derecho, sino también sus limitaciones, pues como se verá, no se constituye en un derecho absoluto, es decir, la persona en condición de discapacidad no puede aprovecharse de su situación para evitar un despido, más si incumple con las funciones para las cuales fue contratada o si, en el desempeño de su labor, incurre en actos de indisciplina que ameriten el despido.

Precisamente, la Corte en este asunto ha señalado en la Sentencia T-320/16 (2016) que el empleador sólo puede desvincular a un empleado, el cual cuente con una discapacidad física o psíquica, siendo autorizado de manera previa por el inspector de trabajo y no a causa de la disminución discapacitante que aqueja al trabajador, sino cuando la causa no mantiene relación con su padecimiento, ya que la “*estabilidad laboral reforzada*” implica el derecho de conservación del empleo de las personas discapacitadas, a que no se les despida, a que sólo sean desvinculadas cuando converjan la causal objetiva y esté verificada la misma, de tal modo que no se relacione con la condición vulnerable del trabajador.

Lo anterior se ve reafirmado en el artículo 47 Superior (Constitución Política de Colombia, 1991), en donde se dispone que el Estado debe adoptar medidas que coadyuvan a la prevención, procesos de rehabilitación y futura integración social de aquellas personas con padecimientos discapacitorios de algún tipo; la misma norma Superior, además, en el artículo 54, exigen de los empleadores y del Estado el deber de garantizarle a esta población el

derecho al trabajo, de manera que su labor se adapte a las condiciones de salud del mismo (Constitución Política de Colombia, 1991).

Según el art. 26 de la Ley 361 (1997), si la finalización del vínculo laboral o el despido de una persona se debe a su discapacidad, esta no tendrá efecto jurídico, más aún si la misma no ha sido autorizado previamente por la oficina del trabajo, que determine una causa justa en el caso de que la terminación del vínculo laboral se debió a una situación distinta de la discapacidad.

En la Sentencia T-320/16 (2016) señala que este tipo de despidos o desvinculaciones laborales son discriminatorias, pues aun cuando el empleador realice el despido por justa y por razones distintas a la discapacidad, si no fue precisamente autorizado por del inspector del trabajo, el despido no tendrá efectos jurídico y habrá lugar a reintegro; la Corte agrega que en estos casos quien debe probar que se dio por terminado el vínculo con el trabajador de manera unilateral, con fundamento diferente a su estado de salud, será el empleador.

Igualmente afirma la Corte en la Sentencia T-320/16 (2016) que la protección de esta población se deriva del reconocimiento de la “*estabilidad laboral reforzada*”, la cual conlleva a la reubicación del trabajador, que se esté enfrentando una situación que lo incapacite a la realización de alguna actividad, a algún área o actividad que dentro de sus capacidades productivas pueda realizar, y así evitar que la enfermedad o discapacidad genere un obstáculo para su desempeño profesional, con lo que se lograría obtener un balance entre el interés del empleador de mejorar su productividad y el del trabajador de conservar su trabajo en condiciones dignas y tener acceso al mínimo vital.

Es por ello que, se agrega en la Sentencia T-320/16 (2016), donde se establece que la estabilidad laboral reforzada es el mecanismo más adecuado para poder garantizar el derecho a la igualdad y, en virtud de dicho derecho, tal estabilidad reforzada opera para cualquier trabajador que cuente o no con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada, más si se trata de discapacidades evidentes, que pueden demostrarse empíricamente, por lo que no sería argumento, en caso de despido, la ausencia de certificación de dicha discapacidad. La “*estabilidad laboral reforzada*”, por tanto, ampara al empleado que por la disminución en su estado de salud afecte su capacidad de desempeñarse y productividad, ante lo cual no necesariamente requiera la declaración, certificación o cuantificación de su discapacidad por parte de la junta calificadora médica.

En la Sentencia T-317/17 (2017) la Corte Constitucional colombiana señala que la “*estabilidad laboral reforzada*” de las personas con discapacidad procede, incluso, en los contratos por prestación de servicios, pues en estas relaciones contractuales existen derechos laborales constitucionales inmersos que no pueden desconocerse; sin embargo, en esta providencia la Corte reconoce que su doctrina no ha sido uniforme sobre el tema, ya que en muchos casos se debe primero establecer la existencia de un contrato, antes de poder otorgar las protecciones constitucionales, aunque también en otros pronunciamientos se ha logrado conceder el amparo sin necesidad de probar la existencia del mismo.

En la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional, en la Sentencia T-723/16 (2016), se pueden observar las razones de esa falta de uniformidad, para lo cual se dividen las providencias en dos grupos: por un lado, las que reconocen la “*estabilidad laboral reforzada*” en la contratación por prestación de servicios y las que no conceden el amparo por las condiciones específicas de estos contratos.

Por el lado de las providencias que reconocen la protección del empleo a las personas en “condición de discapacidad”, se destacan las Sentencias T-490/10 (2010), en donde no se renovó la contratación de prestación por servicios de una auxiliar de enfermería por la situación de salud de la accionante; la T-292/11 (2011), que versó sobre la no prorrogación de un vínculo por prestación de servicios de una persona que estaba incapacitada, cuya relación se constituía en un verdadero contrato de trabajo, lo que obligaba a un análisis previo de dicha figura para poder aplicar las reglas sobre “*estabilidad laboral reforzada*” en contratos por prestación de servicios; la Sentencia T-988/12 (2012), en donde un hospital no renovó la contratación por prestación de servicios de una persona de 78 años de edad, frente a lo cual la Corte señaló que se podían suscribir órdenes esporádicas de prestación de servicios, aun a pesar de que no existiera un contrato realidad, ya que las condiciones de salud de la accionante le permitían realizar trabajos esporádicos; la Sentencia T-144/14 (2014), en la que se estudió el caso de la terminación del contrato mencionado, a una mujer que padecía desde niña una parálisis cerebral, terminación que se dio bajo el argumento de otorgarle oportunidades a otras personas, frente a lo cual la Corte señaló que debía aplicarse la *estabilidad laboral reforzada*, más aun cuando la actividad se venía llevando a cabo por varios años; y la Sentencia T-040/16 (2016), en donde la Corte no declaró la existencia de un contrato realidad, sin embargo se hizo el reconocimiento a la “*estabilidad laboral reforzada*” en el momento que no se hizo la renovación de este sin justificación alguna.

Y por el lado de las que no conceden el amparo se encuentran las Sentencias T-1210/08 (2008), en la que se deja de reconocer el amparo a la “*estabilidad laboral reforzada*” de una mujer a quien no se le prorrogó el vínculo contractual que tenía una vigencia de un mes y padecía una enfermedad; y la T-761A/13 (2013), en la que se estudió el caso de la no

renovación de este contrato, en el que no se pudo demostrar la vigencia de este y el accionante era una persona discapacitada.

Como puede verse, los recuentos jurisprudenciales que hace la honorable Corte Constitucional en la Sentencia T-723/16 (2016) pone en evidencia la disparidad de fórmulas para resolver los casos de “*estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad*” vinculadas a través de contratación por prestación de servicios.

4.1.3. La “*estabilidad laboral reforzada*” y disminución en la capacidad laboral profunda, severa o moderada

En la Sentencia SU-049/17 (2017) se aborda la cuestión referente a si la *estabilidad laboral reforzada*, si debiera contemplar o no a quienes, siendo cualificados con disminución en la capacidad laboral profunda, severa o moderada; en esta providencia la Corte toma distancia de la perspectiva de la Sala de Casación Laboral en la Sentencia del 15 de julio de 2008 Radicado 32532 (Corte Suprema de Justicia, 2008), en la que se estableció que la “*estabilidad laboral reforzada*” es una garantía que se deriva exclusivamente de la interpretación de la Ley 361/97 (1997) y que, por ende, será aplicables a los que se encuentra en la condición limitante partiendo del tipo de discapacidad, conllevando a una calificación según la reglamentación establecida en el Decreto 2463 (2001), en el cual se clasifican los distintos grados de severidad de una discapacidad: entre 15% y 25% como moderada, entre el 25% y el 50% como severa y más del 50% como profunda.

