

29

Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida



43° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Forum UPB, Medellín - Colombia

1, 2 y 3 de noviembre de 2023

Una Desvinculación Humana Como Parte de la SST

Por: Natalia Henao Pérez
Abogada - Mg. Desarrollo Humano
Organizacional - Life Coach - Docente
abogadoshenaoperez@gmail.com

 nataliahenao.coach

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

29
Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida

Desvinculación Laboral

DEFINICIÓN:

Entendiendo por esta como la terminación de la relación laboral entre empleador y trabajador, y por ende **¿la terminación de la responsabilidad de la empresa frente a sus colaboradores?**

Entonces, **¿también es la terminación de la responsabilidad del área de SST?**

Para responder estos interrogantes debemos partir de la base de que Gestión Humana y, en especial, el área de SST, siempre deben enfocarse en los siguientes 3 momentos del ciclo de vida del colaborador en la organización:

- Ingreso
- Permanencia
- Retiro



https://img.freepik.com/foto-gratis/gerente-despedido_1098-12658.jpg?size=626&ext=jpg&ga=GA1.1.1760282755.1698549784&sem=sph

DEFINICIÓN:

Y en esos 3 momentos del ciclo de vida, los trabajadores tienen necesidades, exigencias y expectativas frente a la organización, y GH debe presentarles una propuesta de valor, que integre **aspectos tangibles** como los económicos e **intangibles** como los servicios esperados alrededor de la carrera profesional, flexibilidad de horarios laborales, desarrollo personal, programas de bienestar que les permita conservar una vida saludable, etc.



https://img.freepik.com/foto-gratis/atleta-practicando-deporte-garabatos-dibujados-mano_23-2150036341.jpg?size=626&ext=jpg&ga=GA1.1.1849297414.1695310644&semt=sph

https://img.freepik.com/foto-gratis/formula-ahorro_1101-787.jpg?size=626&ext=jpg&ga=GA1.2.1849297414.1695310644&semt=ais

DEFINICIÓN:



https://img.freepik.com/foto-gratis/equipo-trabajando-juntos-proyecto_23-2149325499.jpg?size=626&ext=.jpg&ga=GA1.2.1849297414.1695310644&sem=sp

Y dentro de las propuestas intangibles, está el de cuidar a las personas en su salud física y mental, porque, esa es la mejor estrategia que puede tener una organización, porque moviliza la variable **COMPROMISO** en sus trabajadores, logrando que ellos puedan conectar su propósito de vida con el propósito organizacional.

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

29
Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida

Desvinculación Laboral Asistida (humana)

DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

DEFINICIÓN:



“un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación dirigido a la persona por egresar o ser transferida para la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad, nivel y condiciones similares a las de su anterior ocupación, en el menor tiempo posible”. (RODRÍGUEZ-KÁBANA, L. El Outplacement tiene ventajas para el empleado cesado y la empresa. *Negocios. Madrid, citado por Luis López Mena (2002) en «La desvinculación asistida, (outplacement) y la continuidad en el empleo» Revista de Psicología, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, 1987).*

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

29
Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida

DIMENSIONES DE LA DESVINCULACIÓN LABORAL

Podemos identificar cuatro (4) dimensiones en la desvinculación laboral:

1. JURÍDICA



https://img.freepik.com/foto-gratis/abogado-balanza_23-2147984053.jpg?size=626&ext=jpg&ga=GA1.1.1760282755.1698549784&semt=ais

2. ECONÓMICA



https://img.freepik.com/fotos-premium/concepto-servicios-es-cabideo-leyes_72572-761.jpg?size=626&ext=jpg&ga=GA1.1.1760282755.1698549784&semt=ais

Podemos identificar cuatro (4) dimensiones en la desvinculación laboral:

1. PSICOLÓGICA



https://img.freepik.com/foto-gratis/nube-dilema-oculto-depresion-felicidad_53876-121414.jpg?size=626&ext=jpg&ga=GA1.1.1760282755.1698549784&semt=ais

2. SOCIAL



https://img.freepik.com/foto-gratis/vista-superior-cadena-origami-personas-globo_23-2148621071.jpg?size=626&ext=jpg&ga=GA1.1.1760282755.1698549784&semt=ais

