Evento Bimodal
Virtual / Presencial

42° Congreso de Ergonomía, Higiene, Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia

2, 3 y 4 de noviembre de 2022

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

Circular Interna No. 0049 de 01 de Agosto de 2019

MINISTERIO DEL TRABAJO

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

CO COLOMBIA

ACHO Capítulo Antioquia

ASASI Asociación Colombiana de Seguridad Integral

SCE Sociedad Colombiana de Ergonomía Capítulo Antioquia

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo Capítulo Antioquia

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

MINISTERIO DEL TRABAJO

Criterios para autorizar o negar el despido de trabajadores en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud.

MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia ART 13.
- Ley 361 de 1997 art 26
- Jurisprudencia Corte Constitucional. SU049 de 2017, C- 200 de 2019. C-593 de 2014, SU449 de 2020.
- Circular Interna 049 de 2019.

¿Qué es la estabilidad laboral reforzada?

Garantía de no ser despedido en razón a su condición de salud, salvo que exista autorización de autoridad administrativa Ministerio del Trabajo.

- "El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual **son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares,** con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda."

- Sentencia T 041 de 2019

- Sentencia C 824 de 2011

- Sentencia SU 049 de 2017

Estabilidad ocupacional reforzada - independiente del vínculo contractual.

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

SU049 de 2017 Corte Constitucional

- Contrato de trabajo. (fijo, indefinido, obra y/o labor)

- Contrato de prestación de servicios.

- Vinculación legal y reglamentaria servidor público

COMPETENCIA MINISTERIO DE TRABAJO -Ley 361 de 1997 Articulo 26.

1. Causal objetiva. Articulo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Justa causa de despido artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. Estado de salud insuperable e incompatible articulo 62 # 15

1. CAUSAL OBJETIVA

EXPIRACIÓN DEL PLAZO PACTO, TERMINACIÓN OBRA Y/O LABOR CONTRATADA.

- Además de verificar la terminación del plazo o de la obra y labor.
- Cuando se invoque: 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**, el empleador debe demostrar que se ha realizado el **proceso de rehabilitación** para lo ***cual deberá oficiar a la EPS o ARL a la que se encuentre afiliado el trabajador.***

2. JUSTA CAUSA ARTICULO 62

C-593 de 2014

- Verificar que se garantizo efectivamente el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción.
- La posibilidad del trabajador de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales procede la solicitud.
- Verificar la inmediatez y la razonabilidad.
- Si es del caso, agotar el procedimiento administrativo establecidos en la convención colectiva, Reglamento interno de Trabajo y Contrato individual. **C – 593 -2014.**

2. JUSTA CAUSA ARTICULO 62

1. la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;

2. la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas **en el Reglamento Interno del Trabajo; (aportar el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, CONTRATO, CONVENCIÓN COLECTIVA, PACTO ETC):**

2. JUSTA CAUSA ARTICULO 62

3. el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;

4. la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;

5. el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente;

6. la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron;

7. la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria .

8. Adicional a lo anterior, deberá indicar cuál es la causal de terminación unilateral del contrato de trabajo prevista en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo que soporta la decisión de despido

2. JUSTA CAUSA ARTICULO 62

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

PERO SU449

2. JUSTA CAUSA ARTICULO 62

SU449 de 2020

Si dentro de un reglamento interno de trabajo, contrato, pacto de trabajo o convención colectiva se consagra una falta disciplinaria grave como causal de despido y si se contempla el despido como una sanción disciplinaria, se deberá adelantar el debido proceso conforme a la C-593 DE 2014.

Si se trata de un incumplimiento a una obligación o prohibición contractual no contemplada como falta disciplinaria, no se aplica el debido proceso de la C-593 DE 2014, SINO que se hace uso de una facultad del empleador de hacer uso de la condición resolutoria para terminar el contrato de trabajo. Sin embargo, se debe aplicar lo siguiente.

2. JUSTA CAUSA ARTICULO 62

SU449 DE 2020

GARANTÍAS OBLIGATORIAS	
PRIMERO **-Inmediatez-**	Debe existir una relación temporal de cercanía o inmediatez, o un término prudencial entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato. De lo contrario, se entenderá que el motivo fue exculpado, y no se podrá alegar para fundamentar la resolución del vínculo.
SEGUNDO **-Causales taxativas-**	La decisión sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo solo se puede sustentar en una de las justas causas, expresa y taxativamente, previstas en la ley.
TERCERO **-Comunicación de motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato-**	Se impone comunicar al trabajador las razones y los motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato. Lo anterior, siguiendo lo dispuesto en los artículos 62 (parágrafo) y 66 del CST.

