

Proyecto de Circular " [CRITERIOS PARA AUTORIZAR O NEGAR SOLICITUDES DE DESPIDO DE TRABAJADORES/AS, SERVIDORES/AS PÚBLICOS/AS O CONTRATISTAS CON ESTABILIDAD OCUPACIONAL\[1\] REFORZADA POR DISCAPACIDAD O POR CONDICIONES DE SALUD.](#)

En relación con el tema del proyecto de Circular de referencia, es necesario realizar las siguientes precisiones:

La estabilidad laboral u ocupacional reforzada es una protección constitucional según lo establecido en el marco de los Artículos 13 y 53 de la Constitución Política de 1991, que consiste en el derecho que tiene todo trabajador a no ser despedido en razón a una situación de vulnerabilidad.

Por lo cual, la ley establece garantías a la población en vulnerabilidad:

- La integración y permanencia en el mercado laboral protegiendo a los trabajadores con limitaciones de salud, y trabajadoras en estado de embarazo, prohibiendo que sean despedidos sin justa causa o sin autorización del Ministerio de Trabajo, con una indemnización, cuando no aplique la justa causa equivalente a 180 días de salario.
- Aplica a todo tipo de vinculación laboral: contratos por prestación de servicios, contratos de trabajo, en sus distintas modalidades: a término fijo, indefinido, por obra o labor
- La condición declarada del trabajador con estabilidad laboral reforzada por discapacidad o por condiciones de salud, debe ser conocida por el empleador, previa determinación del porcentaje de Pérdida de Capacidad Laboral – PCL mayor al 15%, que acredite que tiene una limitación física, psíquica o sensorial.
- En caso de que no se cuente con la calificación de PCL, la Corte Suprema de Justicia establece que esta situación se puede inferir del mal estado de salud del empleado, siempre que sea notorio, evidente y perceptible.
- Si se pretende desvincular a un trabajador en esta condición es necesario contar con la autorización de la oficina de trabajo del Ministerio, de no ser así dicho acto jurídico sería ineficaz (no existiría a la vida jurídica).
- Garantizar el debido proceso y la estabilidad laboral a no haber razón suficiente para el despido justificado siendo argumento del empleador la imposibilidad de readaptación laboral en evidencia debidamente sopesada.

Cabe mencionar que la readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad corresponde además a la garantía del principio de igualdad. La Corte Constitucional ha sostenido que las personas con disminuciones físicas –o mentales, -incluso temporales, o que no han sido calificadas, tienen derecho a gozar de estabilidad ocupacional reforzada (Artículos 13 y 53 C.P./91).

Por su parte, la Ley 361 de 1997 en el Artículo 26, establece que los trabajadores con discapacidades o limitaciones físicas o mentales gozan de estabilidad ocupacional reforzada que impide su despido en ocasión a esa discapacidad sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Sin embargo, como lo ha afirmado la jurisprudencia constitucional, si existen razones justificadas para desvincular a una persona que tiene una disminución física o psíquica, el acto de despido debe ser autorizado por la autoridad laboral competente, siempre que se configure justa causa, de lo contrario sería un despido ilegal. Pero también afirma que el empleado debe tener claro que, si al momento de la

desvinculación no es evidente que se encuentre en un mal estado de salud, se evidencia que se encontraba trabajando y nunca manifestó ningún daño que limitara la realización de las labores, la empresa no necesita un permiso especial para despedirlo.

Con la Sentencia T-434 de 2020 la Corte Constitucional estableció las reglas para los operadores judiciales cuando se conozcan de acciones relacionadas con trabajadores con estabilidad ocupacional reforzada por temas de salud deben tener en cuenta los siguientes elementos:

- Existe una condición de salud que impide o dificulta al trabajador la ejecución de sus actividades en condiciones de normalidad.
- La deficiencia en el estado de salud es conocida por el empleador.
- No hay una justificación válida para el despido.

Llama la atención, además, el concepto de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 3559 DE 2021, en relación a que las enfermedades mentales son en ocasiones imperceptibles y así al trabajador no se le califique la PCL mayor al 15% constituye una condición de salud que desmejora su calidad de vida, se considera que tiene estabilidad laboral reforzada, y por tanto, al trabajador no se le puede desvincular por el simple hecho del vencimiento del contrato laboral, de lo contrario le corresponde al empleador demostrar que no se tiene la necesidad de continuidad porque la actividad terminó.

### **Proceso de autorización del despido ante el Ministerio de Trabajo**

Como refiere la JCNI, la estabilidad laboral reforzada también ha traído efectos secundarios como:

- Trabajadores que abusan del derecho.
- Empresas que abusan de los trabajadores que, con alguna condición de salud, así sean productivos, se valen de diversas formas legales para desvincularlos sin ninguna causa.