Para la Corte Constitucional esta no es una posición garantista y señala que la *estabilidad ocupacional reforzada* no puede predicarse únicamente de los casos que ampara la Ley 361/97 (1997) ni es exclusiva de quienes han sido clasificados según los términos del Decreto antes mencionado; para el alto tribunal este es un derecho de raigambre constitucional y puede

predicarse sobre aquellas personas que tengan una condición de salud que sea limitante de manera sustancial para desempeñar sus capacidades laborales.

En la Sentencia SU 049/17 (2017) se evidencia, por tanto, un choque de trenes con la Corte Suprema de Justicia y procura una posición mucho más garantista y proteccionista, que nacen de la solidaridad y la integración social, en razón a que la perspectiva de la jurisprudencia que se relaciona con el “*derecho a la estabilidad ocupacional reforzada*” solamente a aquellos cuya disminución de capacidad laboral ha sido determinada como profunda, severa o moderada, dejando de lado a aquellos individuos que se les termina el vínculo contractual por situaciones como adquirir una enfermedad o enfrentarse a una problemática de salud que conduzca a una pérdida en su capacidad productiva, así esto implique un obstáculo en el desempeño de sus tareas y los haga vulnerables a un trato especial contrario; dejando en evidencia una problemática constitucional, donde el ser humano puede llegar a ser visto como un instrumento, que solo sea útil en la medida que sea productivo a la finalidad económica e individual de los demás.

En la Sentencia T-305/18 (2018) se señala que la Ley 361 (1997) no es el único fundamento normativo del proteccionismo especial que el Estado debe brindar a las personas en condición de debilidad manifiesta; sobre esta manera también se destacan normas como la Ley 1145/07 (2007), y se establece el *Sistema Nacional de Discapacidad*; la Ley 1346/09 (2009), aprobándose con ella la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*; y la Ley 1618/13 (2013), que adopta medidas que llaman a la inclusión y disminución de toda forma de exclusión. En esta providencia también se reitera la posición de la jurisprudencia sobre la estabilidad de la población que cuenta con discapacidad en contratos

por prestación de servicios, para lo cual remite providencias previas y a lo que allí está establecido.

En la Sentencia T-041/19 (2019) la Corte Constitucional se da como respuestas a ciertas interrogantes planteadas de quienes debieran ser tenidos en cuenta como grupos susceptibles en circunstancias manifiestas de debilidad en su estado de salud, identificando que las personas catalogadas como discapacitadas, en los casos de personas que cuentan con disminución sensorial, psíquica o física y en si todos aquellos que su salud se vea gravemente afectada, dificultades para desempeñar sus labores y puedan ser objeto de discriminación. La Corte aclara en esta providencia que para poder aplicar el termino de *estabilidad laboral reforzada* deben diferenciarse los conceptos de discapacidad e invalidez, pues si bien ambos conllevan la disminución de capacidades de la persona, cuando es por discapacidad se estaría hablando del género y la invalidez sería la especie.

De igual manera, en la Sentencia C-200/19 (2019), se observan otros alcances de esta protección en lo relativo a garantías como ser ubicado en un puesto acorde a las condiciones de salud y recibir capacitación conforme a esta reubicación; también se advierte en esta providencia que existen una serie de consecuencias para el empleador cuando realiza el despido sin las consideraciones anteriores y no autorizado por el Ministerio de Trabajo, las que se describen en la figura 4.

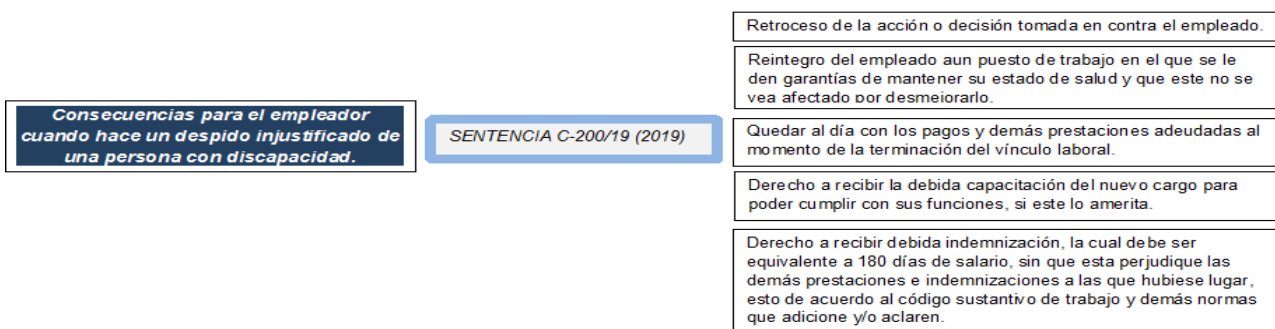


Figura 4. Consecuencias para el empleador cuando hace un despido injustificado de una persona con discapacidad

Fuente: elaboracion propia a partir de la Sentencia C-200/19 (2019)

Frente a lo anterior, también agrega la Corte en esta misma providencia que el inspector del trabajo debe estudiar los distintos criterios para determinar si autoriza o no el despido, estos criterios se encuentran en la figura 5.

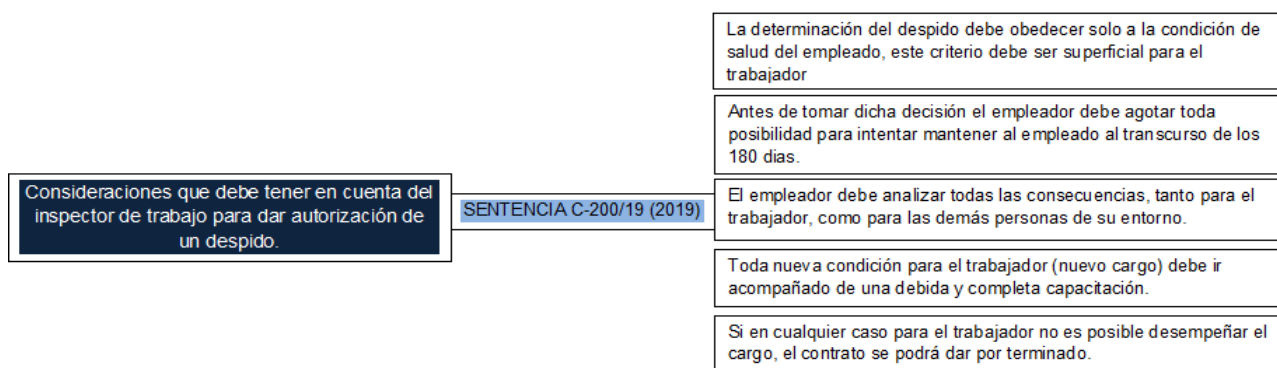


Figura 5. Consideraciones que debe tener en cuenta del inspector de trabajo para dar autorización de un despido

Fuente: elaboracion propia a partir de la Sentencia C-200/19 (2019)

Pero cabe destacar que el juez nunca se verá desplazado por la intervención del inspector, ya que el mismo también puede establecer, si se trata de una causa de despido justificado; el hecho de que un inspector otorgue el permiso para despedir se constituye en sí mismo el presupuesto de que ese despido se está dando de una manera justa, pero esta puede desvirtuarse ante el respectivo juez.

Finalmente, en la Sentencia T-052/20 (2020) en la cual se reitera sobre la creación doctrinal referente a la estabilidad laboral reforzada ha tenido como propósito favorecer al trabajador en situación de discapacidad, buscando establecer que una discapacidad no debe

asimilarse a lo que sería una pérdida de capacidad laboral: conlleva un trato preferente y una garantía especial de permanencia en el empleo, como consecuencia se considera el estado de salud de la persona en situación evidente de debilidad; no obstante, dice la Corte Constitucional, este no es un derecho absoluto, por lo que puede haber lugar a despidos, siempre y cuando este sea autorizado debidamente por el inspector de trabajo, el cual verificará que estos corresponden a una causa justificada y no se dan por causa o motivo de la discapacidad.

