



Bogotá, D.C.

Al responder, por favor cite este número del radicado

Asunto: Radicado 08SI2019726600100001524
Fuero de estabilidad laboral de trabajador incapacitado – Permiso del Ministerio del Trabajo, para la desvinculación, en contrato por obra o labor ante contingencia de origen común o laboral: accidente

Respetado Señor, reciba un cordial saludo,

El Ministerio del Trabajo, a través de su Oficina Asesora Jurídica, Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral, habiendo recibido la comunicación radicada con el número del asunto, proveniente de la Coordinación de Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control – Resolución de Conflictos Conciliación de la Dirección Territorial de Risaralda, mediante la cual Usted se refiere a una consulta sobre el fuero de estabilidad laboral de trabajador incapacitado con contrato por obra o labor - Permiso del Ministerio del Trabajo para desvinculación, por contingencia de origen común o laboral: accidente, se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar que el trámite de las incapacidades está reglada por el Decreto 019 de 2012 *Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública*, norma que en el artículo 121, prescribe la forma de realizar el trámite por parte del empleador cuando se presente una incapacidad, situación en la cual el trabajador tan solo está obligado a informar al empleador sobre la expedición de la incapacidad o licencia, para con ella el empleador realice el trámite correspondiente, es la razón por la cual el Decreto 1406 de 1999, modificado por el Decreto 2943 de 2013 compilados, que prescribe lo concerniente a la asunción de la responsabilidad por parte del empleador de los dos primeros días y a partir del tercero de la Empresa Promotora de Salud, cuando se trata de incapacidades de origen común y, la Administradora de Riesgos Laborales, cuando se trata de contingencia de origen laboral, la que responde desde el primer día



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

de

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

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



incapacidad, lo que lleva a concluir que el empleador es quien cancela al trabajador el valor del auxilio por la incapacidad en las mismas fechas en la cuales se le hace el pago del salario, pues le corresponderá al empleador como aportante, realizar el trámite respectivo, quien dispondrá cuándo lo hace, decisión que no puede afectar al trabajador.

El artículo 121 del Decreto 019 de 2012 a la letra dice:

*“Artículo 121 – Trámite de reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad y paternidad
El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.
Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia.” (resaltado fuera de texto)*

El Decreto 1406 de 1999 *Por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral, se establece el régimen de recaudación de aportes que financian dicho Sistema y se dictan otras disposiciones*, el cual fue reformado por el Decreto 2943 de 2013, compilado establece que dentro del sistema de seguridad social, los pagos de las incapacidades de los dos primeros días son de responsabilidad del Empleador y a partir del día tercero, son de responsabilidad de la Empresa Promotora de Salud, la misma que tiene cinco días para efectos del desembolso de los pagos al Empleador una vez haya realizado el trámite aludido en el artículo 121 transcrito ut supra, norma que en su artículo 24, consagra la obligación de las respectivas Entidades Promotoras de Salud, de cancelar en forma directa al aportante o al trabajador independiente, las correspondientes incapacidades dentro de los cinco (5) días siguientes a la autorización de la prestación económica, consagrando igualmente sanciones para aquella Empresa que vulnere esta disposición, situación que se aplica a partir de la fecha de entrada en vigencia de las cuentas maestras de recaudo, es decir, a partir del 1 de Agosto de 2012.

La norma en comento a la letra dice, en su parte pertinente:

“Artículo 24. Pago de prestaciones económicas. A partir de la fecha de entrada en vigencia de las cuentas maestras de recaudo, los aportantes y trabajadores independientes, no podrán deducir de las cotizaciones en salud, los valores correspondientes a incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad y/o paternidad.

El pago de estas prestaciones económicas al aportante, será realizado directamente por la EPS y EOC, a través de reconocimiento directo o transferencia electrónica en un plazo no mayor a cinco

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



(5) días hábiles contados a partir de la autorización de la prestación económica por parte de la EPS o EOC. La revisión y liquidación de las solicitudes de reconocimiento de prestaciones económicas se efectuará dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la solicitud del aportante.

En todo caso, para la autorización y pago de las prestaciones económicas, las EPS y las EOC deberán verificar la cotización al Régimen Contributivo del SGSSS, efectuada por el aportante beneficiario de las mismas.

