



**¿Petrificación laboral?: Bajo rendimiento como causal de despido en la estabilidad laboral reforzada por discapacidad.**

Juliana Alejandra Osorio Díaz

Trabajo de grado presentado para optar al título de Abogado

Asesor

Luis Albeiro Pérez Villa, Magíster (MSc) en Derecho

Universidad de Antioquia  
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas  
Derecho  
Medellín, Antioquia, Colombia  
2024

---

<b>Cita</b>	(Osorio Díaz, 2024)
<b>Referencia</b>	Osorio Díaz, J. A. (2024). <i>¿Petrificación laboral?: Bajo rendimiento como causal de despido en la estabilidad laboral reforzada por discapacidad</i> [Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
<b>Estilo APA 7 (2020)</b>	

---



Biblioteca Carlos Gaviria Díaz

**Repositorio Institucional:** <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - [www.udea.edu.co](http://www.udea.edu.co)

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

## Resumen

Al ser un Estado social y de derecho, Colombia, a través de la jurisprudencia, reconoce y garantiza los derechos de aquellas personas que se encuentran en condición de discapacidad dado que afecta, o incluso coarta, su realización como parte activa de la sociedad. Los instrumentos en favor de esta población han evolucionado con el tiempo, de la mano de cambios de índole social reconocidos no solo en el territorio nacional, sino a nivel internacional y que han sido ratificados por normativas constitucionales, configurando un fuero de protección a grupos de especial protección por debilidad manifiesta. En el presente artículo se realizará un análisis de la línea jurisprudencial existente en esta materia y se revisará, por un lado, el procedimiento para finalizar el contrato laboral, cualquiera sea su naturaleza, en aquellos casos en los que el empleado sea una persona en situación de discapacidad. Por otro lado, será revisado el protocolo que debe ser aplicado en caso de que el despido se haga efectivo, el cual vela por los derechos, no solo del empleado con comprobada limitación y el recurso del debido proceso, sino de los del empleador que, desde su rol, pudiere reclamar la justa causa.

*Palabras clave:* estabilidad laboral reforzada, petrificación laboral, discapacidad, protección especial, igualdad

## **Abstract**

Colombia, as a Social State based on the rule of law, through its jurisprudence, recognizes and guarantees the rights of persons with special needs, since it affects, or even restricts, their realization as an active part of society. The instruments in favor of this segment of the population have evolved over time, hand in hand with social changes not only recognized in the national territory, but also at the international level, and which have been ratified by constitutional regulations, creating a protective jurisdiction for groups with special needs due to manifest disabilities. This article analyzes the existing jurisprudential line on this matter and reviews, first, the procedure for terminating the employment contract, whatever its nature, in cases where the employee is a person with a disability. Secondly, the protocol to be applied in the actual event of dismissal will be reviewed, which ultimately ensures the rights, not only of the employee with proven limitations and the recourse to due process, but also those of the employer who, in his role, may present a just cause.

*Keywords:* reinforced labor stability, labor petrification, disability, special protection, equality

## **Introducción**

En las dinámicas laborales actuales, la conexión entre el rendimiento y la estabilidad laboral representa múltiples desafíos en la estructura organizacional de las empresas. En este contexto, surge la necesidad de revisar las causales que se presentan para la extinción del contrato de una persona bajo el fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad.

La estabilidad laboral reforzada, entendida como esa protección adicional otorgada a ciertos empleados con situaciones especiales, que le implica restricciones o condiciones al empleador para finalizar el contrato laboral y que ha sido diseñada para salvaguardar la continuidad y la seguridad en el empleo (Colombia. Congreso de la República, 1997). El desempeño laboral deficiente de una persona con discapacidad plantea una contradicción para el empleador, que se da entre la protección legal que tiene esta población y la necesidad de eficiencia y productividad.

Las condiciones y el procedimiento necesario para finalizar este tipo de contratos, invocan la causal 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (Colombia. Congreso de la República, 1951) cuando es viable terminar su contrato de trabajo sin dar lugar a un despido sin justa causa.

Se pretende una revisión de las implicaciones jurídicas y prácticas para establecer un equilibrio entre la protección de los derechos de un trabajador con una discapacidad y las necesidades operativas en el contexto laboral.

## **1 Desarrollo temático**

### **1.1 Aproximación a la estabilidad laboral reforzada**

La estabilidad laboral reforzada, como concepto jurídico, ha evolucionado de manera significativa a lo largo de la historia, reflejando las transformaciones sociales y económicas en las relaciones laborales. Su origen está en las luchas laborales del siglo XIX, cuando los trabajadores demandaron condiciones más justas y seguras (Cerquera, 2018), extendiéndose hasta el siglo XX y el reconocimiento de la importancia de proteger a los trabajadores contra despidos injustificados. En muchos casos, se promulgaron leyes laborales que establecían condiciones específicas bajo las cuales un empleado no podía ser despedido sin una justificación válida.