Como puede verse, el desarrollo jurisprudencial en el último lustro evidencia los importantes avances que se ha tenido frente al reconocimiento de la “*estabilidad laboral reforzada de las personas en condición discapacidad*”; así como en la Ley 361(1997) ha sido enfática en resaltar que ninguna persona deberá ser despedida o desvinculada laboralmente por causa de una discapacidad, ha ratificado esta posición, pero ha puesto en evidencia que este no es un principio absoluto, es decir, que la estabilidad laboral reforzada en Colombia sí opera cuando se busque proteger al trabajador frente a su situación de disminución capacitante, aunque sí es posible su desvinculación si la causa de la misma es diferente a su padecimiento, cuando previamente el inspector de trabajo autorizase, ya que, de lo contrario, el despido no tendría efectos jurídicos y habría lugar a reintegro.

4.2. Efectos de la protección constitucional del “*derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad*” respecto sus los derechos laborales, según las diferentes modalidades del contrato

El propósito del “*derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad*” no es otro que procurar continuidad a la relación laboral, con el fin de que estas personas no se vean afectadas en su derecho ni en el nivel más mínimo; sin embargo, la

aplicación de este derecho comporta variables diversas según el tipo de modalidad contractual o de vinculación que se tenga en una relación de trabajo.

La Corte Constitucional, trata sobre el tema identificando la manera como procede el amparo que brinda a “*personas en condición de discapacidad*”, según el tiempo de vinculación contractual y laboral; en términos generales, la premisa es que, al estar una persona amparada con este tipo de estabilidad, la misma no puede desvincularse sin que exista un motivo objetivo que justifique que sea terminada o no renovado el contrato y sin que ninguna oficina del trabajo autorice.

4.2.1. Contrato a término definido

En los casos en donde el vínculo de trabajo se da en razón de un vínculo laboral con término definido, la Corte ha señalado en la Sentencia C-016/98 (1998) que la sola expiración del plazo que se pacta inicialmente y se acuerda entre las partes no es razón suficiente para que un patrono decida no renovar un contrato; se debe garantizar el principio de estabilidad y, tratándose de una estabilidad reforzada, se debe respetar la expectativa cierta y fundada de que el trabajador mantendrá su empleo, más aun se deberá considerar cuando de quien se dé el trato es de una persona en las condiciones de discapacidad.

Similar asunto fue discutido en la Sentencia T-449/08 (2008), en donde se determinó que en los casos de contratación laboral a término definido, en donde el trabajador sea un sujeto con protección especial, no es suficiente con la mera extinción del término para dar por terminado unilateralmente el contrato, para ello el patrono primero deberá por obligación

notificar al inspector del trabajo, quien se encargará de decidir si al empleador le asisten las razones para que el contrato no sea renovado.

4.2.2. Contrato de trabajo por obra y labor determinada

Respecto a este tipo de contratos, en la Sentencia T-1083/07 (2007) se dice que debe haber plena claridad sobre el tipo de labor que se adelanta, respecto al momento que se origina el vínculo y la conclusión de la obra tendrá como consecuencia la finalización del contrato, por lo que pretender que exista una continuidad sería extraña en este tipo de relación contractual; por tanto, interpretar la terminación del contrato como el interés del patrono como una medida de evasión de la estabilidad no sería correcto en estas condiciones, aunque tratándose de sujetos de especial protección, como por ejemplo una persona en “*situación de discapacidad*”, el empleador se encuentra en la obligación de solicitar a la autorización de la oficina del trabajo para así dar por terminado el contrato.

En la Sentencia T-284/19 (2019) se estudió precisamente el caso de una mujer quien había finalizado su contrato por obra o labor, sin embargo, estaba en una situación de disminución física ostensible a causa de un cáncer de seno; para la Corte Constitucional en este caso, no consideró que la finalización del contrato fuese razón necesaria para dar por finalizado el vínculo contractual, más cuando existe una situación de disminución en su salud como la señalada, pues podría dar lugar a que se denote una situación discriminatoria y, por tanto, el contrato se debe mantener; frente a ello, la Corte agregó que la “*estabilidad laboral reforzada*” en los casos de este tipo de contrato, implica que la terminación del vínculo laboral deberá darse por una causal objetiva y esto debe ser determinado por autoridad competente. Sin embargo, si se sostiene la materialización de la continuidad de la labor en las que se vienen desarrollando el trabajador en una condición manifiesta de debilidad, y no se

podrá dar por terminado el vínculo a menos de que se presente una justa causa (Sentencia T-284/19, 2019).

4.2.3. Contratación por prestación de servicios y contratos de aprendizaje

En casos como los contratos por prestación de servicios, es importante recurrir tomar en consideración la jurisprudencia en la Sentencia SU-049/17 (2017), pues en esta se establece que en estos contratos se mantienen los derechos a la estabilidad en el empleo, aun mas también la protección especializada de quienes estén en ocasión manifiesta de debilidad; además, establece que la terminación del contrato o su no renovación debe estar sustentada en una causa objetiva y motivada, situación que también conlleva a acudir ante el inspector de trabajo para que verifique las condiciones de ello.

Sea cual sea el criterio que se adopte para terminar el contrato con un sujeto que cuente con algún tipo de discapacidad manifiesta por causas de salud, es necesario tener en cuenta los alcances de la Circular Interna 049 (2019) dictada por el Ministerio de Trabajo, en donde se establecen los sujetos a quienes aplica dicha estabilidad, los aspectos que debe tomar en consideración el inspector de trabajo para negar o autorizar la terminación de este vínculo y el trámite de autorización para dicha terminación son : cuando al contratante solicita la terminación del vínculo, declarando la existencia de una justa causa de despido cuando la situación de discapacitado o el estado de salud del contratante sea ineficaz para ejercer las funciones del cargo que desempeña y finalmente cuando solicita dar por finalizado la relación laboral pero no alega justa causa de despido o causal objetiva ni acredita haber agotado el proceso de reincorporación del trabajador en situación de discapacidad. (Ver Apéndice A).

La Corte Constitucional, al unificar su jurisprudencia en la Sentencia SU-049/17 (2017), para ampliar la protección de los derechos de estabilidad laboral a diversos tipos de

ocupación, ya sea está subordinada o no, para lo cual impuso un término de restricción a los contratos laborales, a los de aprendizaje y en prestación de servicios. En esta providencia se ha señalado que sin importar que la relación sea por prestación de servicios aun así no desaparecerá el “*derecho a la estabilidad laboral*”, menos aún si existe la necesidad de una especial protección a quienes estén en situación de debilidad manifiesta; por tanto, más que la protección de una estabilidad laboral reforzada, se debe considerar “el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada” (Sentencia SU-049/17, 2017, p. 1), al ser esta más amplia y proteccionista, aun cuando la pérdida de capacidad laboral no se encuentre calificada.

Con esta estabilidad, por tanto, según lo plantea Solano (2019), tanto en las contrataciones por prestación de servicios como de aprendizaje, se toman en cuenta dentro de este fuero reforzado, del mismo modo como venían aplicándose en los contratos de trabajo, lo que significa que cuando se disponga la finalización de la contratación por una condición derivada de su manifestación de debilidad, debe elevar consulta ante el Ministerio de Trabajo, que debe hacer la verificación necesaria que determina la justificación para extinguir dicho vínculo, y en caso de no cumplir este formalismo, “el despido será considerado ineficaz, implicando una presunción de la terminación del contrato con ocasión a la condición de debilidad manifiesta, acarreando una multa de 180 Salarios Mínimos Diarios Legales Mensuales Vigentes” (Solano, 2019, p. 57).

