



# Concepto 241011 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000241011\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000241011

Fecha: 05/07/2022 12:37:06 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Persona con discapacidad. Terminación del contrato laboral. RAD.: 20222060205802 del 17 de mayo de 2022.

Acuso recibo comunicación, mediante la cual consulta, Una persona trabajó en el HOSPITAL DEL SARARE ESE NIT: 800231215-1, Como Tesorero desde 2012 hasta 2020, estaba en planta en un empleo de libre nombramiento y remoción, y posteriormente fui contratado por tres meses a dos meses, parece que no van a renovar el contrato, es una persona sorda hipoacúsico y cuenta con el certificado de discapacidad. Qué debe hacer.

Al respecto me permito manifestar lo siguiente:

Antes de dar contestación a su consulta, es necesario aclarar que conformidad con el Decreto [430](#) de 2016, este Departamento Administrativo, efectúa la interpretación general de la normatividad vigente, por lo tanto, no tiene competencia para intervenir en situaciones particulares de las entidades, razón por la cual, solo se dará información general, respecto de los temas objeto de consulta.

Respecto a la protección de las personas con discapacidad. La Ley [361](#) de 1997 dispone:

ARTÍCULO 26.- Modificado por el art. 137, Decreto Nacional [019](#) de 2012. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueron despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a 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."

La norma anteriormente expuesta señala que una limitación de una persona no podrá ser motivo para obstaculizar la vinculación laboral, igualmente señala que una persona no podrá ser despedida por razón de su limitación salvo medie autorización de la oficina de trabajo.

Por otro lado, la Sentencia de la Corte Constitucional T 029 de 2016

Particularmente, en lo que toca a los trabajadores con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, instrumentos del derecho internacional de los derechos humanos ponen de presente el compromiso del Estado de cara a la satisfacción de los derechos de que son titulares las personas en

condición de discapacidad<sup>[30]</sup>, a cuyo favor deben adoptarse medidas en diversos ámbitos, entre los que se cuenta, precisamente, el del empleo.

A nivel interno sobresale la Ley 361 de 1997, que establece dicha protección especial al disponer que los patronos deben contar con autorización del inspector de trabajo para poder proceder a la terminación unilateral del contrato laboral con trabajadores que se encuentran en estas circunstancias<sup>[31]</sup>, o se presumirá que la ruptura del vínculo obedece a motivos discriminatorios, generándose de ello unas consecuencias que, además de restablecer los derechos del empleado, castigan la infracción del autor del despido, conforme lo ha subrayado en este Tribunal:

"Sobre el particular, en Sentencia T-025 de 2011, la Corte expuso que despedir a una persona en estado de discapacidad sin autorización del Ministerio del Trabajo, es un acto que tiene consecuencias identificables, como lo son: (i) que el despido sea absolutamente ineficaz; (ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y, (iii) que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido. Además, se deberán cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el momento en el cual proceda el reintegro."<sup>[32]</sup>

Dentro de este marco, en la jurisprudencia se ha dilucidado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de que gozan los trabajadores con alguna discapacidad, lleva ínsitas las siguientes implicaciones: "(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz". Esto último, con independencia de la modalidad contractual adoptada por las partes."<sup>[33]</sup>

(...)

De acuerdo con la posición de la Corte se establece que las personas alguna limitación físicas, psíquicas o sensoriales, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada, esta discapacidad debe ser probada y certificada.

Igualmente advierte que las personas con discapacidad gozan de estabilidad laboral reforzada y tienen el derecho a conservar el empleo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad; a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces lo autorice.

En cuanto a la terminación de los contratos laborales el decreto 1083 de 2015, señala:

ARTÍCULO 2.2.30.6.11 Terminación del contrato de trabajo. El contrato de trabajo termina:

1. Por expiración del plazo pactado o presuntivo.
2. Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor.
3. Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio.
4. Por mutuo consentimiento.
5. Por muerte del asalariado.
6. Por liquidación definitiva de la empresa, o por clausura o suspensión total o parcial de sus actividades durante más de ciento veinte días, por razones técnicas o económicas, siempre que se haya dado el aviso de que trata el numeral 3. del artículo 2.2.30.6.8 del presente Decreto, o que se haya pagado un mes de salarios y sin perjuicio de los derechos emanados de contratos a término fijo.
7. Por decisión unilateral, en los casos previstos en los artículos 2.2.30.6.12 2.2.30.6.13 y 2.2.30.6.14 del presente Decreto.
8. Por sentencia de autoridad competente."

De lo anterior, para poder dar por terminado el contrato de trabajo, la norma señala las causales de terminación como son la expiración del plazo pactado o presuntivo, por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento, por muerte, por liquidación definitiva de la empresa, por decisión unilateral de acuerdo los artículos que señala la norma o por sentencia judicial.

En consecuencia, dando contestación a su consulta si la situación se encuentra enmarcada en alguna de las causales de terminación del contrato laboral, la empresa podrá dar por terminado la relación laboral.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, me permito indicar que en el link [/eva/es/gestor-normativo](https://eva/es/gestor-normativo) podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Adriana Sánchez

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:35:58*