En pleno siglo XXI se observan cambios importantes en la definición y aplicación del término, asociados a la creación de normas de inclusión de personas con discapacidad como garantía de la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de los derechos humanos. Estas normas promueven un entorno inclusivo y accesible y asegura que las personas en condición de discapacidad tengan igualdad de derechos y oportunidades que el resto de la población (Mezu y Polo, 2015).

En Colombia, el artículo 13 de la Constitución Política declara que es deber del Estado fomentar y garantizar condiciones de igualdad a favor de “grupos discriminados o marginados”, así como de proteger a quienes se encuentren en “circunstancia de debilidad manifiesta”. Así también, a través del artículo 47 se le ordena adelantar políticas de “prevención, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”. Finalmente, artículo 54 le obliga a “garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” (Colombia. Corte Suprema de Justicia, 2018, pp. 13-14; Colombia. Presidencia de la República, 1991).

Los criterios de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia para definir la discapacidad y la protección de estabilidad laboral establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, van más allá de una debilidad manifiesta, pues es requerimiento que el trabajador presente deterioros de salud, estuviese en tratamiento médico o se le hubieren concedido incapacidades médicas; más aún, debe ser acreditada al menos una limitación física, psíquica o sensorial intensidad moderada; es decir, que constituya la pérdida del 15% o más de capacidad, con reconocimiento e identificación

previa, de acuerdo al artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 (Colombia. Congreso de la República, 1997; Colombia. Presidencia de la República, 2001). Desde tal porcentaje se establece una discapacidad significativa con efectos en la capacidad laboral que restringen el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y, por ende, el sujeto es merecedor de protección legal (Colombia. Corte Suprema de Justicia, 2023).

Estas implicaciones fueron reevaluadas por la Corte Suprema de Justicia, que establecería la eliminación de dicho porcentaje, y ratificaría los criterios de estabilidad reforzada compatibles con aquellos determinados por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; en el año 2013 se promulgaría la Ley 1618 que propuso medidas y disposiciones para que se garantice el ejercicio de los derechos en igualdad de condiciones a los demás (Colombia. Congreso de la República, 2013).

La Convención, ratificada por numerosos países, busca garantizar la igualdad de participación y oportunidades en la sociedad, reconociendo que la discapacidad no es motivo de discriminación y estableciendo medidas para eliminar barreras físicas, sociales y culturales que puedan limitar el ejercicio de los derechos fundamentales de la población con discapacidad. Este hecho se transformó en un instrumento vinculante y obligatorio para los Estados partes (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2006; Parra-Dussan, 2010).

En virtud de lo anterior, como lo expresan las sentencias SL 711 y SL 572 de la Corte Suprema de Justicia y se ratifica en la sentencia SL1268, se ha determinado que, aunque la definición científica de la condición discapacitante es relevante, si esta no existiera y bajo el principio de libertad probatoria, la discapacidad podría hacerse manifiesta en el estado de salud de la persona de manera notoria, perceptible y evidente si existe regularidad en la incapacidad, tratamiento médico especializado y restricciones para desempeñar su trabajo bajo concepto no favorable de rehabilitación (Colombia. Corte Suprema de Justicia, 2023b).

Aunque la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad considera deficiencias a largo plazo, la Ley 1618 de 2013 amplía este concepto para abarcar discapacidades a mediano plazo, así:

Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y

efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Colombia. Congreso de la República, 2013, art., 2, párr. 1).

La Corte Suprema de Justicia, excluye de este amparo a personas con alteraciones momentáneas o transitorias de salud pues, de acuerdo a la Ley 361 de 1997, solo aplica para aquellas con padecimientos y limitaciones comprobadas a mediano o largo plazo. Asimismo, la sentencia SL1152 prohíbe la finalización de contrato de un trabajador en situación de discapacidad sancionando tal acto como discriminatorio (Colombia. Congreso de la República, 1997; Colombia. Corte Suprema de Justicia, 2023a).

## **1.2 Elementos que configuran la estabilidad laboral reforzada**

De acuerdo con la sentencia SL 1152-2023 de la Corte Suprema de Justicia, los elementos que configuran la estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 son los siguientes:

La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo;

La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás;

Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso. (Colombia. Corte Suprema de Justicia, 2023a, p. 4)

Respecto al segundo ítem, la existencia de barreras, la ley 1618 del 2013 indica que son obstáculos para el ejercicio efectivo de los derechos y pueden estar configurados de las siguientes formas:

a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;

b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas;

c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad. (Colombia. Congreso de la República, 2013, Título 2, art. 2)

Es fundamental que el empleador intervenga en la eliminación de estas barreras que, además de ser un imperativo ético, es un deber impuesto en el artículo 2 de la Convención, el cual señala la obligación de “velar porque se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo” (ONU, 2006), entendiéndolas como las acciones de adecuación que garanticen el ejercicio de los derechos y libertades de las personas en situación de discapacidad.