DIMENSIÓN JURÍDICA



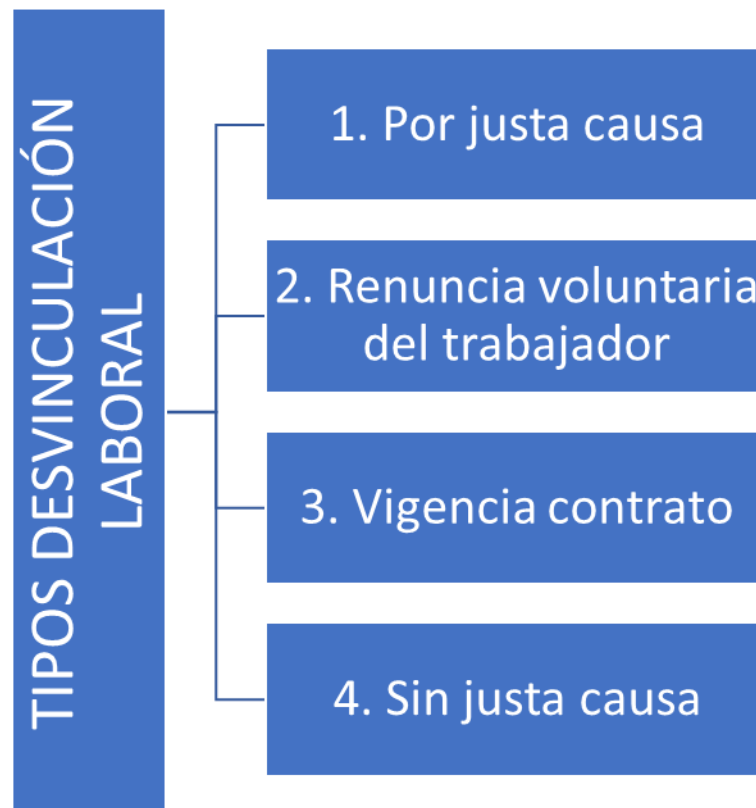
https://img.freepik.com/fotos-premium/senora-justicia-libros-sobre-mesa_218381-1306.jpg?size=626&ext=jpg&ga=GA1.1.1760282755.1698549784&sem=sph

Frente a esta dimensión, surgen varias anotaciones:

1. Normalmente, cuando en nuestras empresas se habla de una posible desvinculación laboral lo primero que pensamos es en la legalidad de la misma. Aquí pueden existir desvinculaciones que aunque son legales, son injustas. ¿Cuáles son esos tipos de desvinculaciones?
2. ¿Es obligatorio en las organizaciones colombianas tener programas de desvinculación laboral asistida (humana)?
3. ¿En cuáles de esos tipos de desvinculación laboral se podrá aplicar la desvinculación laboral asistida (humana)?