Respecto en la contratación a término indefinido, la Corte Constitucional retoma el tema en la Sentencia T-118/19 (2019) y ha dicho que cuando el “trabajador en situación de discapacidad” es titular a la “*estabilidad laboral reforzada*”, lo es independientemente del

tipo de vínculo establecido en el contrato del cual se encuentre desarrollando su actividad, lo que significa que cuando no se determina una fecha para la extinción de la relación contractual y se presenten causas objetivas para dar por terminado el contrato, estas no resultan suficientes para dar por terminada dicha relación de trabajo, más si no se cumplen las obligaciones estipuladas en el art. 26 de la Ley 361 (1997).

En la siguiente tabla se destacan los efectos de la protección constitucional del “*derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad*” según las diferentes modalidades del contrato.

Tabla 1. Efectos de la protección constitucional del “*derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad*” según las diferentes modalidades del contrato

Tipo de contrato	Providencia	Efectos de la protección
A término	T-372 de 2017	Cuando el empleado es titular del <i>derecho a la</i>
indefinido	T-118 de 2019	“ <i>estabilidad laboral reforzada</i> ”, lo es con autonomía del tipo de contratación laboral en que se encuentre. La “ <i>estabilidad laboral reforzada</i> ” no sólo aplica en los vínculos laborales celebrados mediante contrato a término indefinido sino también en aquellos vínculos laborales de duración fija por contratos de labor y obra.
A término definido	C-016 de 1998 T-449 de 2008	El sólo vencimiento del plazo que se pacta inicialmente y se acuerda entre las partes no es

razón suficiente para que un patrono decida no renovar un contrato; se debe garantizar el principio de estabilidad y, tratándose de una estabilidad reforzada, se debe respetar la expectativa cierta y fundada de que el trabajador mantendrá su empleo, más si se habla de una persona en condición de discapacitado.

Si el trabajador es sujeto con protección especial, no es suficiente la extinción del término para dar por terminado unilateralmente el contrato.

Por obra o labor
determinada

T-1083 de 2007

T-284 de 2019

Debe haber plena claridad sobre el tipo de labor que se adelanta, sobre el momento del nacimiento al vínculo y que una vez finalizada la obra se tendrá como su consecuencia la terminación del contrato.

Las aspiraciones continuadas serían extrañas en este tipo de relación contractual.

Interpretar la terminación del contrato como una manera de evitar la estabilidad no sería de recibo en estas condiciones.

Si se tratare de una persona en condición de discapacitado, el empleador tendría la obligación

		de recurrir a la “oficina del trabajo” para que autorice dar terminación al vínculo laboral.
De prestación de servicios	T-040 de 2016 SU-049 de 2017	En estos contratos no desaparecen los derechos a la estabilidad en el empleo ni a la especial protección de quien esté en circunstancia manifiesta de debilidad. La terminación de la relación o la no renovación debe estar sustentada en una causa objetiva y motivada. También conlleva a acudir ante el inspector de trabajo para que verifique las condiciones de ello.
De aprendizaje	T-881 de 2012 SU-049 de 2017	Se amplía la cobertura del principio de estabilidad laboral a quienes ejercen cualquier tipo de ocupación. Para el empleador poder despedir al aprendiz por una situación que derive a su condición de salud, debe solicitar autorización al inspector del Ministerio de Trabajo.

Fuente: elaboración propia, a partir de las Sentencias citadas de la Corte Constitucional.

Sea cual sea el vínculo contractual, la Corte Constitucional está sentando un precedente, y es que una persona no puede ser despedida sin el respectivo permiso ante el Ministerio del

Trabajo, no sólo si se encuentra en situación de discapacidad, sino también si se ve afectado en su estado de salud y no pueda desempeñar sus labores de manera regular.

4.3. Límites impuestos por la Corte Constitucional al “*derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad*”

La *estabilidad laboral reforzada* de las “*personas en condición de discapacidad*” ha estado precedida de una serie de alcances y limitaciones que se han intentado interpretar en términos absolutistas, es decir, que este es un derecho que impide que el trabajador sea despedido; “esta es una interpretación alejada de la realidad, ya que si el trabajador no cumple con sus funciones laborales la *estabilidad laboral reforzada* ya no le sirve de garantía de separación del vínculo laboral” (Araújo, 2015, p.17); como se ha visto, cualquier empleador puede elevar solicitud de autorización a la oficina del trabajo y, si esta valida dicho despido o terminación del contrato, tal acción es legal y válida.

El hecho de que se piense que este derecho es absoluto, ha incidido de alguna manera a la productividad y niveles de competitividad del país, por cuanto, según Araújo (2015), se disminuyen los estímulos y hasta incentivos que impulsen al empleador a incrementar la contratación y mantener un vínculo contractual a personas discapacitadas; y si bien es parte del desarrollo del principio de responsabilidad social empresarial la contratación y mantenimiento del vínculo contractual de esta población, el Estado aún está en deuda con una política pública que incentive aun más el acceso al trabajo a estas personas.

Es importante señalar que la Corte Constitucional ha establecido los aspectos esenciales para mejorar la implementación de la *estabilidad laboral reforzada*, pero esos elementos han estado más en favor del trabajador que del empleador; uno de esos elementos es la

denominada presunción del despido, que tuvo origen en la Sentencia T-936/09 (2009), en donde se establece que sin previa autorización del inspector del trabajo cualquier despido realizado a una persona con disminución física, el mismo obedecerá a esta situación y no hay una justa causa.

Frente a lo anterior, según Gómez et al. (2018), la ampliación de la interpretación de la “*estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad*” ha generado un límite en la actitud de los empleadores, pues estos se han mostrado reacios a contratar a este tipo de personas por los alcances que ha dado la Corte Constitucional para buscar garantizar los derechos de esta población; a ello hay que sumar que la jurisprudencia ha extendido la protección que no se limitara a las “*personas en condición de discapacidad*”, sino a cualquier otra que demuestre una situación manifiesta de debilidad derivada de una situación de salud, lo que abre y amplía en gran medida la aplicación del derecho en estudio, es decir, al estar en presencia de la presunción de una situación de discapacidad o de debilidad manifiesta que derive en una afectación a la salud física o mental, por mínima que sea, podría dar lugar a que se impida un despido por justa causa, una terminación unilateral de un contrato o una no prorrogación de un vínculo contractual.

Los límites que ha fijado la Corte Constitucional frente a la “*estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas*”, básicamente, han jugado en contra de los empleadores y hasta de las mismas personas: los primeros, porque necesariamente tienen que recurrir al inspector del trabajo para terminar un vínculo contractual o no prorrogarlo o renovarlo; y, los segundos, porque los empleadores cada vez están teniendo mayores reparos para vincular y contratar “*personas en condición de discapacidad*”, no sólo por la aparente carencia de incentivos para ello, sino también por el temor que genera este tipo de contrataciones por las

dificultades que tiene una terminación de un contrato, un despido o una negativa a una prórroga con estas personas.

5. Capítulo 5. Conclusiones

Al hacer la identificación de los alcances de la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad, según los fundamentos normativos y jurisprudenciales desde la perspectiva de la Corte Constitucional entre los años 2016 y 2020, se observó que en este periodo de tiempo se intentó unificar criterios en torno a dichos alcances, aunque dicha uniformidad no se logró por la existencia de excepciones frente al tema de la diversidad de contratos laborales, asunto sobre el cual, la Corte necesitará seguir trabajando con el fin de crear una línea jurisprudencial precisa sobre el tema.

Según lo señalado por la norma y la jurisprudencia colombiana entre el periodo 2016 al 2020, es claro que la prohibición de despedir trabajadores en situación de discapacidad sólo pesaba sobre aquellos despidos cuya motivación se encuentra fundada en razones discriminatorias o por su discapacidad.