Hasta ahora es posible inferir que, si un trabajador es despedido a razón de su limitación, este despido es considerado discriminatorio y debe declararse ineficaz, con el subsecuente reintegro y los pagos correspondientes, incluida su indemnización; esta última, respondiendo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Colombia. Congreso de la República, 1997) que corresponde a 180 días de salario, sin afectar otras prestaciones según lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo. Para materializar esta garantía es necesaria la autorización previa emitida por el Ministerio del Trabajo para finalizar la relación laboral. En caso de no existir, se presume que el despido está siendo motivado debido a la limitación, por lo que corresponde al empleador probar, con los medios a su alcance, que dicha presunción es falsa (Colombia. Corte Constitucional, 2022).

### ***1.2.3 Bajo rendimiento laboral***

El bajo rendimiento laboral puede definirse como la incapacidad de un trabajador de alcanzar los estándares de desempeño exigidos en su rol (López, 2023). Para evaluar el bajo rendimiento se deben tener en cuenta dos factores: su capacidad y el rendimiento promedio en actividades similares (Colombia. Congreso de la República, 1951). Con el fin de recurrir al acto de despido, el empleador debe acreditar la situación a través de una evaluación objetiva del

rendimiento, incluyendo evaluaciones de desempeño y documentación relevante. Este proceso implica la creación e implementación de políticas de compensación, programas de mejora del rendimiento, refuerzo de criterios para la toma de decisiones relacionadas con promociones o transferencias; asimismo, permite identificar necesidades de capacitación y/o formación adicional, detectar fallas en el diseño de los puestos de trabajo, y facilita la caracterización de problemas personales que puedan incidir en el desempeño del cargo (Guerrero Lozano, 1996).

Cada empleado debe ser objeto de una evaluación individual que será contrastada con el promedio general de rendimiento de trabajadores que desempeñan la misma labor, o similares. Es una evaluación sistemática de efectividad y eficiencia con la que un empleado lleva a cabo las responsabilidades de su rol (Cuesta et al, 2018; Tejada, 2021). Refleja el grado de cumplimiento de objetivos y del uso de recursos para determinar el rendimiento y potencial en el desarrollo de la empresa en la que trabaja (Chiang y San Martín, 2017, como se citó en Tejada, 2021).

### **1.3 Procedimiento especial de terminación del contrato laboral por bajo desempeño**

Al ser tan subjetiva la causal del numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1373 de 1966 en su artículo 2, define el procedimiento para la terminación unilateral por rendimiento deficiente, el cual establece que el empleador:

- Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
- Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y
- Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes (Colombia. Ministerio del Trabajo, 1966, art. 2).

De acuerdo con lo anterior, son exigidos dos elementos: el requerimiento previo al trabajador y la realización del cuadro comparativo de rendimiento. En primer lugar, el empleador

deberá requerir al empleado previo al despido con el fin de realizar una evaluación exhaustiva de su desempeño, documentando clara y detalladamente las deficiencias encontradas, incluyendo evaluaciones previas, incidentes de bajo rendimiento y medidas correctivas o sanciones anteriores. Con los resultados es posible prestar una retroalimentación objetiva y específica, brindando información detallada de fortalezas y debilidades, así como de aspectos que requieren mejora. Esto le permite al trabajador establecerse objetivos concretos para mejorar su rendimiento laboral (Legis, 2016; Tejada, 2021).

Posterior a este requerimiento, si el empleador considera que la baja productividad persiste, tiene la obligación legal de presentarle al trabajador un cuadro comparativo del rendimiento promedio de sus compañeros de trabajo en actividades iguales o similares a las que ejerce. La razón última de estos cuadros es brindar claridad al empleado respecto a su nivel de desempeño, a pesar de los plazos y recomendaciones para su mejoría, dando además garantía de la objetividad e igualdad en las decisiones adoptadas sobre su desempeño (Tejada, 2021).

Finalmente, tal como registra en el Decreto 1373 de 1996 (Colombia. Ministerio del Trabajo, 1966), el empleado está obligado a citar a descargos al trabajador. Se adiciona así una limitación para la causal de terminación del contrato de acuerdo a lo establecido en la Sentencia C-593/14 (Colombia. Corte Constitucional, 2014) y a los requisitos mínimos para garantizar debido proceso, que son descritos a continuación:

- La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.
- 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.
- El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
- 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.
- El pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente.