Parágrafo 1o. La EPS o la EOC que no cumpla con el plazo definido para el trámite y pago de las prestaciones económicas, deberá realizar el reconocimiento y pago de intereses moratorios al aportante, de acuerdo con lo definido en el artículo 4o del Decreto 1281 de 2002.

Parágrafo 2o. De presentarse incumplimiento del pago de las prestaciones económicas por parte de la EPS o EOC, el aportante deberá informar a la Superintendencia Nacional de Salud, para que de acuerdo con sus competencias, esta entidad adelante las acciones a que hubiere lugar. “ (resaltado fuera de texto)

De lo transcrito en la norma antedicha, se concluye que para el caso del trabajador dependiente, las incapacidades son pagadas por parte de la Entidad Prestadora de Salud E.P.S., en forma directa al Empleador quien para el caso es el aportante y, el empleador se encarga de cancelar al trabajador el auxilio monetario por la incapacidad concedida, en las mismas fechas en las que hubiese cancelado su salario.

Cuando se trata de contingencia de origen laboral, la Administradora de Riesgos Laborales, cancela las incapacidades desde el primer día, lo cual lo hace igualmente a través del empleador, quien recupera el valor pagado por ante la respectiva Administradora de Riesgos Laborales.

Cabe manifestar que cuando un trabajador ha sufrido una contingencia de origen laboral o común, siendo de responsabilidad del Sistema de Riesgos Laborales, en atención a lo normado por Ley 1562 de 2012, *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*, pues de atenderse al trabajador tanto en el momento de ocurrencia de la contingencia, así como en las secuelas que la contingencia produzca con posterioridad, aun cuando ya se haya calificado, pues pueden haber secuelas de la contingencia, para el primer caso y, de la EPS., y, COLPENSIONES o el Fondo Privado de Pensiones en el segundo.

En efecto, la Ley 100 de 1993, su Decreto Ley Reglamentario 1294 de 1995, *Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*, establece que cuando se presenta una contingencia de origen laboral, las Administradoras de Riesgos Laborales, son responsables, de la contingencia laboral, Accidente de Trabajo o Enfermedad Laboral, como de las secuelas, lo cual se cumple, según criterio Médico, a través del pago de prestaciones asistenciales, tales como exámenes,

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



consultas Médicas, tratamientos y pago de prestaciones económicas, cuando a ello, haya lugar y la Ley 776 de 2002, en el Parágrafo segundo, del artículo 1, así lo corrobora, cuando establece:

“Artículo 1 DERECHO A LAS PRESTACIONES.

(...)

Parágrafo 2

(...)

La Administradora de Riesgos Profesionales en la cual se hubiere presentado un accidente de trabajo, deberá responder íntegramente por las prestaciones derivados de este evento, tanto en el momento inicial como frente a sus secuelas, independientemente de que el trabajador se encuentre o no afiliado a esa administradora ...” (resaltado fuera de texto)

Por tanto, el empleador tiene obligación de concesión del tiempo requerido para la atención de salud por las secuelas de la contingencia de origen laboral, permisos de salud que al igual que otros, deben estar en el reglamento de trabajo en cuanto a la forma de su concesión, partiendo de la base de que la responsabilidad es del Sistema de Riesgos Laborales y del empleador, lo propio cuando se trata de contingencia de origen común.

El empleador debe tener presente, que la enfermedad o el accidente, que son contingencias que pueden generar incapacidades, sea de origen laboral o común, son justa causa para dejar de asistir al trabajo, de acuerdo a lo normado por el ordinal segundo del artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que si bien es cierto se refiere al descanso remunerado, la Corte Suprema de Justicia, estableció que no solamente se aplica al capítulo en el cual obra, sino a toda la normatividad del Código Sustantivo del Trabajo, cuando le atañe, disposición que a la letra dice:

“Artículo 173 Remuneración

1

2. Se entiende por justa causa (se refiere a la inasistencia al trabajo) ***el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito ...” (resaltado fuera de texto)***

Por ello, el empleador debe esperar la evolución del estado de salud del trabajador y finalizada las incapacidades, debe ingresar a laborar en las mismas o mejores condiciones laborales en las que se encontraba antes de la incapacidad.