La desvinculación de un empleado en condición de discapacidad debe estar soportada en una causa objetiva para que se legitime, sin embargo, como queda evidenciado si el empleado logra demostrar la existencia de una actuación discriminatoria, el despido sería ineficaz y se ordenaría el reintegro del trabajador, así como el pago de los salarios y prestaciones que no se materializaron además de una sanción adicional de 180 días de salario como lo establece la Ley 361/97 (1997) artículo 26 inciso 2.

La protección que brinda la estabilidad laboral reforzada a las personas en situación de discapacidad no dependen de la naturaleza del vínculo contractual, sino de las condiciones en las cuales se pretende dar por terminado dicho vínculo, en todo despido o terminación unilateral de un contrato por parte del empleador a un empleado en situación de discapacidad, habrá que recurrir siempre y en todos los casos a la oficina del trabajo para que se verifique por parte de esta que la terminación o el despido no se da por razones derivadas de la condición de debilidad manifiesta.

La Corte Constitucional ha establecido que para demostrar la discapacidad no debe ser necesaria una calificación por una junta médica, simplemente se puede determinar empíricamente cuándo una persona se encuentra en situación de discapacidad; el asunto se centra en el tema de la debilidad manifiesta derivada de una condición de salud, que haría aplicable la estabilidad laboral reforzada básicamente a cualquier persona.

Es importante tener en cuenta que, aunque se han impuesto límites por parte de la Corte Constitucional colombiana dirigidos a proteger el trabajo de las personas en situación de discapacidad, el objeto real de esos límites se direcciona en evitar un trato discriminatorio derivado de la discapacidad.

Es de anotar, que los empleadores puede recurrir a causales legítimas de despido por las causales establecidas en el Código sustantivo del Trabajo artículos 61 y 62, sin embargo, desde el punto de vista legal el empleador siempre deberá recurrir al inspector de trabajo para solicitar la terminación del vínculo laboral.

También es posible establecer que, si la misma situación de discapacidad genera un obstáculo para el desarrollo de la actividad laboral, sin que ello se interprete como un trato discriminatorio, el empleador estará en la obligación de demostrar que la discapacidad en realidad es un obstáculo imposible de superar para llevar a cabo una actividad de trabajo y que no exista la posibilidad de reubicarlo en una labor acorde a sus capacidades especiales, podrá solicitar la terminación del vínculo laboral al ministerio del trabajo. precisamente, esto se reconoce en la Circular Interna 049 de 2019 del Ministerio de Trabajo, en donde se estipulan las condiciones que se deben tener en cuenta por el inspector de trabajo para autorizar la terminación de un vínculo laboral cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña y la imposibilidad de su reubicación.

El principio de la protección a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad, no opera como un principio absoluto, la jurisprudencia ha buscado equipara los límites para el empleado y el empleador estableciendo criterios jurídicos que buscan dar una protección a las partes que intervienen en el contrato de trabajo.

Lista de referencias

- Agudelo V., M., Casas R., E., Tovar P., A., & Villadiego D., E. (2017). *Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral [Tesis de grado]*. Universidad Sergio Arboleda.
- Araújo, J. P. (2015). La estabilidad laboral reforzada en Colombia. *Revista Fasecolda*, (160), 14-17.
- Arrieta C., R. (2009). *La idea de dignidad humana y sus implicaciones en el contexto de la discapacidad*. <http://iusconstifil.blogspot.com/2009/01/la-idea-de-dignidad-humana-y.html>
- Asamblea Nacional Constituyente (1991). Constitución Política de Colombia.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Atienza R., M. (2016). Dignidad humana y derechos de las personas con discapacidad. *Revista Ius et veritas*, (53), 262-266.
- Camps, V. & Giner, S. (2003). *Manual de civismo*. Ariel.
- Chavarro B., D., Díaz C., H., Hoyos C., L., & Grillo C., A. (2011). La discapacidad como objeto de análisis en facultades de ciencias humanas, ciencias sociales, rehabilitación y desarrollo humano: un ejercicio a partir de los trabajos de grado. *Des-encuentros*, 9, 72-85.
- Congreso de la República. (1988, 23 de diciembre). *Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69a. reunión, Ginebra, 1983. [Ley 82 de 1988]*. DO: 38.626.

Congreso de la República. (1991, 22 de enero). *Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989. [Ley 12 de 1991]. DO: 39.640.*

Congreso de la República. (1997, 11 de febrero). *Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones [Ley 361 de 1997]. DO: 42.978.*

Congreso de la República. (2002, 17 de diciembre). *Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales [Ley 776 de 2002]. DO: 45.037.*

Congreso de la República. (2007, 10 de julio). *Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones. [Ley 1145 de 2007]. DO: 46.685.*

Congreso de la República. (2009, 31 de julio). *Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. [Ley 1346 de 2009]. DO: 47.427.*

Congreso de la República. (2013, 27 de febrero). *Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. [Ley 1618 de 2013]. DO: 48.717.*

Corte Constitucional. (1992, 24 de junio). *Sentencia T-427. [MP. Eduardo Cifuentes Muñoz].*

- Corte Constitucional. (1994, 16 de noviembre). *Sentencia T-515*. [MP. Hernando Herrera Vergara].
- Corte Constitucional. (1995, 14 de agosto). *Sentencia T-365*. [MP. Antonio Barrera Carbonell].
- Corte Constitucional. (1998, 4 de febrero). *Sentencia C-016*. [MP. Fabio Morón Díaz].
- Corte Constitucional. (2000, 10 de mayo). *Sentencia C-531*. [MP. Álvaro Tafur Galvis].
- Corte Constitucional. (2001, 27 de septiembre). *Sentencia T-1040*. [MP. Rodrigo Escobar Gil].
- Corte Constitucional. (2002, 20 de junio). *Sentencia T-473*. [MP. Alfredo Beltrán Sierra].
- Corte Constitucional. (2003, 26 de junio). *Sentencia T-519*. [MP. Marco Gerardo Monroy Cabra].
- Corte Constitucional. (2004, 22 de julio). *Sentencia T-689*. [MP. Álvaro Tafur Galvis].
- Corte Constitucional. (2007, 1 de febrero). *Sentencia T-050*. [MP. Clara Inés Vargas Hernández].
- Corte Constitucional. (2007, 13 de diciembre). *Sentencia T-1083*. [MP. Humberto Antonio Sierra Porto].
- Corte Constitucional. (2008, 16 de mayo). *Sentencia T-504*. [MP. Rodrigo Escobar Gil].
- Corte Constitucional. (2008, 28 de agosto). *Sentencia T-846*. [MP. Manuel José Cepeda Espinosa].
- Corte Constitucional. (2008, 8 de mayo). *Sentencia T-449*. [MP. Humberto Antonio Sierra Porto].
- Corte Constitucional. (2009, 14 de diciembre). *Sentencia T-936*. [MP. Humberto Antonio Sierra Porto].

Corte Constitucional. (2012, 2 de marzo). *Sentencia T-148*. [MP. Juan Carlos Henao Pérez].

Corte Constitucional. (2012, 27 de julio). *Sentencia T-594*. [MP. Nilson Pinilla Pinilla].

Corte Constitucional. (2012, 29 de octubre). *Sentencia T-881*. [MP. María Victoria Calle
Correa].

Corte Constitucional. (2014, 22 de agosto). *Sentencia T-597*. [MP. Luis Guillermo Guerrero
Pérez].

Corte Constitucional. (2014, 26 de noviembre). *Sentencia T-899*. [MP. Gloria Stella Ortiz
Delgado].

Corte Constitucional. (2014, 9 de julio). *Sentencia T-472*. [MP. Luis Guillermo Guerrero Pérez].

Corte Constitucional. (2015, 25 de marzo). *Sentencia T-106*. [MP. Gloria Stella Ortiz Delgado].

Corte Constitucional. (2016, 9 de febrero). *Sentencia T-040*. [MP. Alejandro Linares Cantillo].

Corte Constitucional. (2016, 16 de diciembre). *Sentencia T-723*. [MP. Aquiles Arrieta Gómez].