- La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.
- 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. (Tejada, 2021, p. 169)

En este punto resulta importante distinguir el motivo del deficiente rendimiento laboral, pues en caso de presentarse la extinción del contrato por condiciones inadecuadas de salud, se tornaría ilegal, toda vez que se enmarcaría en la presunción de despido discriminatorio. Es por esto que, previo un despido, sea por esta o cualquier otra justa causa, se debe evaluar si el trabajador goza de estabilidad laboral reforzada, si existe una discapacidad y es merecedor de la protección especial del Estado; de ser así, es importante considerar si se están haciendo *ajustes razonables* de acuerdo a la situación del empleado.

Ahora, para terminar el contrato laboral en casos de estabilidad laboral reforzada, el legislador estableció como requisito una autorización por parte del Ministerio de Trabajo (Colombia. Congreso de la República, 1997), y la presentación de:

- a) una justa causa de terminación del contrato laboral de las previstas en el artículo 62 del código sustantivo del trabajo; b) cuando se configura una causal legal de terminación del contrato; c) cuando la condición de salud del trabajador se torne incompatible con el cargo y no sea posible superarla. (Molina Rivero, 2023 p. 5).

Respecto a esto, la Corte Suprema de Justicia señala que la existencia de una justa causa legal excluye que la extinción del contrato laboral se base en el prejuicio de la situación de discapacidad. Siendo así, no es obligatorio acudir al Inspector del Trabajo, pues se alega una razón objetiva que elimina la presunción discriminatoria. Si la decisión es controvertida por el trabajador, implicará que el empleador tendrá el deber de certificar la ocurrencia de la justa causa; de no hacerlo, el despido será declarado ineficaz y se procederá al reintegro del trabajador y otras disposiciones consagradas en artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Colombia. Corte Suprema de Justicia, 2018a).

Con lo anterior podría parecer que se está eliminando una garantía en favor de los trabajadores en situación de discapacidad; sin embargo, la Corte manifiesta que no es así debido a varias razones:

Primero, porque la prohibición de despido motivada en la discapacidad sigue incólume y, en tal sentido, solo es válida la alegación de razones objetivas, bien sea soportadas en una justa causa legal o en la imposibilidad del trabajador de prestar el servicio.

Segundo, la consecuencia del acto discriminatorio en la fase de la terminación del vínculo sigue siendo la misma: la recuperación de su empleo, garantizado mediante la ineficacia del despido con las consecuencias legales correspondientes.

Tercero, el trabajador puede demandar ante la justicia laboral su despido, caso en el cual el empleador, en virtud de la presunción que pesa sobre él, tendrá que desvirtuar que la rescisión del contrato obedeció a un motivo discriminatorio. Esto, de paso, frustra los intentos reprobables de fabricar ficticia o artificiosamente justas causas para prescindir de los servicios de un trabajador con una deficiencia física, mental o sensorial, ya que en el juicio no bastará con alegar la existencia de una justa causa, sino que deberá probarse suficientemente. (Colombia, Corte Suprema de Justicia, 2018, p. 6)

Por todo lo anterior, la Corte Suprema de Justicia considera indispensable la permisión del Inspector de Trabajo siempre que la discapacidad sea un impedimento insuperable para laborar y después de haber validado que el empleador agotase las etapas de readaptación, reinserción y reubicación laboral del empleado (Colombia, Corte Suprema de Justicia, 2018).

### ***1.3.1 Contrato de trabajo y su terminación***

El contrato de trabajo es un acuerdo mediante el cual una persona se compromete a suministrar un servicio a otra, bajo su dirección y subordinación, a cambio de un salario; puede ser de naturaleza verbal o escrita y requiere de tres elementos básicos para su constitución: la actividad personal del trabajador, la continuada subordinación y la existencia de una remuneración (Colombia. Congreso de la Republica, 1951).

La subordinación implica que el trabajador está sujeto a las órdenes e instrucciones del empleador en cuanto al ejercicio de sus funciones laborales a través de una relación jerárquica que permite asegurar organización y eficiencia en el entorno laboral, la supervisión y coordinación necesaria para alcanzar los objetivos de la empresa y el respeto por la dignidad y los derechos del empleado (Colombia, Corte Constitucional, 2000a). En virtud del contrato laboral, se establecen términos y condiciones bajo los cuales los empleados prestan sus servicios a los empleadores, definiendo responsabilidades y derechos para ambas partes, así como las para la toma de decisiones relacionadas con el despido.

**Terminación del contrato de trabajo por justa causa.** Son aquellos en los que el empleador termina una relación laboral debido a un incumplimiento grave por parte del empleado de las obligaciones estipuladas en el contrato laboral. En este caso, el empleador tiene el derecho legal de rescindir el contrato sin incurrir en responsabilidad legal o indemnización por despido injustificado (Colombia. Congreso de la República, 2010). Se trata pues, de un derecho de la condición resolutoria implícita presente en un contrato laboral que faculta al empleador para dar por terminado el mismo de forma unilateral (Colombia, Corte Constitucional, 2020).

