

DESPIDO INJUSTIFICADO

ME PUEDEN TERMINAR EL CONTRATO EN UN PERIODO DE INCAPACIDAD MAYOR A 180 DIAS, ASI ME PAGUEN INDEMNIZACIÓN, QUE PROBLEMAS PUEDE CAUSAR EL DESPIDO INJUSTIFICADO?

CAFÉ LEGAL

Vol. 81



Debemos tener en cuenta que una de las razones que permite despedir a un trabajador es la incapacidad laboral que supera los 180 días pero existen algunas restricciones, lo anterior es consecuencia de la postura garantista de la corte constitucional ya que esta nos plantea una situación en la que un trabajador no puede ser despedido en razón a que tenga alguna incapacidad laboral por que seria como si se despidiera por el simple hecho de estar enfermo.



Ahora, cuando el trabajador permanece incapacitado por mas de 180 días, la ley considera esta circunstancia como un despido legal, en razón a que el trabajador no esta en capacidad de prestar el servicio para el que fue contratado, pero hay que tener en cuenta que el empleador debe surtir todo un proceso antes de poder tomar la decisión de dar por finalizada la relación laboral.

Lo anterior se encuentra fundamentado en el artículo 62 del C.S.T. numeral 15 el cual nos señala lo siguiente:

“(...) 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. (...)”

Téngase en cuenta que el tratamiento del despido de un colaborador por incapacidad laboral es distinto al despido de un trabajador discapacitado, pues si bien es cierto que la incapacidad laboral implica una discapacidad temporal no es menos cierto que es muy diferente una discapacidad permanente .



Como funcionan el despido con un trabajador que tenga una incapacidad superior a los 180 días en el cuerpo de la sentencia C-200 del 2019.

“(...)Esta protección laboral no se desvirtúa por la materialización de la justa causa de despido establecida en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo. Si un trabajador cumple 180 días de incapacidad, el empleador tiene prohibido ejercer la facultad de despido de manera automática. A este respecto, debe seguir el procedimiento establecido en el artículo 142 del Decreto 019 de 2012, referente al pago de incapacidades y la emisión del concepto de rehabilitación. Asimismo, debe reintegrarlo a un cargo acorde con sus capacidades. En caso de que esto sea imposible, la jurisprudencia constitucional ha establecido que debe darle la oportunidad al trabajador de proponer soluciones razonables a dicha situación y solicitar autorización de la Oficina de Trabajo para despedir al trabajador por esta justa causa. (...)”



Es decir que de conformidad a lo anterior es pertinente resaltar cuatro aspectos para tener en cuenta.

I
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, incluso cuando no existe acreditación de alguna discapacidad.

II
La aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada no se limita a contratos de trabajo a término indefinido. Al cumplirse el plazo de los contratos a término fijo, por obra o labor, el empleador tiene prohibido decidir no renovar el contrato por este simple hecho. 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.

III
En este sentido, si un trabajador con afectaciones de salud ha sido despedido sin la debida autorización por el ministerio del trabajo, se presume que el despido es discriminatorio.

IV
1. Esta protección laboral no se desvirtúa en caso de que el empleado se incapacite laboralmente durante un lapso de 180 días, pues el empleador debe reintegrarlo a un cargo acorde con sus condiciones de salud. Si dicha reubicación es imposible, debe darle la oportunidad al trabajador de proponer soluciones razonables a dicha situación y solicitar autorización de la Oficina de Trabajo para despedir al trabajador por esta justa causa. Sobre este punto específico la misma sentencia nos señala que:

"(...) Por esta razón, la Sala Plena decidió declarar exequible la norma demandada, en el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su condición de salud, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización del inspector de trabajo. Estos funcionarios estudian la situación como garantes de la razonabilidad, entendida en clave constitucional, para adoptar la mejor decisión posible. De acuerdo con esa comprensión, también es parte de su función analizar cada asunto a partir de la premisa según la cual el ordenamiento jurídico colombiano no consagra derechos absolutos o perpetuos oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros individuos. Por otro lado, resulta exigible que la actuación del inspector de trabajo sea ajustada a los principios establecidos en el artículo 29 de la Constitución Política sobre el debido proceso. (...)"

Que consecuencias hay si no se sigue con el proceso y se despide al trabajador:

- 1.La ineficacia del despido.
- 2.El pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el periodo en el cual estuvo injustamente separado del cargo.
- 3.El reintegro en un cargo igual o mejor al que desempeñaba y en el que no sufra el riesgo de empeorar su condición de salud.

4.El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas que su nuevo cargo le impone, si hay lugar a ello.

5.El derecho a recibir 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.

Lo anterior obliga a que el empleador sea muy estricto con el procedimiento a seguir para despedir al trabajador que tenga incapacidades laborales superiores a 180 días.

CONTACTO

DIRECCIÓN

Calle 127 14-54

NÚMERO TELEFÓNICO

(601) 310 0849

321 381 8127

CORREO ELECTRÓNICO

radicacion@fyalegal.com

WHATSAPP

321 381 8127

SIGUENOS

@fyalegal