Se resalta la Reubicación del Trabajador, como una de las obligaciones del empleador, contemplada en el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, mediante el cual se introdujeron algunas reformas al Código Sustantivo del Trabajo; en el inciso b, señala la obligación de efectuar los movimientos de personal necesarios para realizar la reinstalación del trabajador, preceptuando además que el incumplimiento de esta disposición, se considera despido injusto, norma que a la letra dice:

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



“Artículo 16

Los Empleadores están obligados a:

a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo;

*b) A proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios. **El incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado.**” (Resaltado fuera de texto)”*

La Ley 776 de 2002 “*Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales*”, establece la obligación para el empleador de reubicación laboral, cuando en su parte pertinente a la letra dice:

“Artículo 8 - REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios

Esta obligación del empleador igualmente se encuentra establecida en los artículos 16 y 17 del Decreto 2177 de 1989 el cual desarrolla la Ley 82 de 1988 a través de la cual se aprueba el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas, artículos que establecen lo siguiente:

“Artículo 16.

*Todos los **patrones públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo**, en términos del Código Sustantivo del Trabajo. La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo.” (Resaltado fuera de texto).*

Se reitera esta obligación en el artículo 17 Ibidem, el cual a la letra dice:

“Artículo 17. A los trabajadores de los sectores público y privado que según concepto de la autoridad competente de salud ocupacional o quien haga las veces en la respectiva entidad de seguridad o previsión social o de medicina del trabajo, en caso de no existir afiliación a dichas instituciones, se encuentren en estado de invalidez física, sensorial o mental, para desempeñar las funciones propias del empleo de que sean titulares y la incapacidad no origine el reconocimiento de pensión de invalidez, se les deberán asignar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración,

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



siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad.”

La Corte Constitucional, ha reiterado la obligación del empleador de reincorporar al trabajador a laborar vencida la incapacidad, pues ello es la traducción del principio Constitucional de protección al trabajador, en uno de sus apartes dice:

“(…)

Expresó que en la reubicación se encuentran en juego varios derechos fundamentales tales como el derecho a la igualdad (artículo 13 de la Constitución), derecho al trabajo (artículo 25) y el derecho a la rehabilitación integral de quienes están disminuidos físicamente (artículo 54). En este sentido cabe señalar que la protección de las personas en situaciones de vulnerabilidad tiene fundamento en el derecho a la igualdad, que ha sido entendida por la Corte como una igualdad real o material y no simplemente formal. Es decir, que con fundamento en el artículo 13 de la Constitución se debe tratar de manera desigual a determinados grupos de personas que se encuentran en estado de inferioridad, vulnerabilidad o “debilidad manifiesta”, respecto de resto de la sociedad, otorgándoles una protección mayor por parte del Estado, pero con el fin de lograr llevarlos a una posición de igualdad, materializando de esta forma el derecho a la igualdad.”¹

La situación de reubicación, como obligación del empleador, según la Corte, connota la obligación de capacitar al trabajador, cuando en dicha Providencia a la letra dice:

“…

*Por otra parte, en algunos casos, el derecho a la reubicación en un cargo compatible con las condiciones de salud del trabajador **no se limita al simple cambio de funciones**. Para garantizar el ejercicio real de este derecho, **la reubicación debe estar acompañada de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor.**” (resaltado fuera de texto)*

Por ello, la reubicación connota necesariamente un beneficio para el trabajador, pues como se apreció con antelación, no solo implica ubicarla en iguales o mejores condiciones laborales, sino brindarle la respectiva capacitación para las nuevas funciones a desempeñar. Por ello la Corte Constitucional como Autoridad en la interpretación normativa, establece que la reubicación del trabajador es una medida que debe favorecerlo no perjudicarlo, pues su salud, entendida esta como una cuestión integral, no solo implica el bienestar en el ámbito laboral, sino también en su ámbito familiar y social, por ello, la medida tomada por el empleador debe beneficiar al trabajador, razón por la cual el empleador debe valor esta situación a fin de implementar condiciones más favorables para el Trabajador, para con ello lograr el objetivo planteado y no una situación nueva en detrimento de la vida del Trabajador.