Las causales para dar por terminado el contrato unilateralmente, se encuentran reguladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, estas son expresas y taxativas, es decir, solo se pueden invocar las allí mencionadas. La justa causa para el despido debe estar debidamente fundamentada y documentada por el empleador, quien debe seguir un procedimiento adecuado que incluye la notificación de las razones del despido y su oportunidad de defenderse y recopilar pruebas para sustentar su decisión. En este sentido, la Corte Suprema de Justicia expresa que

Es así como en la sentencia SL4547 (2018b), la Corte Suprema de Justicia expresa que:

No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se repute justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. (p. 23)

Sobre la aplicación del derecho de defensa, la Corte Constitucional no ha planteado un fallo de unificación; sin embargo, en sentencia C-299 de 1998 se habla de la necesidad de asegurar que

la actuación del empleador no sea arbitraria o caprichosa y se genere la oportunidad de valorar las explicaciones sobre lo acontecido, con el fin de tomar una decisión imparcial, razonable y justa frente a la conducta del trabajador (Colombia, Corte Constitucional, 2020)

El derecho a la defensa es un principio fundamental que garantiza la oportunidad de que el trabajador sea escuchado y pueda presentar argumentos y pruebas en su favor antes de que sea tomada una decisión. Este derecho se basa en el principio de debido proceso, el cual establece que ninguna persona puede ser privada de sus derechos fundamentales sin la posibilidad de ejercer su defensa de manera adecuada (Blanco, 2022; Montero y Salazar, 2013). Sin embargo, a este respecto, la Corte Constitucional manifiesta que, en casos de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, no existe una naturaleza sancionatoria disciplinaria, ya que es una facultad contractual. Siendo así, el debido proceso no aplica salvo que:

(i) no se invoque una justa causa de terminación prevista en la ley; (ii) no se manifiesten hechos concretos para avalar la decisión; y (iii) no se otorgue al empleado la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hacen. (Colombia, Corte Constitucional, 2020, hecho relevante núm. 194).

**Terminación del contrato de trabajo por causa legal.** De acuerdo con el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, razones para la terminación de contrato, bajo esta circunstancia, son las siguientes:

- a) Por muerte del trabajador;
- b) Por mutuo consentimiento; aquí la Corte señala que:

La renuncia del trabajador es otro modo previsto por la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo de su voluntad para terminar el contrato; es decir, debe estar libre de toda coacción o inducción por parte del patrono porque ello conllevaría a su ineficacia jurídica (Colombia. Corte Constitucional, 2006, núm. 4)

Bajo este concepto, si la renuncia del trabajador es producto de coacción o presión indebida, se vulneran los derechos del mismo.

- c) Por expiración del plazo fijo pactado; respecto a esto, la Corte Suprema de Justicia dispuso que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no renovar el contrato esté justificada por la efectiva desaparición de las funciones y procesos contratados (Colombia. Corte Suprema de Justicia, 2021c). La Corte ha señalado además que 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 de 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. (Colombia. Corte Constitucional, 2022, num. 50)

- d) Por terminación de la obra o labor contratada; la Corte Constitucional manifiesta que el empleador debe solicitar a la Oficina de Trabajo una autorización para terminar el contrato con una persona en estado de discapacidad manifiesta aun cuando exista una causa objetiva para finalizarlo (Colombia. Congreso de la República, 1997). Además, en sentencia T-284 de 2019 se indica que en caso de que la necesidad de la labor, desempeñada por la persona en condición de discapacidad, se mantenga, el contrato debe mantenerse, excepto ante una justa causa (Colombia. Corte Constitucional, 2019).
- 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.

**Terminación del contrato de trabajo sin justa causa.** Se presenta en el caso en el que el empleador finalice unilateralmente el contrato de trabajo sin una razón de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (Colombia. Congreso de la República, 1951). Respecto a esto, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 3424 de 2018 señala que:

La Carta Fundamental se reconoce el derecho a la libertad de empresa, la cual consiste en la facultad que tiene toda persona de desarrollar una actividad económica y de organizar a su discreción todas las cuestiones inherentes a ella, lo que incluye la dirección de las relaciones de trabajo, si para ello contrata los servicios de personas naturales.