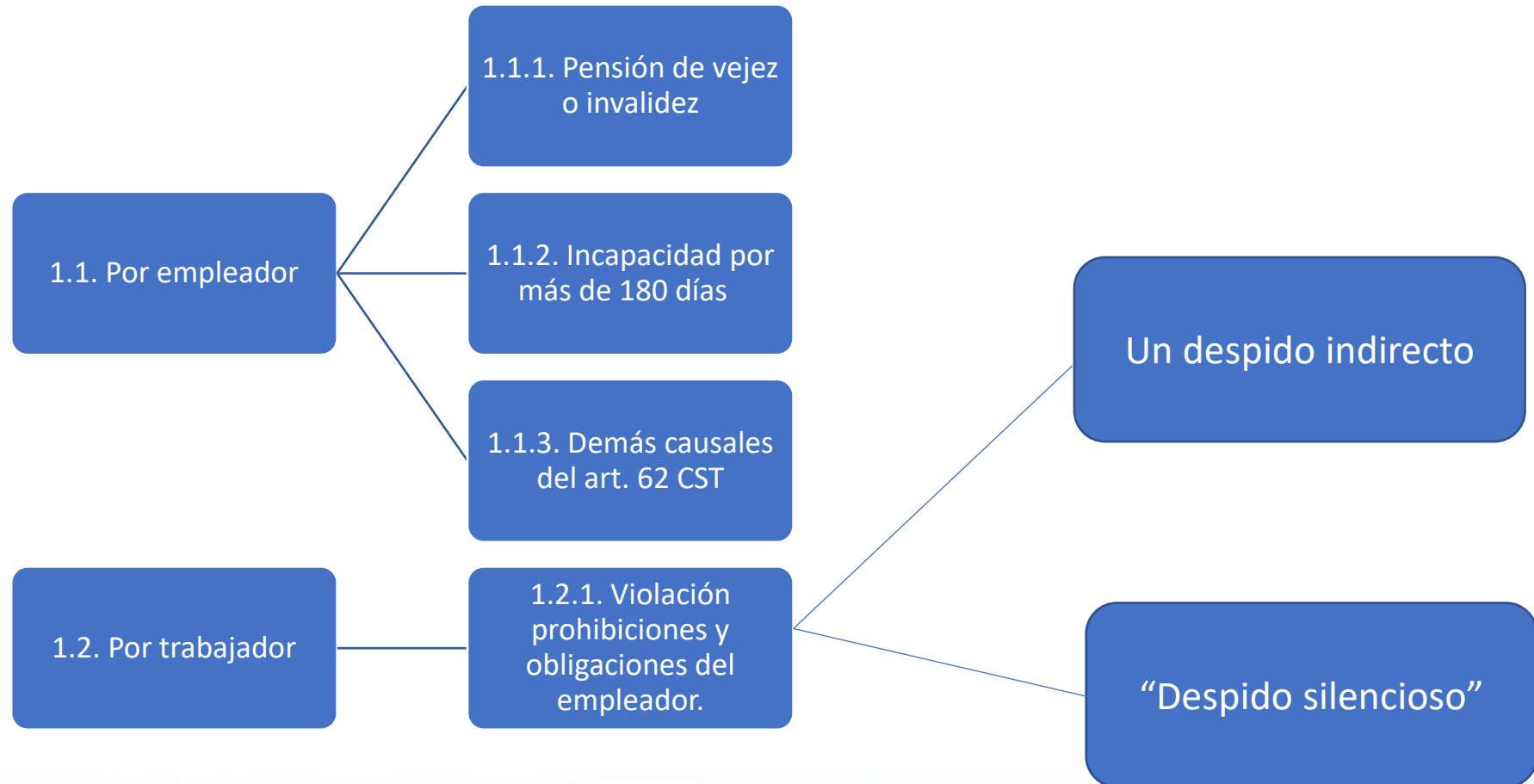
DIMENSIÓN JURÍDICA

Recordemos que hay varios tipos de desvinculación laboral en Colombia para sector privado:



DIMENSIÓN JURÍDICA

1. Terminación del contrato por justa causa: art. 62 CST.



DIMENSIÓN JURÍDICA

1. **Terminación del contrato Por justa causa:** el art. 62 CST trae 15 justas causas por parte del empleador y 8 justas causas por parte del trabajador.

1.1. Justas causas por parte del empleador. Esas 15 justas causas se podrían abarcar en 3 escenarios:

1.1.1. Pensión de Vejez o Invalidez: de acuerdo con la Ley 100 de 1993, artículo 262, literal c): *“El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación.”* Y el Decreto 36 de 1998 reglamentó este literal c), indicando, entre otras cosas que las empresas que carezcan de programas regulares de bienestar social y que así lo deseen, harán convenios con las entidades y Cajas de Compensación Familiar. Este es el más común de los programas de desvinculación asistida en las empresas.

DIMENSIÓN JURÍDICA

1.1. Justas causas por parte del empleador. Esas 15 justas causas se podrían abarcar en 3 escenarios:

1.1.2. Incapacidad por más de 180 días: esta causal fue analizada por la Corte Constitucional mediante sentencia C-200 DE 2019. Los trabajadores que sufren de alguna afectación de salud gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada en los casos en que su afectación dificulta su desempeño laboral. Por tanto, para trabajadores que presenten más de 180 días de incapacidad, la empresa deberá esperar que termine la incapacidad, reubicarlo en un puesto de acuerdo a sus nuevas condiciones de salud, y si no es posible mantenerlo en la empresa deberá solicitar autorización previa del inspector de trabajo.