Corte Constitucional. (2016, 21 de junio). *Sentencia T-320*. [MP. Alberto Rojas Ríos].

Corte Constitucional. (2017, 12 de mayo). *Sentencia T-317*. [MP. Antonio José Lizarazo
Ocampo].

Corte Constitucional. (2017, 7 de junio). *Sentencia T-372*. [MS. Iván Humberto Escrucería
Mayolo].

Corte Constitucional. (2017, 2 de febrero). *Sentencia SU-049*. [MP. María Victoria Calle
Correa].

Corte Constitucional. (2018, 10 de mayo). *Sentencia SU-040*. [MP. Cristina Pardo Schlesinger].

- Corte Constitucional. (2018, 27 de julio). *Sentencia T-305*. [MP. Cristina Pardo Schlesinger].
- Corte Constitucional. (2019, 18 de marzo). *Sentencia T-118*. [MP. Cristina Pardo Schlesinger].
- Corte Constitucional. (2019, 22 de enero). *Sentencia T-014*. [MP. Gloria Stella Ortiz Delgado].
- Corte Constitucional. (2019, 20 de junio). *Sentencia T-284*. [MP. Diana Fajardo Rivera].
- Corte Constitucional. (2019, 22 de octubre). *Sentencia T-500*. [MP. Alberto Rojas Ríos].
- Corte Constitucional. (2019, 4 de febrero). *Sentencia T-041*. [MP. José Fernando Reyes Cuartas].
- Corte Constitucional. (2020, 13 de febrero). *Sentencia T-052*. [MS. Antonio José Lizarazo Ocampo].
- Corte Suprema de Justicia (julio 15 de 2008). Sentencia Radicado 32532. Sala de Casación Laboral. Magistrada Ponente. Elsy del Pilar Cuello Calderon.
- Cortés M., J., & Sotomayor M., E. (2016). La exclusión social de las personas con discapacidad en situaciones de pobreza. *Index de Enfermería*, 25(3), 180-184.
- Duque Q., S., Quintero Q., M., & González S., P. (2016). Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. *Revista de Derecho*, (45), 59-84.
- Fernández M., A. (2009). *Cohesión social en Europa y las Américas: poder, tiempo y espacio: La discapacidad en Suramérica: por el reconocimiento de los derechos humanos*. Peter Lang.
- Gómez R., N., Rivera A., C., Carmona M., A., & Cogollo B., J. (2018). Debilidad manifiesta y discapacidad: ¿qué protege la estabilidad laboral reforzada? *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (27), 59-95.

- Hernández S., R., Fernández C., C., & Baptista L., P. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Jácome V., J. (2018). *Estabilidad laboral reforzada [Tesis de grado]*. Universidad Católica de Colombia.
- Mac Master, B., & Echavarría S., A. (2017). *Salud y estabilidad en el empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas*. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia -ANDI-.
- Maldonado, J. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 46(138), 1093-1109.
- Ministerio del trabajo (agosto 1 de 2019). Circular interna 049/19 (2019). Por la cual se expiden *criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de los trabajadores que se encuentran en condición de discapacitada o debilidad manifiesta por razones de salud*.
<https://acopi.org.co/wp-content/uploads/2019/08/Circular-Interna-Min-Trabajo-0049.pdf>
- Moscoso C., L. (2019). Estabilidad ocupacional reforzada por discapacidad o debilidad manifiesta: implicaciones de los fallos de la Corte Constitucional de Colombia respecto a los empleadores. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 49(131), 386-421.
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración de los Derechos Humanos*.
https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Naciones Unidas. (1971). *Declaración de los Derechos del Retrasado Mental*.

http://suin.gov.co/discapacidad/Retardo_mental.pdf

Naciones Unidas. (1971). *Declaración de los Derechos del Retrasado Mental*.

https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO5018/declaracion_dchos_impelidos.pdf

Naciones Unidas. (1982). *Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad*.

<https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/programa-de-accion-mundial-para-las-personas-con-discapacidad-4.html>

Naciones Unidas. (1989). *Convención sobre los Derechos del Niño*.

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/crc.aspx>

Naciones Unidas. (1993). *Por la que se aprueban las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*.

<https://sid.usal.es/leyes/discapacidad/3464/3-3-4/resolucion-48-96-de-20-de-diciembre-de-1993-por-la-que-se-aprueban-las-normas-uniformes-sobre-la-igualdad-de-oportunidades-para-las-personas-con-disca.aspx>

Naciones Unidas. (1995). *Declaración de Copenhague*.

<https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/CONF.166/9>

Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Naciones Unidas. (2017). *Observación General No. 5: Las personas con discapacidad*.

<https://www.escr-net.org/es/recursos/observacion-general-no-5-personas-con->

Pedraza A., A. (2012). Exclusión social y empleo: ¿qué ocurre cuando hay segmentación laboral? *Sociedad y Economía*, (22), 135-162.

Pedraza H., G. (2017). *La estabilidad laboral/ocupacional reforzada y su extensión a los contratos de prestación de servicios y de aprendizaje*.

<https://una.uniandes.edu.co/index.php/blog/107-la-estabilidad-laboral-ocupacional-reforzada-y-su-extension-a-los-contratos-de-prestacion-de-servicios-y-de-aprendizaje>

Presidencia de la Republica de Colombia (agosto 5 de 1990). Decreto Ley 2663. Por medio del cual se expide el Código Sustantivo del Trabajo.

Ramírez J., M., & Arango V., J. (2017). *La estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de discapacidad, naturaleza jurídica, efectos y jurisprudencia [Tesis de grado]*. Universidad Pontificia Bolivariana.

Sanabria R., L. (2014). *De la estabilidad laboral reforzada. Un estudio jurisprudencial y sobre los abusos a esta protección constitucional [Tesis de grado]*. Universidad Católica de Colombia.

Solano B., D. (2019). Estabilidad ocupacional reforzada en Colombia: Una mirada crítica desde la jurisprudencia. *Jurídicas CUC*, 15(1). 47-68.

Unesco. (1981). *Declaración de Sundberg de Torremolinos*.

<http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/discapacidad/tematico/educacion/Declaracion-Sundberg.htm>

Apéndices

Apéndice A. Circular Interna 049 de 2019 del Ministerio de Trabajo

CIRCULAR INTERNA 0049

PARA: DIRECCIONES TERRITORIALES, OFICINAS ESPECIALES, COORDINADORES E INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

DE: MINISTRA DEL TRABAJO.

ASUNTO: LINEAMIENTO INSTITUCIONAL.
Criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud.

FECHA: 01 AGO 2019

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 6 numeral 11 del del Decreto 4108 de 2011 una de las funciones del despacho del Ministro del Trabajo consiste en Promover la protección del derecho al trabajo, los derechos humanos laborales, los principios mínimos fundamentales del trabajo, entre otros, conforme a las disposiciones constitucionales y legales vigentes, y considerando la diversidad de interpretaciones que se presentan en el trámite de las solicitudes de autorización de despido de trabajadores que se encuentran en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta; este despacho considera procedente fijar el lineamiento institucional que determina los criterios a tener en cuenta por parte de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social para proceder a otorgar o negar el permiso requerido, así:

I. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

La protección general a la estabilidad en el empleo de las personas en condición de discapacidad tiene su fundamento esencial en la Constitución Política, en donde se establece la obligación para el Estado de promover condiciones de igualdad real y efectiva, especialmente cuando se trata de personas que, por su situación de salud,

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



El empleo
es de todos

Mintrabajo

0049

2

se encuentran en una circunstancia de debilidad y por tanto merecen ser tratados como sujetos de amparo especial.