2. JUSTA CAUSA ARTICULO 62

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

SU449 DE 2020

CUARTO **-Existencia y aplicación de procedimientos específicos de terminación del vínculo contractual-**	**Como se anotó con anterioridad, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún trámite o procedimiento específico para dar fin al vínculo contractual. Esta exigencia se extiende a los casos en que el ordenamiento jurídico imponga la obligación de agotar un procedimiento determinado.**
QUINTO **-Exigencias de cada una de las causales y preaviso respecto de algunas de ellas-**	Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación, conforme se explicó en el numeral 109 de esta providencia. Entre ellas, cabe destacar de manera particular, la prevista en el inciso final del literal a), del artículo 62, del CST, conforme al cual: “En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso con anticipación no menor de quince (15) días”.
SEXTO **-Respeto debido en la relación laboral-**	A partir de esta sentencia, y como resultado de la unificación jurisprudencial, se debe garantizar al trabajador el respeto debido como sujeto de la relación laboral, esto es, el derecho a ser escuchado y a no ser menospreciado por el empleador, antes de que éste ejerza su potestad unilateral de terminación. En consecuencia, no se menoscaba la dignidad humana del trabajador, al permitirle ser escuchado frente a los supuestos concretos y específicos que permitirían la configuración de la causal invocada. Este derecho, cuyo fundamento es la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto, se erige como una garantía que integra el derecho del empleado a ser tratado con respeto y en condiciones dignas y justas, en el marco de su relación laboral; y de ninguna manera, puede ser entendido como un escenario de agotamiento del debido proceso.

3. Estado de salud insuperable e incompatible con el empleo articulo 62 # 15

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

C-200 de 2019

Documentos que acrediten los ajustes administrativos y organizacionales que el proceso de rehabilitación y reincorporación amerita, soportando de manera suficiente y motivada las razones por las cuales manifiesta que la vinculación del trabajador excede sus posibilidades y resulta incompatible con la estructura administrativa o empresarial.

Deberá motivar que con posterioridad al **proceso de rehabilitación** y reincorporación resulto efectivamente incompatible e insuperable.

Documento que acredite la realización de movimientos de personal necesarios para el reintegro o la reubicación del trabajador. (eventualmente creación de nuevos cargos si es necesario).

AJUSTES RAZONABLES

3. Estado de salud insuperable e incompatible con el empleo articulo 62 # 15

C-200 de 2019

Certificación de implementación al interior de la empresa del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo (el solicitante puede aportar certificado de la ARL o cumplimiento de estándares mínimos establecidos en la resolución 0312 de 2019 y decreto 1072 de 2015).

Copia de documentación donde conste el acatamiento por parte del empleador de las recomendaciones médicas prescritas a favor del trabajador.

Documento que acredita la afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales ARL del trabajador.

3. Estado de salud insuperable e incompatible con el empleo articulo 62 # 15

Deberá motivar que con posterioridad al **proceso de rehabilitación** y reincorporación resulto efectivamente incompatible e insuperable.

RESOLUCION 3050 DE 2022 MINTRABAJO "*por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales.*

3. Estado de salud insuperable e incompatible con el empleo articulo 62 # 15

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

RESOLUCION 3050 DE 2022 MINTRABAJO

ETAPA I: Identificación de los casos a ingresar en el programa de rehabilitación y reincorporación ocupacional.

Etapa II A. Evaluación inicial del caso.ETAPA II B Formulación del Plan de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional

3. ETAPA III. Desarrollo del Plan de Rehabilitación ETAPA III A Rehabilitación Funcional ETAPA III B Readaptación Laboral Etapa III C Readaptación Sociolaboral Etapa III D Reincorporación Laboral ETAPA III E Reconversión de Mano de Obra

4. ETAPA IV Seguimiento del Sistema

3. Estado de salud insuperable e incompatible con el empleo articulo 62 # 15

Documento que acredite la realización de movimientos de personal necesarios para el reintegro o la reubicación del trabajador. (eventualmente creación de nuevos cargos si es necesario).

Ley 1221 de 2008 art. 3 parágrafo PARÁGRAFO 1º. (Personas en situación de discapacidad,) C-103-21

Ley 2121 de 2021 **ARTÍCULO 23º. Vinculación sector especialmente protegidos.**

Evento Bimodal
Virtual / Presencial

42° Congreso de Ergonomía, Higiene, Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia

2, 3 y 4 de noviembre de 2022

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

GRACIAS

MINISTERIO DEL TRABAJO

www.corporacionsoa.co

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

CO COLOMBIA

ACHQ Capítulo Antioquia

ASASI Asociación Colombiana de Seguridad Integral

SCE Sociedad Colombiana de Ergonomía Capítulo Antioquia

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo Capítulo Antioquia