¹ Corte Constitucional, Sentencia T-040/01, Magistrado Ponente Dr. Eduardo Montealegre Lynett, Referencia Expediente T 364299 de 2001

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



FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL: ACCIDENTE

Ahora bien, todo trabajador a quien le ha ocurrido una contingencia de origen laboral o común, goza de fuero de estabilidad laboral, el cual no hace distinción cuando se trata de contingencia de origen común o laboral, siendo una protección Constitucional, de donde nace el deber del Empleador y de las Autoridades administrativas como Judiciales, de proteger a quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta, para quienes tanto la Constitución Nacional, norma de normas, en el artículo 13, como en el artículo 25, que protege a la población vulnerable, como el derecho fundamental al Trabajo, respectivamente, así como la Ley 361 de 1997 *Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones*, en el artículo 26, norma reflejo de la protección constitucional antes aludida, preceptúan lo concerniente a la prohibición de discriminación laboral de la persona que se encuentre en situación de vulnerabilidad debido a condiciones de salud y, la obligación del Empleador de solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo para la correspondiente desvinculación, cuando la situación de salud del Trabajador, se haya demostrado incompatible con el cargo a desempeñar, cuando exista justa causa para desvinculación o cuando haya causal objetiva, como sería la terminación de la obra o labor contratada, para que el Empleador realice el procedimiento de solicitud de autorización de despido del Trabajador, con el fin de proteger el derecho antes aludido y el Derecho fundamental al Trabajo de la persona que se encuentra en esta situación, norma Constitucionales que la letra dice:

“Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.” (resaltado fuera de texto)

El artículo 25 de la Constitución, consagra el derecho al trabajo, como fundamental cuando a la letra dice:

“Artículo 25 - El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y Justas”.

La protección preconizada en la norma transcrita con antelación, se predicaría para todo trabajador que se encuentra en estado de vulnerabilidad con respecto a la empresa o entidad empleadora que pretende la

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



desvinculación en forma abusiva o que discrimina o permite la discriminación del trabajador que se encuentra en las condiciones mencionadas, indistintamente del origen de la contingencia.

La Ley 361 de 1997 *Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones*, norma reflejo de la disposición Constitucional antes aludida, prevé la no discriminación laboral de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad por cuestiones de salud, cuando a la letra dice:

“Artículo 26 – No discriminación a persona en situación de discapacidad- En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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”.

Por ello, la Ley 361 de 1997, prevé en su ordenamiento, que el Estado garantiza la no discriminación de la persona por su vulnerabilidad, en atención a lo normado por los artículos 2 de la norma en mención, que a la letra dice:

*“Artículo 2o. **El Estado garantizará y velará por que en su ordenamiento jurídico no prevalezca discriminación sobre habitante alguno en su territorio, por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales.**” (resaltado fuera de texto)*

Sin embargo, la Ley 361 de 1997, autoriza a desvinculación con permiso de la Autoridad administrativa, para el caso el Ministerio del Trabajo, situación en la cual, para efectos de verificar la competencia del Inspector de Trabajo, para el efecto, se deben armonizar tanto las disposiciones Constitucionales, como lo normado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como la interpretación que dichas normas ha dado la Corte Constitucional, como autorizada de las normas que regulan la materia, así como también las normas de competencia de los funcionarios del Ministerio del Trabajo, dada por el Decreto 4108 de 2011 y la Resolución 2143 de 2014, disposiciones en las cuales claramente se establece la competencia para autorizar la desvinculación de trabajadores, entre quienes están los del sector privado y los oficiales, así como también la de los funcionarios, pues las normas no hacen excepción alguna al respecto.

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



En cuanto a su inquietud respecto de las justas causas de despido, cuando el empleador tenga a su servicio un trabajador aforado por vulnerabilidad debido a condiciones de salud, fruto de una contingencia sea de origen laboral o de origen común, que se encuentra inmerso en una justa causal de despido, debe tener presente que las únicas justas causas, se encuentran contempladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y no le es dable al empleador erigir otra que según el código sustantivo del trabajo, no es justa causal, sino formas de terminación del contrato de trabajo, como la culminación de la obra o labor contratada, que contrario a la justa causal, amerita además del permiso del Ministerio, el pago de las indemnizaciones al trabajador.

