

CONSTANCIA

Modifíquese el artículo 9º del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos de Ley No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara “*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*”, el cual quedará así:

“(…) **ARTÍCULO 9º. Estabilidad Laboral Reforzada.** Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia. En caso del fallecimiento o enfermedad del adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia. La medida de protección establecida para mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente que se encuentre registrada en la empresa.

b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, tres (3) años o menos en el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez o el que haga sus veces, para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez.

c) Persona que de forma sobreviniente al contrato de trabajo presenta una discapacidad de mediano o largo plazo de carácter física, mental, intelectual, sensorial, o múltiple, que le impida o dificulte significativamente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio.

No se consideran aforados de salud y, por consiguiente, no son sujetos de protección, las personas, cuya disminución de la capacidad laboral sea menor y que no afecten significativamente el desempeño de sus labores de acuerdo con criterios médicos. Tampoco aquellos que fueron vinculados a sabiendas de su afectación, limitación o discapacidad, siempre que tal circunstancia conste en el contrato de trabajo.

~~Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a) y c), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el juez o inspector del trabajo. Para que surta efectos la terminación del contrato de trabajo, por cualquier causa, respecto de las personas que se encuentren en alguna de las situaciones previstas en los literales a) y c) del presente artículo, se requerirá de manera obligatoria una autorización previa, expresa y motivada del juez laboral competente o del inspector del trabajo, según sea el caso. Esta autorización deberá concederse únicamente si se acredita de forma clara, objetiva y suficiente una justa causa conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo~~

del Trabajo, o una causa legal debidamente probada, sin que la situación de protección del trabajador se haya invocado con abuso del derecho ni exista fraude procesal o mala fe.

En ningún caso podrá entenderse que la terminación del contrato tiene efectos jurídicos válidos sin la referida autorización, aun cuando el empleador invoque una causa objetiva o disciplinaria, ya que la finalidad de este requisito es prevenir despidos discriminatorios, arbitrarios o encubiertos que desconozcan la protección constitucional reforzada. La omisión de este trámite genera la nulidad del despido, con efectos retroactivos, y dará lugar a la orden de reintegro inmediato del trabajador, al pago de salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, y al restablecimiento de sus derechos laborales y de seguridad social.

El trámite ante juez o inspector del trabajo deberá adelantarse con observancia del debido proceso y bajo un estándar reforzado de valoración probatoria, dada la especial situación de vulnerabilidad del trabajador. En caso de duda razonable sobre la legitimidad del despido, deberá prevalecer el principio de favorabilidad.

El juez laboral competente, o el inspector del trabajo cuando la solicitud sea de naturaleza administrativa, resolverá de fondo la solicitud de autorización en un término máximo de quince (15) días hábiles, contados a partir de la radicación completa de la misma junto con sus respectivos soportes. En caso de decretarse pruebas adicionales o audiencias, estas deberán practicarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su decreto, sin perjuicio de que, por causa debidamente justificada y mediante providencia motivada, se prorroque dicho término por una sola vez.

La inobservancia injustificada de estos términos por parte de la autoridad competente dará lugar a responsabilidad disciplinaria conforme a la ley.

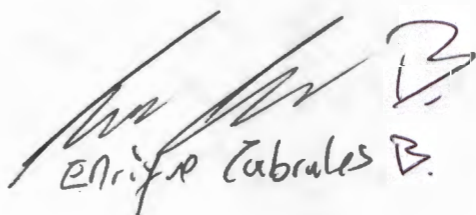
Las decisiones adoptadas en este trámite podrán ser impugnadas por las partes interesadas, conforme a los procedimientos y términos establecidos por la ley laboral procesal vigente."

JUSTIFICACIÓN

El párrafo tiene como propósito garantizar que el ejercicio del derecho al trabajo de personas con estabilidad laboral reforzada no se vea afectado por decisiones unilaterales del empleador sin el debido control previo por parte de una autoridad competente. Este mecanismo protege de manera efectiva a quienes se encuentran en condiciones de especial vulnerabilidad, como mujeres embarazadas, personas en licencia de maternidad o trabajadores con discapacidad sobreviniente, asegurando que su desvinculación laboral solo pueda efectuarse en los estrictos términos de la ley.

Desde una perspectiva judicial y operativa, esta exigencia de autorización previa permite evaluar de forma objetiva la existencia de una justa causa o causal legal que fundamente el despido. La intervención del juez o del inspector del trabajo, como terceros imparciales, previene abusos por parte del empleador y asegura que no se oculte una conducta discriminatoria o retaliatoria tras una causal formal. Este control no solo refuerza las garantías del trabajador, sino que también brinda seguridad jurídica al empleador, quien podrá actuar dentro de un marco de legalidad claro.

Adicionalmente, la incorporación de términos procesales razonables para la decisión —como la fijación de plazos máximos para pronunciarse sobre la solicitud de autorización— fortalece la eficiencia del sistema de justicia laboral. Evita dilaciones innecesarias que puedan afectar tanto la continuidad operativa del empleador como los derechos fundamentales del trabajador, promoviendo un equilibrio entre protección laboral y viabilidad empresarial.


Enrique Cabrales B.

