



DESVINCULACIÓN DE TRABAJADORES EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA

Por: Gustavo A. Holguín Lozano

Director Jurídico

Email: gholguin@sfaico

Las relaciones laborales fácilmente podrían complicarse con múltiples variables, todas ellas contempladas en la jurisprudencia o la normativa nacional. El día de hoy queremos remitirnos al asunto particular de la problemática de la desvinculación laboral de los trabajadores en estado de debilidad manifiesta. ¿Quiénes son este tipo de trabajadores? ¿Es posible despedirlos? Si se realizara la desvinculación laboral de un trabajador en estado de debilidad manifiesta, ¿qué consecuencias tendría para empleador y qué beneficios tendría el trabajador?

1. Trabajador con debilidad manifiesta

La situación laboral objeto de estudio se configura bajo un escenario específico. Primero, la relación laboral entre empleador y trabajador debió comenzar sin que se previera anomalía alguna en la salud del trabajador antes de su vinculación; por eso es tan importante la realización de exámenes médicos de preingreso. Segundo, el ahora trabajador sufre un accidente ajeno a su trabajo que le incapacita en un alto porcentaje, o si adquiere una enfermedad de tipo común que sólo se manifiesta después de haber firmado el contrato laboral, o bien se trata de una trabajadora embarazada o en su periodo de lactancia. En este punto, la Corte Constitucional en Sentencia C-531 de 2000 es amplia, y llama al trabajador situado en todo este espectro de situaciones médicas como “persona con debilidad manifiesta”.

Entonces, es lo mismo para la Corte Constitucional alguien que haya sido declarado en estado de discapacidad, como alguien que se encuentre con una simple incapacidad médica. Este rasero es claramente una doctrina proteccionista del trabajador, y responde al principio de inequidad que existe en la relación laboral. Así lo explica la Corte:

“Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos,

con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes. || 5.15. Esta protección, por lo demás, no aplica únicamente a las relaciones laborales de carácter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios independientes propiamente dichos (...).”

Estos trabajadores son sujetos de estabilidad laboral reforzada, pues se encuentran en un estado especial que les dificulta competir en el mercado laboral. Pues si su actual empleador los despidiera, ¿tendrían las mismas opciones que cualquier otra persona de ser contratados por algún otro empleador en vista de su discapacidad, su incapacidad médica o su periodo de maternidad?

2. Estabilidad laboral reforzada

La Corte Constitucional sigue esta misma línea, en la sentencia antes mencionada, para referirse a un derecho especial que se les confiere a las personas con debilidad manifiesta:

“Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o psicológica”.

En últimas, la estabilidad laboral reforzada se traduce en términos llanos en que existe un nuevo requisito especial para que el empleador realice la desvinculación laboral del trabajador. Ya no basta con cumplir con el derecho a la defensa del trabajador (que puede cumplirse con audiencias de descargos, memorándums, entrevistas, seguimientos y llamados de atención), y no basta con atenerse a las causales precisas del artículo 64º del Código Sustantivo del Trabajo, sino que es menester solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo para realizar dicha desvinculación (ley 361 de 1997, o “Ley Clopatosky”). Esa autorización, vale decirlo, casi nunca se otorga.



Continuación de la Página No. 1

3. Sanciones en caso de desvinculación al trabajador en estado de debilidad manifiesta:

¿Existe una sanción para el empleador que despida a un trabajador en estado de debilidad manifiesta, según las características amplias que define la Corte Constitucional, como embarazo, periodo de lactancia, incapacidad médica o estado de discapacidad?. La ley 361 de 1997, en su artículo 26, estipula una sanción en contra del empleador que realice este despido indebido equivalente a 180 días de salario; y, además, a esta sanción, podrían sumarse las demás sanciones correspondiente, pues se trataría de un despido injustificado.

Si el empleador paga esta sanción de la Ley Clopatofsky y todas las otras a las que haya lugar, ¿podría realizar el despido sin solicitar el permiso del Ministerio de Trabajo? No. Ese empleador no podría realizar el despido, y aunque lo hubiera hecho, estaría obligado a reincorporar al trabajador, incluso si ya hubiera pagado las sanciones. Porque la sentencia de la Corte Constitucional aquí citada establece que el trabajador deberá ser reincorporado a su puesto de trabajo o reasignado a alguno otro que contemple su nuevo estado.



**Nuestras Oficinas
 y Contactos en Colombia**

**Socios
 SFAI Colombia**

PRESIDENTE
 RODRIGO GARCÍA OCAMPO
 rgarcia@sfaico.com

SOCIO - DIRECTOR
 HEINER GARCÍA V.
 hgarcia@sfaico.com

SOCIO LEGAL E IMPUESTOS
 DIEGO H. CALDERÓN YEPEZ
 dcalderon@sfaico.com

SOCIA EN FINANZAS
 MARISOL GUERRERO NAVARRO
 mguerrero@sfaico.com

Bogotá
 Calle 90 No.13A-20 Of. 605
 PBX: +57 (1) 467.23.37
 infobogota@sfaico.com

Cali
 Avenida 7Norte 25N-147
 PBX: +57 (2) 486.22.12
 infocali@sfaico.com

www.sfaico.com
 f sfaicolombiana t @sfaicolombiana



¡Generando Confianza!

MEMBER OF THE
 FORUM OF FIRMS

- AUDITORIA Y ASEGURAMIENTO DE LA INFORMACION
- ASESORAMIENTO LEGAL Y TRIBUTARIO
- ASESORAMIENTO GERENCIAL Y DE T.I.
- BPO: CONTABILIDAD, NÓMINA, AUDITORIA INTERNA Y OTROS
- CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO A EJECUTIVOS

Bogotá
 Calle 90 No.13A-20 Of. 605 PBX: +57 (1) 467.23.37
 infobogota@sfaico.com

Cali
 Avenida 7Norte 25N-147 PBX: +57 (2) 486.22.12
 infocali@sfaico.com

www.sfaico.com

f sfaicolombiana t @sfaicolombiana



**DERECHO
 COMERCIAL**

- Constitución y liquidación de empresas nacionales
- Constitución de empresas en el exterior y en el extranjero
- Incorporación de empresas a régimen con beneficios fiscales
- Reforma de los estatutos sociales, transformaciones, fusiones y escisiones
- Implementación de normas de Gobierno Corporativo
- Elaboración de protocolos familiares y acuerdos de accionistas
- Desarrollo y revisión de contratos de colaboración comercial y empresarial
- Negociaciones y Adquisiciones Corporativas
- Transferencia de tecnología e inversión extranjera
- Régimen de insolvencia, recuperación y rescate
- Acuerdos privados de insolvencia
- Revisión y elaboración de Actas de Accionistas y de Miembros del Consejo de Administración
- Fiducia Comercial
- Procesar la insolvencia de personas físicas, comerciantes y no comerciantes.
- Recuperación de Cartera

**DERECHO
 CIVIL**

- Contratos de Compraventa
- Estudio de Títulos Inmobiliarios
- Contratos de Arrendamiento
- Permuta, Mutuo
- Fiducia Civil
- Fideicomiso civil
- Hipoteca