En ese orden los artículos 47, 53 y 54 de la Carta Política y los diversos Convenios e instrumentos internacionales sobre derechos humanos¹ (que hacen parte del bloque de constitucionalidad), establecen el deber para el Estado de adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos; propiciando su ubicación y reubicación laboral y el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud, así como la obligación para los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

De igual forma a través de la Ley 361 de 1997, el legislador estableció mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y en materia laboral, con fundamento en los principios de no discriminación, solidaridad, igualdad y respeto a la dignidad humana, dispuso entre otras, de manera específica en el artículo 26 ibidem, una protección especial en favor de los trabajadores en condición de discapacidad, a saber:

“ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

¹ La Ley 1346 de 2009 aprobó para Colombia la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, la cual reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

0 0 4 9

3

Esta disposición que fue declarada exequible por la H. Corte Constitucional mediante Sentencia C-531 de 2000 en donde se concluyó que **“carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”**.

Seguidamente la Ley Estatutaria 1618 de 2013 promueve el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad o debilidad manifiesta, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación por razón al estado de salud de las personas.

De otro lado, mediante las Sentencias T-100 de 1994; C-531 de 2000; T-837 de 2000; T-198 de 2006; T-03 de 2010; T-936 de 2009, T-039 de 2010; C- 824 de 2011; T-211 de 2012, T-313 de 2012, T-041 de 2014, T-673 de 2014, T- 877 de 2014, T-098 de 2015, T-692 de 2015, SU 049 de 2017, T-305 de 2018, T-041 de 2019 y C- 200 de 2019 el Alto Tribunal ha reiterado la protección especial y la estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de discapacidad o debilidad manifiesta y ha definido las siguientes reglas jurídicas, a saber: **“(i) bajo ninguna circunstancia, la discapacidad podrá obstaculizar la vinculación de una persona, a menos que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar; (ii) ningún individuo que se encuentre en estado de discapacidad puede ser retirado del servicio por razón de su limitación, y (iii) en todo caso, quien fuere despedido prescindiendo de la autorización del inspector del trabajo tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiera lugar.”**² Subrayado fuera de texto.

En igual sentido en reciente pronunciamiento la Corte Constitucional, en Sentencia C-200 de 2019 indicó: **“Bajo este criterio, se declarará la exequibilidad del numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, únicamente por el cargo analizado en esta oportunidad, en el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su condición de salud, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización”**.³

² Corte Constitucional. Sentencia T- 041 de 2019 citada.

³ Corte Constitucional. C-200 de 2019.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

0049

4

En ese panorama legal, surge el deber para todo empleador que requiera despedir a un trabajador en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta de atender los parámetros jurisprudenciales esbozados por la H. Corte Constitucional, a efectos de verificar si se encuentra protegido con el fuero de estabilidad laboral reforzada y determinar así, las consecuencias jurídicas y sociales que tal circunstancia connota, verbigracia la obligación de solicitar permiso para terminar la relación laboral, ante el Ministerio del Trabajo.

Asimismo es preciso indicar que las actuaciones que realiza el Ministerio del Trabajo en esta materia solo obedecen al mandato legal que lo ordena, el cual faculta y limita al inspector del trabajo para que verifique, constate y analice si la solicitud de autorización de despido se encuentra soportada y ajustada a los supuestos normativos, **más no para que califique o declare derechos**, así como validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador.

Indicó la Corte Constitucional en la sentencia mencionada anteriormente que *“Es importante agregar que la intervención del inspector no desplaza al juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio que se trate para determinar si realmente hubo la justa causa invocada por el empleador. Efectivamente, si el inspector del trabajo otorga el permiso, este constituye una presunción de la existencia de un despido justo, pero se trata de una presunción que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente. Además, su actuación también está sometida a control, como la de cualquier autoridad en el Estado Social de Derecho. Con todo, es indiscutible que el reconocimiento del cambio de significación material de la Constitución que ha dado lugar a este fallo, permite que asuntos que han generado altísima litigiosidad constitucional ahora sean atendidos por una autoridad administrativa, con lo que se maximiza la eficacia del Estado y la efectividad de los derechos fundamentales de los involucrados (art. 2º superior)”*⁴

II. SUJETOS A QUIENES APLICA LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD.

Considerando que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores y por tanto su alcance *“no se limita a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral o cuenten con certificación que acredite el*

⁴ Corte Constitucional. C-200 de 2019.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





porcentaje en que han perdido su fuerza laboral⁵, vale la pena indicar que a través de **Sentencia T-041 de 2019** la Corte Constitucional estableció con claridad, quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancia de debilidad manifiesta por motivos de salud, así: “[...] un trabajador que: **(i)** pueda catalogarse como persona con discapacidad, **ii)** con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y **(iii)** en general todas aquellos que **(a)** tengan una afectación grave en su salud; **(b)** esa circunstancia les ‘impida o dificulte’ sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y **(c)** se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, estando en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada [...]’.”

III. ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR EL INSPECTOR DE TRABAJO PARA AUTORIZAR O NEGAR LA TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD O EN DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD.

A. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe justa causa de despido.

Para estos casos, teniendo en cuenta las facultades y competencias otorgadas a los Inspectores de Trabajo, la actividad del funcionario encargado se enfocará en determinar si el empleador que alega la justa causa de terminación garantizó efectivamente el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción al trabajador en condición de discapacidad; independientemente de si la situación de debilidad manifiesta por razones de salud es previa o sobreviniente a la relación laboral o contractual y de si esta es de origen profesional o común.

No obstante las consideraciones de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-1360 de 2018 sobre la prescindencia de la autorización del Inspector de Trabajo para los casos en donde se alega una justa causa de despido; se atenderá el mandato establecido y reiterado por la Corte Constitucional al respecto, como máximo órgano de *interpretación y unificación*⁶, en el cual se enfatiza que, si un empleador requiere terminar el contrato de trabajo de una persona con estabilidad laboral reforzada por salud, en consideración a la garantía de especial protección que la cobija, **“debe contar ineludiblemente con**

⁵ Corte Constitucional. C-824 de 2011 y SU 049 de 2017.

⁶ Constitución Política. Art. 241.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

0 4 0

6

la autorización previa del Inspector del Trabajo, para dar por culminado el vínculo laboral⁷.

Al respecto se precisa que acorde con los criterios jurisprudenciales aplicables, la facultad que le asiste al empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo no puede desarrollarse fuera de los límites constitucionales impuestos por el derecho al debido proceso, y en ese orden, el Inspector de trabajo debe considerar al menos, los siguientes aspectos:

- La posibilidad otorgada al trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se procede a solicitar la autorización de despido por justa causa; de tal suerte que la causal que se comunicó al trabajador sea la alegada efectivamente ante este Ministerio.
- Que se verifique la inmediatez y la razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en el cual el empleador tuvo conocimiento de los hechos constitutivos de la causal y la decisión de solicitar la autorización del despido por justa causa.
- Que el empleador en la solicitud de autorización señale específicamente la justa causa de despido, que deberá corresponder a alguna de las causales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

En este punto, el Inspector de Trabajo debe abstenerse de calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización y su actuación se limita a verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el CST.

- Si es del caso, que el empleador previo a la solicitud de autorización de despido haya agotado el procedimiento incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual.
- Cuando la justa causa invocada sea el bajo rendimiento o el rendimiento deficiente, deberá demostrar también la previa realización de ajustes

⁷ Criterio que fue reiterado de manera inequívoca mediante la Sentencia citada T-041 de 2019. Adicionalmente, cabe resaltar que en la Sentencia T – 877 del 2014 la H. Corte Constitucional ordenó de manera expresa lo siguiente: **“RESUELVE [...] Sexto. - ADVERTIR al Ministerio de Trabajo que en adelante cumpla con su obligación de decidir si autoriza o no el despido del trabajador, cuando se solicite su autorización, en virtud del artículo 26 de la Ley 361 de 1997”**. Resaltado fuera de texto.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

0049

7

razonables en el puesto de trabajo, para el trabajador con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

Así las cosas, si el Inspector de Trabajo verifica el cumplimiento de los aspectos descritos, podrá expedir la autorización para terminar el vínculo laboral, precisando de manera expresa en el acto administrativo proferido que, el otorgamiento del permiso no constituye declaración de derechos, ni la validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador.

B. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe una causal objetiva.

Se consideran como causales objetivas de terminación del contrato o vinculación laboral para los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, las mismas que rigen para cualquier otro trabajador del sector público o privado.

En ese sentido, cuando se invoquen causales objetivas de terminación del contrato o de la vinculación laboral, el empleador debe presentar por escrito la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral y los documentos que permitan establecer con claridad la existencia de la causal objetiva.

Cuando se invoquen las causales de expiración del plazo o de terminación de la obra o labor contratada y se trate de un trabajador que haya adquirido la discapacidad durante la vigencia de la relación laboral o se encuentre en debilidad manifiesta por razones de salud, el empleador debe acreditar que se ha realizado el proceso de rehabilitación, para lo cual deberá oficiar a la EPS o ARL a la que se encuentra afiliado el trabajador. Entre tanto no se haya dado el alta médica dentro del proceso de rehabilitación, la solicitud de autorización de despido se tramitará bajo lo indicado en el literal siguiente, si en todo caso existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cargo o cualquier otro dentro de la misma organización.

Cuando en la solicitud de autorización de despido, se invoquen tanto justas causas como causales objetivas, el empleador deberá presentar los documentos requeridos como soporte para cada una de ellas, de acuerdo con los incisos anteriores; dicha solicitud se tramitará bajo un mismo procedimiento.

Así, una vez el Inspector de Trabajo haya verificado, establecido o constatado la existencia de la causal objetiva de terminación del vínculo laboral y haya

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

0049

8

determinado que el motivo de la solicitud de autorización no está relacionado directamente con la situación de debilidad manifiesta por razones de salud o discapacidad del trabajador, procederá a expedir la correspondiente autorización.

C. Cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña.

Siguiendo los criterios jurisprudenciales desarrollados, la estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de discapacidad física, sensorial o psíquica representa para el empleador que conoce su estado de salud, una serie de deberes que se concretan básicamente en lo siguiente: *"rehabilitación funcional y profesional, readaptación del puesto de trabajo, reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios"*⁸. Esto, con la finalidad de preservar el empleo del trabajador, en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort.

Por tanto, si el empleador acude ante el Ministerio del Trabajo y solicita la autorización para terminar el vínculo laboral del trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta y no alega justa causa de despido, deberá acreditar que llevó a cabo de manera razonable y diligente los ajustes administrativos y organizacionales que el proceso de rehabilitación y reincorporación ameritaba, soportando de manera suficiente y motivada las razones por las cuales manifiesta que la vinculación del trabajador en su condición de debilidad, excede sus posibilidades y resulta incompatible con la estructura administrativa o empresarial.

Para el efecto, el Inspector de Trabajo deberá analizar los siguientes aspectos en el trámite de autorización, que le permitirán verificar el cumplimiento de las obligaciones del empleador⁹, a saber:

- La implementación al interior de la Empresa del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Se debe oficiar a la Administradora de Riesgos Laborales para que se informe sobre la participación del trabajador en los programas terapéuticos y en los tratamientos médicos necesarios para su recuperación y rehabilitación funcional y ocupacional.

⁸ Sentencia SL 1360 de 2018, Sala Laboral. Corte Suprema de Justicia.

⁹ Artículo 8 de la Ley 776 de 2002.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

0049

9

- El acatamiento por parte del empleador de las recomendaciones médicas prescritas en favor del trabajador.
- Se debe oficiar a la Administradora de Riesgos Laborales para que se informe sobre la existencia de un proceso de rehabilitación laboral (si el trabajador tenía la posibilidad de reincorporarse al trabajo), en donde se determinen los recursos y las acciones adelantadas por la Empresa con la finalidad de equiparar las capacidades y aptitudes del trabajador en situación de discapacidad con las exigencias de desempeño en el ambiente laboral. Sobre el particular se considerará lo siguiente:
 - ✓ La discriminación de cargos en la empresa, para lo cual se exigirá dentro de las pruebas documentales la presentación del organigrama.
 - ✓ La existencia de los estudios de puesto de trabajo y las actividades de reinducción y de reentrenamiento en los procesos de la empresa, según las aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador en ese cargo o en otros posibles.
 - ✓ La adaptación del puesto de trabajo y los cambios administrativos y organizacionales que se desarrollaron para compensar las capacidades y aptitudes del trabajador, así como las acciones llevadas a cabo para garantizar la reincorporación o reubicación en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort.
- Las razones de fondo y debidamente motivadas, expuestas por el empleador para manifestar que, con posterioridad al proceso de rehabilitación y reincorporación, el desarrollo de las actividades y funciones designadas al trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta resultó efectivamente **incompatible e insuperable** en el correspondiente cargo o en otro existente en la Empresa.

Así las cosas, si el Inspector de Trabajo constata que el empleador agotó diligentemente las etapas de rehabilitación, reintegro, readaptación y/o reubicación laboral podrá autorizar la terminación del contrato de trabajo.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

0049

10

D. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo laboral pero no alega justa causa de despido o causal objetiva, ni acredita haber agotado el proceso de reincorporación del trabajador en situación de discapacidad.

Para este tipo de casos, en atención a la protección constitucional que cobija a los trabajadores en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta, el Inspector de Trabajo negará la autorización de terminación del contrato de trabajo.

IV. TRÁMITE DE AUTORIZACIÓN PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO O LA RELACIÓN LABORAL

Una vez presentada la solicitud por parte del empleador, el Inspector de Trabajo informará al trabajador, mediante comunicación escrita y por correo electrónico cuando se conozca, el inicio del trámite de solicitud de autorización de terminación del contrato o de la relación laboral, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la radicación de la solicitud.

Iniciado el trámite administrativo, el Ministerio del Trabajo tendrá un término de quince (15) días hábiles para expedir la autorización o negar la solicitud en los casos de los literales A y B, término que iniciará una vez se encuentren todos los documentos completos; es de señalar que solo se realizará un requerimiento de información al empleador y de no cumplirlo dentro del término indicado, se declarará el desistimiento tácito de que trata el artículo 17 de la Ley 1437 de 2011, archivándose la solicitud sin perjuicio de que pueda instaurarse nuevamente.

En el caso del literal C del presente instructivo, el Inspector de Trabajo dispondrá de un término de 30 días hábiles para decidir la solicitud de despido.

Para interponer el recurso de reposición y apelación del presente trámite de autorización, se dispondrá de un término de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de notificación de la autorización o de la negación de la solicitud.

Las notificaciones se surtirán conforme a lo previsto en la Ley 1437 de 2011 - CPACA-. Cuando se conozca el correo electrónico del trabajador, adicionalmente se le enviará por este medio el asunto a comunicar o notificar.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





Todos los ajustes razonables que implemente el Ministerio del Trabajo en cumplimiento de lo dispuesto por el Artículo 9 de la Ley 1346 de 2009, serán tenidos en cuenta para los temas de que trata la presente Circular en lo que le sea aplicable.

El Inspector del Trabajo y el Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo correspondiente, o quien haga sus veces en la respectiva Dirección Territorial, contarán con el término establecido en el artículo 86 de la Ley 1437 de 2011 -CPACA- para resolver los recursos de reposición y apelación, respectivamente.

En el trámite administrativo referido, no se decide, califica o juzga la justa causa o la causal objetiva de terminación del contrato o de la relación laboral de los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, lo cual corresponde a la justicia laboral ordinaria.

Atentamente,

01 AGO 2019


ALICIA VICTORIA ARANGO OLMOS
 Ministra del Trabajo

Elaboró: EGuevara - C Baquero
 Revisó: JCardozo - Adalgado - AngelaC
 Aprobó: C Baena

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
 (57-1) 5186868

Atención Presencial
 Sede de Atención al Ciudadano
 Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
 Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
 018000 112518
Celular
 120
www.mintrabajo.gov.co