Para estos casos se podría aplicar una desvinculación laboral asistida mediante un mutuo acuerdo de terminación de contrato que sea beneficioso para el trabajador con estabilidad. Por lo tanto podríamos decir que sí le asiste a las empresas para estos casos, una necesidad de contar con este tipo de programas.

DIMENSIÓN JURÍDICA

1.1. Justas causas por parte del empleador. Esas 15 justas causas se podrían abarcar en 3 escenarios:

1.1.3. Demás causales del art. 62 del CST: cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, deberá cumplir con las siguientes garantías obligatorias: ***inmediatez*** (término prudencial entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato); ***causales taxativas***; ***comunicación de motivos*** concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato; se exige ***observar los procesos previamente establecidos*** en el reglamento interno siempre que en ellos se establezca algún trámite o procedimiento específico para dar fin al vínculo contractual; ***exigencias de cada una de las causales*** y preaviso respecto de algunas de ellas; se debe garantizar al trabajador el ***derecho a ser escuchado*** y a no ser menospreciado por el empleador, antes de que éste ejerza su potestad unilateral de terminación. (Sentencia Corte Constitucional SU 449 de 2020).

El procedimiento de una desvinculación laboral asistida (humana) comienza dando cumplimiento a lo indicado por la Corte Constitucional.

DIMENSIÓN JURÍDICA

1.2. Justas causas por parte del trabajador.

El **despido indirecto** se da cuando un trabajador se siente obligado a renunciar, por el incumplimiento reiterativo de su empleador, por ejemplo en el no pago de salarios, prestaciones sociales, incapacidades, o demás, o cuando se desmejoran las condiciones de trabajo, sometiendo al trabajador en un continuo acoso laboral con el fin de que el trabajador renuncie y así no tener que pagarle ningún tipo de indemnización o compensación.

El trabajador, al momento de renunciar, deberá presentar la carta de despido y en ella enmarcar los hechos que ocasionaron el retiro, si no lo hace en el momento de renunciar, no podrá alegarlas después.



https://img.freepik.com/fotos-premium/todo-es-tu-culpa_274689-2724.jpg?size=626&ext=jpg&ga=GA1.1.1760282755.1698549784&semt=ais



https://img.freepik.com/foto-gratis/vista-superior-senorita-sentada-mesa-sosteniendo-documento-bostezando-oficina_140725-106116.jpg?size=626&ext=.jpg&ga=GA1.1.1760282755.1698549784&semt=ais

1.2. Justas causas por parte del trabajador.

Desde la pandemia, se ha escuchado mucho el término **despido silencioso** que es, básicamente, *“pequeñas y sutiles acciones directas que realizan los jefes y directivos para que un trabajador se aburra progresivamente en la institución, motivando su salida de esta con el fin de evitarse costosas indemnizaciones y trámites legales”*. Ejemplo: *“degradar a un empleado o cambiar la descripción de su trabajo; establecer objetivos de rendimiento poco razonables, evitar que un empleado reciba un merecido ascenso, quitarle ‘ventajas’ como una oficina o un lugar de estacionamiento”* (Hurtado, Diego. De los autores del ‘despido silencioso’. Diario Criterio).

DIMENSIÓN JURÍDICA

2. Por renuncia voluntaria del trabajador: mediante un acto unilateral, libre y espontáneo por parte del trabajador, sin presiones al interior del trabajo (Ej.: consiguió un nuevo trabajo). Aquí se aplicaría el proceso de entrevista por retiro voluntario buscando la causa del retiro y plan de mejora para la empresa.



DIMENSIÓN JURÍDICA

3. Por cumplimiento de la vigencia del contrato (término fijo o por obra o labor):

- a) Al cumplirse el plazo, el empleador tiene prohibido decidir no renovar el contrato por este simple hecho, ya que si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el empleado tiene el derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado;
- b) a estos contratos también se aplica el derecho a la estabilidad laboral reforzada por salud.



DIMENSIÓN JURÍDICA



https://img.freepik.com/fotos-premium/empresario-negociando-asesorando-explicando-asunto-contrato-que-acordara-firmar-contrato_113042517.jpg?size=626&ext=.jpg&ga=1.1760282755.1698549784&semt=ais

3. Por cumplimiento de la vigencia del contrato (término fijo o por obra o labor):

“El cumplimiento del plazo es una causa legal y contractual de terminación de los contratos a término fijo, pero no una causa “objetiva.” Esto implica que la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado (i) no exime al empleador de la obligación del solicitar autorización al inspector del trabajo para terminar o no renovar el contrato de trabajo si el trabajador es titular del fuero de salud y (ii) tampoco desvirtúa, por sí sola, la presunción de despido discriminatorio.” (Corte Cosntitucional SU 061 de 2023).