Teniendo en cuenta que se debe seguir el procedimiento exigido por la ley para solicitar la autorización del despido de un trabajador con estabilidad ocupacional reforzada, el Centro de Pensamiento Talento Humano y Organizaciones Saludables del Politécnico Grancolombiano Institución Universitaria se permite presentar la siguiente propuesta como aporte de participación en la construcción de la Circular de referencia.

### **Consideraciones al debido proceso**

1. Garantizar el debido proceso y la protección a los derechos adquiridos e inconstitucionales en el cuidado de la población TRABAJADORES/AS, SERVIDORES/AS PÚBLICOS/AS O CONTRATISTAS CON ESTABILIDAD OCUPACIONAL<sup>1</sup> REFORZADA POR DISCAPACIDAD (DIVERSIDAD FUNCIONAL) O POR CONDICIONES DE SALUD.
2. Promover desde el ministerio el retiro asistido en población adulto y cualquier otro que se encuentre dentro de la población con neurodiversidad física o cognitiva TRABAJADORES/AS, SERVIDORES/AS PÚBLICOS/AS O CONTRATISTAS CON ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA POR DISCAPACIDAD (DIVERSIDAD FUNCIONAL) O POR CONDICIONES DE SALUD SEGÚN CRITERIOS PARA AUTORIZAR O NEGAR SOLICITUDES DE DESPIDO.

3. Solidificar por parte de la empresa los acompañamientos en prevención y promoción de la salud de los TRABAJADORES/AS, SERVIDORES/AS PÚBLICOS/AS O CONTRATISTAS CON ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA POR DISCAPACIDAD (DIVERSIDAD FUNCIONAL) O POR CONDICIONES DE SALUD SEGÚN CRITERIOS PARA AUTORIZAR O NEGAR SOLICITUDES DE DESPIDO.
4. Proponer alternativas laborales para la población desde el marco de la inclusión social total TRABAJADORES/AS, SERVIDORES/AS PÚBLICOS/AS O CONTRATISTAS CON ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA POR DISCAPACIDAD (DIVERSIDAD FUNCIONAL) O POR CONDICIONES DE SALUD SEGÚN CRITERIOS PARA AUTORIZAR O NEGAR SOLICITUDES DE DESPIDO.
5. Promover mesas de trabajo que funcionen como ejes inclusivos en la participación TRABAJADORES/AS, SERVIDORES/AS PÚBLICOS/AS O CONTRATISTAS CON ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA POR DISCAPACIDAD (DIVERSIDAD FUNCIONAL) O POR CONDICIONES DE SALUD SEGÚN CRITERIOS PARA AUTORIZAR O NEGAR SOLICITUDES DE DESPIDO.
6. Fortalecer la sentencia T 313 – 2012 toda vez que el debido proceso se pueda justificar y redunde en un impacto justo tanto para el organismo empleador o contratista en los CRITERIOS PARA AUTORIZAR O NEGAR SOLICITUDES DE DESPIDO DE TRABAJADORES/AS, SERVIDORES/AS PÚBLICOS/AS O CONTRATISTAS CON ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA POR DISCAPACIDAD (DIVERSIDAD FUNCIONAL) O POR CONDICIONES DE SALUD SEGÚN CRITERIOS PARA AUTORIZAR O NEGAR SOLICITUDES DE DESPIDO.

**PROPUESTA: Construcción hoja de ruta**

1. Que para llevar a cabo un proceso transparente y justo de autorización de despido se construya y se entregue una hoja de ruta dentro de un plataforma unificada o por escrito enviada por correo, para que el empleador-contratante pueda conocer cómo se debe realizar la entrega de evidencias documentales, donde se puedan conocer las categorías de estas evidencias de forma clara, por ejemplo: cartas de citación a descargos y actas de estas citaciones; material probatorio, documentos correspondientes al proceso disciplinario, etc. Y que dicha plataforma permita ver la evolución del proceso aclarando lo relacionado con tiempos de vigencia de estas pruebas entregadas y también logre demostrar los tiempos de cumplimiento.
2. Que al observar el proceso en dicha plataforma (de ser posible) o por comunicación escrita, se tengan clara de igual forma las fechas de respuesta al caso por parte del inspector autorizando o no el despido.
3. Que, en dicho proceso, en la plataforma o por escrito se permita entregar documentos o evidencias con posible contradicción y respuesta por parte del empleado; así como los tiempos límite para su entrega dentro del proceso.

4. Que al final de la decisión tomada, surja o tenga lugar una reunión presencial o virtual, donde se realice la lectura del documento emitido y se firmen los documentos necesarios como parte del cierre del proceso.
5. Que exista un tiempo de dos (2) meses, de transición o de tiempo para que el trabajador con “despido aprobado” pueda contar con un periodo de tiempo para buscar otra posibilidad de trabajo o de poder realizar cambios (cursos, actualizaciones) para fortalecer su perfil laboral.

