



ÁLVAREZ LIÉVANO LASERNA

CIRCULAR JUNIO 2019

Limitación a los despidos de los trabajadores incapacitados más de 180 días

La Corte Constitucional en la reciente sentencia C-200 de 2019 condicionó la justa causa que permite despedir a un trabajador cuando se presente una *“Enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacita para el trabajo, cuya duración no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días”*, establecida en el numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, en el entendido que la terminación del contrato de trabajo por razón a su condición de salud no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que el empleador obtenga autorización por parte del Ministerio de Trabajo.

En ese sentido, aclaró que el empleador que despida a un trabajador por razón a su condición de salud, sin la debida autorización del inspector del trabajo, deberá asumir, además de la ineficacia del despido y su consecuente reintegro, el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo de Trabajo.



CIRCULAR JUNIO 2019

En su argumentación, la Corte advirtió que la justa causa mencionada no es de aplicación automática, puesto que al terminar el período de incapacidad de 180 días, los empleadores están obligados a: (i) reinstalar, dentro de las posibilidades de la empresa, a los trabajadores a los cargos que desempeñaban, siempre que estos hayan recuperado su capacidad de trabajo de acuerdo con el dictamen médico; y (ii) proporcionar a los trabajadores un trabajo compatible con sus aptitudes, aunque ello implique movimientos de personal. En ese orden, sostuvo que si el trabajador no recupera su capacidad de trabajo según los dictámenes médicos o su reintegro se torna imposible, el empleador tiene la obligación de solicitar y obtener autorización del inspector de trabajo para proceder al despido del trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, la Corte aclaró que la intervención del Ministerio de Trabajo no desplaza al juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio y determinar si realmente hubo una justa causa invocada por el empleador. Lo anterior, debido a que el permiso que otorga el inspector del trabajo constituye una presunción de la existencia de un despido justo, que en todo caso puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente.



ÁLVAREZ LIÉVANO LASERNA

CIRCULAR JUNIO 2019

Renovación de los PEP – Permiso Especial de Permanencia

Por medio de la Resolución 5797 de 2017 el Ministerio de Relaciones Exteriores creó el Permiso Especial de Permanencia (PEP) como un permiso migratorio que permite a los extranjeros venezolanos permanecer temporalmente dentro del territorio colombiano y trabajar legalmente. En ese sentido, señaló que el permiso podría ser otorgado por 90 días calendario, prorrogables por periodos iguales y sin exceder 2 años.

En este contexto, la Resolución 1567 de 2019 estableció que la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, a solicitud del titular, renovará el PEP por el término de 2 años a partir de su fecha de vencimiento a los venezolanos que cumplan los siguientes requisitos: (i) ser titular del PEP otorgado entre el 3 de agosto de 2017 y el 31 de octubre de 2017; (ii) no contar con visa vigente expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores; (iii) no tener antecedentes judiciales a nivel nacional e internacional; y (iv) no tener una medida de expulsión o deportación vigente.

Finalmente, la Resolución dispone que la renovación del permiso se hará de forma gratuita y mediante solicitud del titular a través de la página web de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.