DIMENSIÓN JURÍDICA

4. Terminación de contrato sin justa causa: se produce cuando el empleador decide terminar unilateralmente la relación laboral sin tener una justa causa para hacerlo, fundamentado en decisiones gerenciales y/o estratégicas, por lo cual deberá indemnizar al trabajador de acuerdo con lo establecido en el artículo 64 del CST. Ej.: se va a dar una fusión y digitalización de la empresa, siendo necesario la desvinculación de personal.



https://img.freepik.com/foto-gratis/hombre-tiro-medio-necesita-trabajo_23-2148773981.jpg?size=626&ext=jpg&ga=GA1.1.1760282755.1698549784&semt=ais

DIMENSIÓN JURÍDICA

4. Terminación de contrato sin justa causa:

- ✓ Son en estos casos donde las empresas más utilizan programas de desvinculación laboral asistida.
- ✓ En esta casual pueden existir despidos que aunque son legales, son injustos.
- ✓ La Corte avaló la constitucionalidad del artículo 64 del CST (sentencia C-1507 de 2000). Para este tribunal, el despido sin justa causa con la correspondiente indemnización de perjuicios es compatible con la estabilidad laboral, y no desconoce los postulados del Estado social de derecho. Como sabemos, este despido encuentra limitaciones (estabilidades laborales reforzadas). En general, la Corte ha señalado que el despido sin justa causa no puede involucrar un abuso del derecho, debe dirigirse de forma directa a la consecución de un fin económico o comercial, y debe ejercerse en un marco de respeto por la Constitución.

DIMENSIÓN JURÍDICA



Para finalizar esta dimensión jurídica, que puede ser la que las empresas más dedicación dan, debemos anotar que en el sector público existe normatividad que obliga a las entidades públicas efectuar programas de bienestar de calidad de vida laboral que abarque *“acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional”*, situación que no ocurre en el sector privado. Efectivamente, el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública 1083 de 2015, lo contempla en su artículo 2.2.10.7.

DIMENSIÓN ECONÓMICA

Esta dimensión se debe analizar tanto desde la organización como desde el trabajador.

- **Desde la organización:**
 - ✓ La decisión del tipo de desvinculación y su impacto económico.
 - ✓ El costo de un proceso de desvinculación asistida (propio o por un tercero).



DIMENSIÓN ECONÓMICA



- **Desde el trabajador:**

- ✓ Dependiendo del tipo de desvinculación, el trabajador saldrá o no con recursos.
- ✓ Y al terminar el empleo, uno de los aspectos que se ve interrumpido son sus ingresos mensuales. De ahí la importancia de que el trabajador tenga conciencia del manejo de competencias financieras adecuadas.

DIMENSIÓN PSICOLÓGICA

- ✓ El trabajo es un fenómeno interdisciplinario, se estudia y analiza desde diferentes disciplinas.
- ✓ No podemos mirar el trabajo, solo desde una perspectiva económica, como una actividad remunerada (salario).
- ✓ Debemos analizar también el trabajo como un *fenómeno psicosocial*.
- ✓ El trabajo tiene un efecto sobre la subjetividad del trabajador (el trabajo le da unas pautas o rutinas al hombre generándole estabilidad) y viceversa, es decir, la subjetividad tiene un efecto sobre el trabajo (la manera particular y singular como cada ser humano interpreta, analiza y valora su experiencia laboral y todos los factores asociados a la misma).



https://img.freepik.com/vector-gratis/concepto-ilustrado-propiedad-intelectual_23-2148739014.jpg?size=626&ext=jpg&ga=GA1.1.1760282755.1698549784&semt=ais

DIMENSIÓN PSICOLÓGICA



- ✓ A través del trabajo las personas construyen su propia identidad, dan sentido a su vida, construyen una idea valiosa de sí, logran un crecimiento personal, porque reconoce que el trabajo dignifica al hombre, generando una dimensión auto-expresiva.
- ✓ La pérdida del trabajo de manera repentina, trae reacciones emocionales negativas en el trabajador.
- ✓ El trabajador pierde su estado de seguridad, provocando dificultades familiares, pérdida de prestigio y de autoestima.
- ✓ Una desvinculación puede dañar clima laboral de los que quedan.