En efecto, el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, a la letra dice:

“Artículo 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). <Ver Notas del Editor> Por parte del {empleador}:

- 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.*
- 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*
- 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.*
- 4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*
- 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.*
- 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*
- 7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.*
- 8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.*
- 9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.*
- 10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.*

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



11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
 12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
 13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
 14. <Ver Notas del Editor. Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE**, ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
 15. <Ver Notas del Editor> La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
- En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.” (resaltado fuera de texto)

Cosa diferente, cuando se trata de causal objetiva de desvinculación como la terminación de la obra o labor contratada, en la cual el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, establece causales de terminación del contrato de trabajo, norma que a la letra dice:

“Artículo 61. TERMINACION DEL CONTRATO

1. El contrato de trabajo termina:

- a). Por muerte del trabajador;
- b). Por mutuo consentimiento;
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;**
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g). Por sentencia ejecutoriada;
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;**
- i) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.”

(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



La Corte Constitucional, ha desarrollado la premisa de protección al aforado, en sus diversas Providencias, sin embargo, se destaca aquella en la que la Alta Corporación, desarrolla el tema relativo a la estabilidad ocupacional reforzada, resaltando el derecho que le asiste a quienes se encuentran en una situación de vulnerabilidad por cuestiones de salud, de gozar del fuero de estabilidad laboral u ocupacional reforzada, reiterando la necesidad de solicitar la autorización del Inspector de Trabajo, en los casos en los que estado de salud del trabajador o funcionario, *impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares*, habiendo también establecido la necesidad del empleador de solicitar dicha autorización, cuando el trabajador o funcionario se encuentra inmerso en causal objetiva o justa causal de despido, de acuerdo al régimen laboral individual que lo cubija. La Alta Corporación, manifestó en uno de sus apartes mas relevantes,

“DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA-No se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda

La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares” (resaltado fuera de texto) 2

La Corte Constitucional reitera el Derecho a la Estabilidad Reforzada y manifiesta la necesidad imperante de la Entidad empleadora de solicitar permiso ante el Ministerio del Trabajo, cuando el trabajador o funcionario aforado se encuentra inmerso en justa causal de despido, que dependerá del régimen laboral individual que lo cubija. En uno de los apartes más relevantes, la Alta Corporación manifestó:

“ DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Contenido y alcance

La protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar.” (resaltado fuera de texto) 3

La alta Corporación, reitera la necesidad del empleador de solicitar permiso ante la Autoridad Administrativa del Ministerio del Trabajo, para desvincular a un funcionario aforado o a un trabajador,

2 Sentencia SU 049 de 2017, Referencia expediente T-4632398, Magistrada Ponente, Doctora María Victoria Calle Correa

3 Sentencia T-305/18, Referencia: Expedientes T-6.576.336, T-6.577.725, T-6.587.506, T-6.588.343 y T-6.603.198, Magistrada Ponente, Doctora Cristina Pardo Schlesinger

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



cuando se encuentra inmerso en una causal objetiva de terminación de la relación laboral. Al respecto dice la alta Corporación Constitucional en Sentencia

“ (...)

El derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia

*10. El derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en “la conservación del cargo por parte del empleado, **sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa**...” (resaltado fuera de texto) 4*

La Corte Constitucional, en la Sentencia antes mencionada, reitera la obligación del empleador de solicitar permiso del Ministerio de Trabajo, para la desvinculación del funcionario inmerso en causal objetiva de terminación de la relación laboral, cuando a la letra dice en otro de los apartes de la sentencia en mención:

“Concretamente, esta Corporación estimó la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada del empleado, al encontrar acreditados los siguientes supuestos: (i) la disminución física o sensorial del trabajador que le impedía desarrollar su labor, (ii) que el empleador tenía conocimiento de esta circunstancia, y (iii) la desvinculación sin la autorización del Ministerio de Trabajo. Por lo tanto, siguiendo el contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sostuvo que:

“[É]l juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral; ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación, iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.) y iv) el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario.” (resaltado fuera de texto)