#### **RECOMENDACIONES:**

1. Se considera necesario y de acuerdo con la JNCI, realizar un trabajo conjunto entre los Ministerios de Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, para que todos los actores del Sistema General de Riesgos Laborales - SGRL orienten sus acciones a que los trabajadores con estabilidad laboral reforzada se logren mantener en su trabajo, mediante el cuidado de su capacidad laboral. En ese sentido, sería pertinente incorporar dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST el diseño de un proceso con lineamientos claros para que tanto trabajadores como empleadores tengan conocimiento y ejecuten cada uno de los pasos que se deben surtir frente al reconocimiento del derecho de estabilidad laboral reforzada por discapacidad o por condiciones de salud, así como el mantenimiento de la capacidad laboral del trabajador, teniendo en cuenta, además, las enfermedades de origen mental. Pero también el proceso claro y fundamentado para las situaciones que en razón a una justa causa el empleador deba prescindir de los servicios del trabajador.
2. Por otra parte, se recomienda que se establezcan de forma clara los modelos o instrumentos para evaluar el desempeño de los trabajadores con discapacidad, buscando que este tipo de mediciones sirvan en la toma de decisiones y como evidencia en el proceso. En el documento no se observa cómo se deben realizar ese tipo de evaluaciones, solo se menciona el impedimento o dificultad sustancial del desempeño de las labores en condiciones regulares del colaborador con discapacidad o con condiciones de salud limitadas sin determinar formas de medir válidas y confiables de ese desempeño.
3. Se recomienda un instrumento de medición el desempeño orientado a un enfoque de capacidades humanas incluyendo las competencias laborales, que sirvan tanto para una inclusión laboral de esta población como para llevar un seguimiento del desempeño de los mismos.
4. Formación y apoyo a las organizaciones desde el marco de la inclusión como herramienta de competitividad y productividad TRABAJADORES/AS, SERVIDORES/AS PÚBLICOS/AS O CONTRATISTAS CON ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA POR DISCAPACIDAD (DIVERSIDAD FUNCIONAL) O POR CONDICIONES DE SALUD SEGÚN CRITERIOS PARA AUTORIZAR O NEGAR SOLICITUDES DE DESPIDO.
5. Trabajo desde el desarrollo de habilidades y capacitación por parte del sector educativo todo caso se requiere de proceso de reajuste y readaptación laboral en términos de funciones como aporte al empleador y en beneficio de la población. RABAJADORES/AS, SERVIDORES/AS PÚBLICOS/AS O CONTRATISTAS CON ESTABILIDAD OCUPACIONAL1 REFORZADA POR DISCAPACIDAD (DIVERSIDAD FUNCIONAL) O POR CONDICIONES DE SALUD SEGÚN CRITERIOS PARA AUTORIZAR O NEGAR SOLICITUDES DE DESPIDO.
6. Articular a Gestión humano en el proceso retiro asistido de la población TRABAJADORES/AS, SERVIDORES/AS PÚBLICOS/AS O CONTRATISTAS CON ESTABILIDAD OCUPACIONAL1 REFORZADA POR DISCAPACIDAD (DIVERSIDAD FUNCIONAL) O POR CONDICIONES DE SALUD SEGÚN CRITERIOS PARA AUTORIZAR O NEGAR SOLICITUDES DE DESPIDO.

7. Reducir el traumatismo psicológico y físico en el marco de la CRITERIOS PARA AUTORIZAR O NEGAR SOLICITUDES DE DESPIDO DE TRABAJADORES/AS, SERVIDORES/AS PÚBLICOS/AS O CONTRATISTAS CON ESTABILIDAD OCUPACIONAL<sup>1</sup> REFORZADA POR DISCAPACIDAD (DIVERSIDAD FUNCIONAL) O POR CONDICIONES DE SALUD SEGÚN CRITERIOS PARA AUTORIZAR O NEGAR SOLICITUDES DE DESPIDO.
8. Garantizar extensión por parte del ministerio de todos los tipos de contrato en materia de estabilidad reforzada.

## **APORTE CIENTIFICO**

Estimado ministerio compartimos aporte divulgativo en apoyo al cumplimiento de la Ley 762 de 2002. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas en condición de discapacidad

[Revolución emocional, neurodiversidad y readaptación laboral](#)

[Micrositio del Centro de Pensamiento Talento Humano y Organizaciones Saludables](#)

[PODCAST Trabajo decente y Organizaciones Saludables](#)

Esperamos este aporte del Centro de Pensamiento Talento Humano y Organizaciones Saludables del Politécnico Grancolombiano redunde en el crecimiento y desarrollo de nuestro país entorno a políticas públicas basadas en el trabajo decente y las organizaciones saludables.