Es decir, contrario a lo que aduce la censura, la estabilidad en el empleo no implica un criterio de indisolubilidad del vínculo laboral, sino de continuidad del mismo si se cumplen las condiciones para ello. Dicho de otro modo, dicha figura jurídica tiene ver con la expectativa cierta que tiene el empleado de conservar su puesto de trabajo mientras subsistan las circunstancias que le dieron origen y cumpla con sus obligaciones. Empero, tal garantía tampoco es absoluta ni implica la prerrogativa indefinida de permanecer en un empleo en la medida que ello atentaría contra el principio de autonomía de la voluntad de una de las partes o de ambas, para poner fin al vínculo contractual. (Colombia. Corte Suprema de Justicia, 2018c, pp. 28-29)

Lo anterior le da facultades al empleador para finalizar un contrato sin justa causa, siempre y cuando pague la indemnización a que da lugar. Este tipo de despidos suele llevarse a cabo sin previo aviso, dejando al trabajador en una situación de vulnerabilidad frente a su su dignidad y derechos fundamentales, más todavía cuando no se ofrece una explicación adecuada o se le brinda la oportunidad de defenderse. Para contrarrestar esta afectación, el despido sin justa causa se encuentra regulado en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, allí se encuentra tarifada la indemnización, que dependerá de la naturaleza del contrato suscrito.

En los contratos a término fijo, se deberá pagar la suma de los días que faltan para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no puede ser inferior a 15 días. (Colombia. Congreso de la República, 1990, art. 6, num. 3)

Para contratos a término indefinido, dependerá del salario que devenguen y del tiempo que llevan vinculados a la empresa en la que trabajan, de la siguiente manera (Colombia. Congreso de la República, 1951):

- Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez salarios mínimos mensuales legales, se deberán pagar 30 días de salario cuando el trabajador no tenga más de un año en la empresa. En caso de que lleve más de un año, se le pagarán 20 días adicionales de salario sobre los 30 básicos, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero.
- Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez salarios mínimos legales mensuales, se deberán pagar 20 días de salario cuando el trabajador no tenga más de un año en la empresa. En caso de que lleve más de un año, se le pagarán 15 días adicionales de salario sobre los 20 básicos, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero.

Sin embargo, existen ciertas limitaciones que le impiden al empleador despedir a alguien sin justa causa; un ejemplo de esto es el fuero de la estabilidad reforzada. De acuerdo con jurisprudencia de la Corte Constitucional, son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, los siguientes grupos: “(i) las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, (ii) las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, (iii) los aforados sindicales y (iv) las madres y padres cabeza de familia” (Colombia. Corte Constitucional, 2022, num. 45).

Para el caso particular que atañe a las personas en condición de discapacidad, el fuero de salud es el que corresponde. Teniendo en cuenta la sentencia T-195 del 2022 existen cuatro garantías para ellas: (i) la “prohibición general de despido discriminatorio”, (ii) el “derecho a permanecer en el empleo”, (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar “autorización al Inspector del Trabajo” para desvincular al trabajador y (iv) la “presunción de despido discriminatorio” (Colombia. Corte Constitucional, 2022, num. 50).

Cuando el trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada es despedido sin el correspondiente permiso del Inspector de Trabajo, puede iniciar reclamaciones vía acción de tutela o demanda ante un juez laboral para adoptar medidas ante la vulneración del derecho a la estabilidad reforzada que, de acuerdo con la Corte Constitucional, se constituyen así:

(i) La ineficacia del despido; (ii) el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el periodo de desvinculación, cuando ello fuere procedente; (iii) el pago de una ‘indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario’, en caso de comprobar que el despido fue discriminatorio; (iv) el reintegro del afectado al cargo que ocupaba, o a uno mejor en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud, esto es, el derecho a ser reubicado y (v) la capacitación para cumplir las tareas del nuevo cargo, de ser necesario. (Colombia. Corte Constitucional, 2022, num. 53)

## 2 Conclusiones

La Corte Constitucional de Colombia ha reiterado a través de la jurisprudencia que, en entornos en los que hubiere un contrato laboral o contrato por prestación de servicios, y otras naturalezas contractuales, existen mecanismos que garantizan y defienden el pleno ejercicio del derecho a la igualdad de oportunidades para personas que se encuentran en condición de discapacidad. En virtud de la estabilidad laboral, dada la naturaleza que implica, existe una vocación de permanencia, con sus respectivas causas y efectos, que requiere de la regulación laboral pertinente, aun cuando no existe el derecho a la conservación del trabajo, pero sí la promulgación de garantías específicas a personas que merecen especial protección en el campo laboral. La estabilidad, de acuerdo con los artículos 53 y 125 de la Constitución, hace referencia a un factor de protección para trabajadores y servidores del Estado, que garantiza la eficacia de toda función en cabeza del Estado referente al principio de seguridad; siendo así, la estabilidad apunta a proporcionar no solo un medio de sustento, sino a proveer al sujeto de una forma de satisfacción personal a través del trabajo, que no se centra de forma exclusiva en la remuneración.