Por ello, cuando un empleador o una empresa empleadora o una Entidad empleadora tiene a su servicio a un trabajador o funcionario que goza de fuero de estabilidad laboral debido a la ocurrencia de alguna contingencia, situación que contiene una protección Constitucional al Derecho Fundamental al Trabajo reflejada en el derecho del funcionario a no ser discriminado por encontrarse en situación de vulnerabilidad debido a condiciones de salud y, en la obligación del empleador de esperar la evolución del estado de salud del funcionario, para vencido el término de la incapacidad, sea reincorporado a sus actividades en las mismas o mejores condiciones laborales en las que se encontraba antes de la

4 Sentencia T-041/19, Referencia Expediente T-6.951.249, Magistrado Ponente, Doctor José Fernando Reyes Cuartas

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



ocurrencia de la contingencia, con la obligación concomitante de brindarle la capacitación requerida; tiene la obligación de solicitar autorización ante el Inspector de Trabajo, como Autoridad administrativa laboral, cuando el estado de salud del funcionario o trabajador *impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares* al decir en la interpretación que de la norma constitucional hace la Corte Constitucional, por tanto, siendo una situación verdaderamente exceptiva o ante la existencia de una causal objetiva, como por ejemplo, la culminación de la obra o labor contratada en su caso, que amerite la desvinculación.

En estos casos, el empleador, la empresa empleadora o la Entidad empleadora debe demostrar ante la Autoridad administrativa, que la razón de la solicitud de autorización para su desvinculación no es el estado de salud del funcionario, sino la existencia de una causal objetiva de terminación como la culminación de la obra o labor o, la existencia de justa causal, de acuerdo al régimen laboral individual que cobija al trabajador o funcionario, situación en la cual el Inspector de Trabajo, debe actuar dentro de los límites de su competencia, sin adentrarse en la declaración de derechos individuales o en la definición de situaciones individuales, propias de la órbita del Juez de la República, como Autoridad con competencia exclusiva y excluyente al respecto, existiendo la obligación del empleador o de la Entidad empleadora, de cancelar ciento ochenta días de salario, a título indemnizatorio al trabajador o funcionario, por desconocer el derecho a la estabilidad de la que goza, protegida Constitucionalmente, es decir, por una obligación de rango Constitucional y Legal de hacer no cumplida por el empleador o la Entidad empleadora.

Por ello, mientras se da la evolución del estado de salud del trabajador, el empleador conserva todas las obligaciones que su calidad de tal comporta, trátese del pago de las incapacidades en la misma fecha en la que cancelaba el salario y en su calidad de aportante, recuperando el valor pagado ante el actor del sistema de seguridad social responsable de la contingencia, la EPS., cuando a incapacidad es de origen común hasta los ciento ochenta días (180) días, pues si es mayor es de cargo de la Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES o el Fondo de Pensiones respectivo y de la Administradora de Riesgos Laborales, la que cancela la incapacidad desde el primer día a través del empleador, indistintamente del número de días de incapacidad concedidos.

El empleador tiene la obligación de pago de prestaciones sociales: cesantías, intereses a la cesantía, prima de servicios, dotación en caso de ameritarla, cuando el trabajador devenga hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, como también existe la obligación del empleador del pago de aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, cuando se trata de contingencia de origen común, pues dichos aportes en caso de contingencia de origen laboral lo paga la Administradora de Riesgos Laborales, debe pagar igualmente vacaciones, las cuales deben ser pagadas en dinero, cuando el trabajador por la incapacidad prolongada por obvias razones no puede disfrutarlas, que aunque no son prestaciones, son un derecho del trabajador, pues aun cuando se encuentra en incapacidad laboral, se encuentra vinculado al empleador, hasta su desvinculación definitiva, la cual si se da porque el estado de

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

salud del trabajador impide o dificulta *sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares* o, la existencia de causal objetiva de desvinculación o se encuentra inmerso en una de las justas causales de despido de las contempladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, requiere autorización del Ministerio del Trabajo, para su desvinculación.

Para obtener mayor información, se lo invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Ley 1437 de 2011, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015 en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador

Cordialmente
(original firmado)

ADRIANA CALVACHI ARCINIEGAS

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Transcriptor: Adriana C.
Elaboró: Adriana C.
Revisó: Adriana C.
Aprobó: Adriana C.

Rutaletrónica/C:\Users\lcalvachi\Documents\2020 COORDINACION\09-03-2020\08SI2019726600100001524 90 Grados S.A.S Fuero estabilidad laboral.docx

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