DIMENSIÓN SOCIAL

- ✓ El trabajo implica una interacción social, ya que trabajamos con y para otros, con los cuales construiremos relaciones mutuas que enriquecerán nuestra existencia, proporcionándonos una identidad social, un estatus y un prestigio social.
- ✓ Pasamos una buena parte de nuestra vida trabajando, será a través de dichos trabajos donde conseguiremos los mayores contactos, donde podremos desarrollar nuestras habilidades, conocer y crear nuevas destrezas, donde comprobaremos de lo que somos capaces, donde podremos desplegar nuestros intereses, salir de sí mismos.



¿Estos programas de desvinculación laboral asistida, aplicados solo al final de la relación laboral, son verdaderamente humanos?



La realidad es que estos programas de desvinculación laboral asistida, aplicados solo al final de la relación laboral, tienen sus inconvenientes:

- ✓ Sus resultados no dependen del programa como tal, hay muchas variables externas, no se les puede asegurar a los trabajadores que conseguirán un trabajo nuevo dentro de los 6 meses siguientes.
- ✓ Es costoso. ¿Será más conveniente gastar ese dinero durante la relación laboral?
- ✓ No todos los ex colaboradores aceptan participar o si participan no lo harán con la mejor actitud (*“para que voy a seguir siendo parte de una institución que no quiso continuar conmigo”*).

Además....

Si partimos de la base de que nos encontramos en un mundo volátil, incierto, complejo, ambiguo (VICA), con entornos frágiles, ansiosos, no lineales e incomprensibles (FANI) es claro que la idea de tener un puesto de trabajo *“para toda la vida”* ya no existe.



https://img.freepik.com/foto-gratis/primer-plano-mujer-sosteniendo-globo-terraqueo_181624-24515.jpg?size=626&ext=jpg&ga=GA1.1.1760282755.1698549784&sem=ais



Por tanto, quedarnos con una desvinculación laboral asistida, para solo aplicar al final del ciclo de vida del colaborador, no es concordante con estos entornos cambiantes, así que debemos, desde las áreas de GH, con la participación activa y principal del área de SST, iniciar programas de intervención más directos durante el ciclo de permanencia de nuestros colaboradores, en aras de prepararlos para esos nuevos entornos, que no solo suceden al exterior, sino también al interior de cada colaborador.

DESVINCULACIÓN LABORAL

Una verdadera desvinculación laboral más humana, trabajaría:

- **Durante la relación laboral:** desde el área de SST se hace un seguimiento y acompañamiento adecuado de toda la vida del trabajador dentro de la organización, en temas como:
 - ✓ Hábito del ahorro para tener una planeación financiera exitosa y así lograr sus metas y objetivos de vida.
 - ✓ Desarrollo de habilidades micro empresariales (si se observa esta habilidad en el trabajador).
 - ✓ Seguir con las actividades y charlas sobre promoción y prevención de la salud física y psicológica, nutrición y manejo de estrés.
 - ✓ Hacer seguimiento a cada una de los colaboradores, a través de los líderes, frente a su formación académica, experiencia laboral, intereses personales y laborales, en busca de conseguir trabajadores alineados con su propósito de vida y el de la organización.
- **Después de la desvinculación:** midiendo la empleabilidad para el trabajador saliente y el clima laboral para los que quedan.

Eso es un proceso de Adaptación Asistido a las nuevas realidades del mundo, eso es más humano porque estaremos trabajando en el colaborador en aquello para fortalecer en su persona y en su entorno.

GRACIAS!!!!!!

29

Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida



43° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Forum UPB, Medellín - Colombia

1, 2 y 3 de noviembre de 2023

Natalia Henao Pérez

Abogada - Mg. Desarrollo Humano
Organizacional - Life Coach - Docente

abogadoshenaoperez@gmail.com

 nataliahenao.coach

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

www.corporacionsoa.co