En consecuencia, el principio de estabilidad, implica la seguridad que tiene un trabajador de que, toda vez que cumpla con las funciones establecidas para su rol, el contrato laboral no será declarado extinto. Considerando esto, el artículo 47 de La Carta hace referencia al deber del Estado de crear políticas de protección para las personas que, por efectos de una discapacidad, requieran atención especializada; la extensión de esta tesis continúa en el artículo 54, según el cual debe garantizarse el derecho al trabajo en un entorno que sea compatible con las condiciones físicas de cada persona, independientemente de su grado o forma de discapacidad.

Los anteriores puntos constituyen un fuero de salud que protege a las personas en condición de discapacidad y que garantiza el pleno ejercicio en sociedad, al ser parte de ella desde la necesidad, utilidad y realización personal y profesional. Este modelo social surgió en Colombia a raíz de la ratificación de postulados internacionales como es el caso de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y se ha denominado *estabilidad laboral reforzada*.

En este sentido de protección, la estabilidad laboral reforzada no puede entenderse como absoluta a riesgo de transformarse en un estado de *petrificación laboral*, en el que sea amenazado el derecho del empleador de declarar extinto un contrato laboral en caso de presentarse justa causa.

En vista de esto, si el empleado en condición de discapacidad presentase un bajo rendimiento y fuese probado que este no es secundario a su limitación; si, en presencia de una causa justa, se recibiera la autorización del Ministerio de trabajo que, a través de un Inspector manifestase que se han evaluado y adaptado las condiciones laborales de acuerdo a la limitación del empleado y aún así persistiese el bajo rendimiento, el empleado puede proceder a terminar con el contrato laboral. Entonces, no se trata de que el trabajador sea inamovible, sino de la presencia de una justa causa que determine la destitución por inoperancia o venalidad. Se entiende pues, la regulación existente, como un equilibrio necesario para garantizar los derechos, y también los deberes, de los sujetos parte de un acuerdo de trabajo.

Es de especial atención, pues, que se entienda la relevancia de la jurisprudencia en tanto protege a empleado y empleador, haciendo énfasis en los procedimientos que existen para unos y otros en la valía de su posición. El empleado, en situación clara de discapacidad, está en posición de debatir las causales de despido, en caso de que sean de carácter arbitrario o irracional y posiblemente afiliada a su limitación; el empleador puede acudir a una segunda instancia a través de un inspector de trabajo que valore si el fuero de protección es excedido por una falta que considere como *justa causa* para declarar válida la finalización del contrato. Finalmente, la estabilidad laboral reforzada no declara inconstitucional la terminación de una relación laboral, sino que concede a las partes la garantía de que tal decisión sea tomada a la luz de la Constitución misma.

## Referencias

- Blanco Reyes, S. A. (2023). *Garantía del debido proceso en la terminación unilateral del contrato trabajo: Su alcance frente al derecho de defensa del trabajador conforme a la Jurisprudencia de la Corte Constitucional Corte Suprema de Justicia* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. Repositorio UNAB. <https://n9.cl/nx1um>
- Cerquera Unda, S. C. (2018). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia] Repositorio UNAL. <https://n9.cl/h8aoc8>
- Colombia. Congreso de la República. (1951). *Código sustantivo del trabajo*. Leyer
- Colombia. Congreso de la República. (1997). *Ley 361 de 1997 (febrero 7): por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial 42978.
- Colombia. Congreso de la República. (2013). *Ley 1618 de 2013 (febrero 27): por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad*. Diario Oficial 48717.
- Colombia. Corte Constitucional. (2000). *Sentencia C386: Demanda de inconstitucionalidad contra el literal b) parcial, del artículo 1º de la Ley 50 de 1990*. M. P.: B. Ochoa Moreno. Corte Constitucional.
- Colombia. Corte Constitucional. (2006). *Sentencia T-381: derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada-Protección constitucional especial. Acción de tutela instaurada por Ingrid Yurley Huelgos López, contra, Adriana García Barona*. M. P.: C. I. Vargas Hernández. Corte Constitucional.
- Colombia. Corte Constitucional. (2014). *Sentencia C-593: Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 34 – parcial, 115 y 356 del Código Sustantivo del Trabajo*. M. P.: J. I. Pretelt Chaljub. Corte Constitucional.
- Colombia. Corte Constitucional. (2019). *Sentencia T-284: Acción de tutela instaurada por la señora Andrea contra la Empresa de Servicios Temporales PTA SAS y la Industria Militar - INDUMIL*. M. P.: D. Fajardo Rivera. Corte Constitucional.
- Colombia. Corte Constitucional. (2020). *Sentencia SU449: Acción de tutela interpuesta por Dixon Trujillo Acevedo contra la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia*. M. P.: A. Linares Cantillo. Corte Constitucional.
- Colombia. Corte Constitucional. (2022). *Sentencia T-195: derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud-Vulneración al dar por terminada relación laboral sin autorización de la autoridad laboral*. M. P.: P. A. Meneses Mosquera. Corte Constitucional
- Colombia. Corte Suprema de Justicia. (2018a). *Sentencia SL1360: Decide la Corte el recurso de casación que interpuso ANDES CAST METALS FOUNDRY LTDA. contra la sentencia proferida por la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial*

*de Medellín, el 25 de mayo de 2011, en el proceso que Ósmar Alberto Saldarriaga adelanta en su contra. M. P.: C. C. Dueñas Quevedo. Sala de Casación Laboral.*

Colombia. Corte Suprema de Justicia. (2018b). *Sentencia SL4547: Decide la Corte el recurso de casación que interpuso Guillermo Gutiérrez Cruz y la DISTRIBUIDORA SAN FERNANDO S.A.S. contra Miguel Antonio Triana Estévez. M. P.: C. C. Dueñas Quevedo*

Colombia. Corte Suprema de Justicia. (2018c). *Sentencia SL3424: Decide la Corte el recurso de casación que interpuso Gladis Del Socorro Ramírez Ortiz contra la Caja de Compensación Familiar de Antioquia – COMFAMA. M. P.: C. C. Dueñas Quevedo. Sala de Casación Laboral.*

Colombia. Corte Suprema de Justicia. (2021a). *Sentencia SL711: Decide la sala en el proceso que instauró Charlys Gabriel Ruiz Mujica contra Constructora EMINDUMAR S.A., Seguros de Vida COLPATRIA y SALUDCOOP EPS. M. P.: G. Botero Zuluaga. Sala de Casación Laboral.*

Colombia. Corte Suprema de Justicia. (2021b). *Sentencia SL572: Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por Alexander Castro Buitrago en el proceso que instauró el recurrente contra NOBORS DRILLING INTERNACIONAL LTDA. M. P.: L. B. Herrera Díaz. Sala de Casación Laboral.*

Colombia. Corte Suprema de Justicia. (2021c). *Sentencia SL114: La sala decide el recurso de casación interpuesto por el Grupo Integrado de Transporte Masivo S.A.-GIT MASIVO S.A en el proceso que instauró en su contra Gustavo Adolfo Miranda Ramírez. M. P.: J. Prada Sánchez. Sala de Casación Laboral.*

Colombia. Corte Suprema de Justicia. (2023a). *Sentencia SL1152: contrato de trabajo “terminación del contrato” Estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad. M. P.: M. Zúñiga Romero. Sala de Casación Laboral.*

Colombia. Corte Suprema de Justicia. (2023b). *Sentencia SL1268: Sobre los criterios de la Sala respecto a la definición de discapacidad y a la protección de estabilidad laboral establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. M. P.: L. B. Herrera Díaz. Sala de Casación Laboral.*

Colombia. Ministerio del Trabajo. (1966). *Decreto 1373 de 1966: por el cual se reglamentan los artículos 4o., 7o. numerales, 9, 14 y 15; 9o., 10, 14 numeral 2; 17,20, 25, 26, 39 y 40 del Decreto extraordinario No. 2351 de 1965.*

Colombia. Presidencia de la República. (1991). *Constitución Política de Colombia.* Presidencia de la República.

Colombia. Presidencia de la República. (2001). *Decreto 2463 de 2001: por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez.* Diario Oficial 44652.

Cuesta-Santos, A., Fleitas-Triana, S., García-Fenton, V., Hernández-Darias, I., Anchundia-Loor, A., & Mateus-Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial, XXXIX(1)*, 24-35.

Guerrero Lozano, B. (1996). Evaluación del desempeño más allá del ritual. *Carta Administrativa, (24)*, 123-129.

- Legis. (2016). *Justa causa de despido por bajo rendimiento del trabajador no es automática*. <https://n9.cl/zjn1k>
- López, D. (2023). *Manejo legal de empleados con bajo rendimiento en el trabajo*. Soluciones Legales. <https://n9.cl/g927mg>
- Mezu, J. C., & Polo, D. F. (2015). *El paradigma de la estabilidad y protección laboral reforzada por condiciones de discapacidad desde el precedente judicial colombiano*. [Trabajo de pregrado, Universidad ICESI] Repositorio ICESI. <https://n9.cl/kmgb>
- Montero, D., & Salazar, A. (2013). Derecho de defensa en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Poder Judicial*, 101-127. <https://n9.cl/8qbd1>
- Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. <https://n9.cl/khtb>
- Parra-Dussan, Carlos. (2010). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Antecedentes y sus Nuevos Enfoques. *International Law*, (16), 347-380. <https://n9.cl/3ho5a>
- Tejada Correa, J. G. (2021). Procedimiento especial de terminación del contrato laboral por bajo desempeño. *Opinión Jurídica*, 20(41), 155-176.