



PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACIÓN

DESPACHO PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN

CIRCULAR No. 001

PARA: TODAS LAS ENTIDADES DEL ESTADO DEL NIVEL NACIONAL Y TERRITORIAL, MINISTERIO DEL TRABAJO, MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL, COMITÉ CONSULTIVO NACIONAL DE LAS PERSONAS CON LIMITACIONES, JUNTAS DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, ENTIDADES DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y EMPLEADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS EN GENERAL.

DE: PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN.

ASUNTO: CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD Y JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL SOBRE DERECHO AL TRABAJO, IGUALDAD, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, ASISTENCIA, PROTECCIÓN Y ACCESIBILIDAD PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

FECHA: 17 ENE 2012

El Procurador General de la Nación, en cumplimiento de las funciones constitucionales previstas en los artículos 118, 277 y 278 de la Constitución Política de Colombia, que establece bajo su dirección, el ejercicio de funciones preventivas, de intervención y disciplinarias, desarrolladas en el Decreto Ley 262 de 2000 y la Ley 734 de 2002, en defensa de los derechos humanos, del ordenamiento jurídico, los intereses de la sociedad y vigilancia del ejercicio eficiente de las funciones administrativas y del patrimonio público, comedidamente requiere dar estricto cumplimiento a las normas de protección especial de las personas con discapacidad.

La Constitución Política de Colombia en el artículo 1, dispone que Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, así mismo, en los artículos 2, 13, 25, 47, 48, 53, establece mecanismos de integración social de las personas con discapacidad y en el Art. 54 determina que: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud".

De igual forma, la normatividad y jurisprudencia desarrollan los citados postulados constitucionales, como: La Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación; el Decreto 1068 de 1997, reglamenta el Comité Consultivo Nacional de las personas con limitación; el Decreto 917 de 1999 adopta el Manual Único para la Calificación de la Invalidez; el Decreto 2463 de 2001, reglamenta la integración, financiación, y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez; la Ley 776 de 2002, regula la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales; Ley 762 de 2002 aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad; la Ley 1145 de 2007, organiza el Sistema Nacional de Discapacidad; la Ley 1237 de 2008 por la cual se promueven, fomentan y difunden las habilidades, talentos y las manifestaciones artísticas y culturales de la población con algún tipo de Limitación Física, Síquica o Sensorial; la Ley 1346 de 2009, aprueba la "Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad". De otra parte, las sentencias de la Honorable Corte Constitucional, C-531 de 2000, T-276/03, T-198 de 2006, T-1258 de 2008, T-554 de 2009, T-022 de 2009, T-263 de 2009, T-457 de 2010, T-030 de 2010, T-132 de 2011, entre otras, establecen la protección de los derechos fundamentales a las personas con discapacidad.

Con el propósito de garantizar los derechos al trabajo, a la igualdad, a la estabilidad laboral reforzada, a la asistencia, a la protección y a la accesibilidad para las personas con discapacidad, deben cumplirse en el marco del Estado Social de Derecho, especialmente con las siguientes obligaciones:

- **EN NINGÚN CASO LA LIMITACIÓN DE UNA PERSONA PODRÁ SER MOTIVO PARA OBSTACULIZAR SU VINCULACIÓN LABORAL.**

La Ley 361 de 1997, en su Art. 26, determina que "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 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..."

Frente a este aspecto, la Corte Constitucional en sentencia C-531 de 2000, manifiesta que "...si la organización jurídica y política colombiana está encauzada hacia la protección de las personas que presenten una debilidad manifiesta con efectividad de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad, derecho al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, las relaciones laborales igualmente deben reflejar esos contenidos..."

- **OBLIGACIÓN DE EFECTUAR LA CALIFICACIÓN INTEGRAL DE LA INVALIDEZ.**

En cuanto a la calificación integral de la invalidez, el Decreto 917 de 1999, por el cual se modifica el decreto 692 de 1995 y se adopta el Manual Único para la Calificación de la Invalidez, ha establecido en el Art. 7, que "se tendrán en cuenta los componentes funcionales biológico, psíquico y social del ser humano, entendidos en términos de las consecuencias de la enfermedad, el accidente o la edad, y definidos..." en términos de la deficiencia, la discapacidad y la minusvalía.

Para proceder a la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral, las Juntas de Calificación de Invalidez, deben verificar el cumplimiento del proceso de tratamiento y rehabilitación, por parte de las Entidades del Sistema de Seguridad Social Integral, el Fondo de Solidaridad y Garantía, los regímenes de excepción o el empleador, según sea el caso, conforme lo estable el artículo 23 del Decreto 2463 de 2001.

- **OBLIGACIÓN DE CLASIFICAR EL GRADO DE SEVERIDAD DE LA LIMITACIÓN.**

El Decreto 2463 de 2001, en el artículo 7, establece que "en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997, las entidades promotoras de salud y administradoras del régimen subsidiado, deberán clasificar el grado de severidad de la limitación así: **Limitación moderada**, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de capacidad laboral; **Limitación severa** aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de capacidad laboral y, **Limitación profunda**, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%."

- **OBLIGACIÓN DE GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.**

Con relación al Derecho a la Estabilidad Laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, la Corte Constitucional, en Sentencia T- 457/10, ratificó que "la garantía real y efectiva del derecho a la estabilidad laboral reforzada, se encuentra en armonía con: (i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido por el estado de vulnerabilidad o por presentar una grave afectación en la salud, y (iii) a permanecer en el cargo hasta tanto no se configure una causa objetiva que amerite la terminación del vínculo laboral, **que en todo caso, debe ser previamente evaluada por el inspector de trabajo.**" (negrilla fuera de texto)

Se hace necesario que el Ministerio del Trabajo, en lo referente a la intervención de los Inspectores de Trabajo, en los casos de autorización de despido y contratación laboral de personas con discapacidad, revise, ajuste y reglamente el procedimiento que se debe adelantar ante dichas inspecciones para que se garantice el debido proceso, la protección de los derechos y las garantías a las personas que presentan alguna limitación física, síquica o sensorial, y a los empleadores que contraten a dichas personas.

- **OBLIGACIÓN DE GARANTIZAR EL ACCESO A LA ASISTENCIA, PROTECCIÓN EN PREVENCIÓN, EDUCACIÓN Y REHABILITACIÓN.**

En lo referente a la Asistencia y Protección en materia de Prevención, Educación y Rehabilitación, de las personas con discapacidad, los diferentes actores responsables de la prestación de dichos servicios, deberán garantizar el acceso a los mismos, de manera oportuna, eficiente y con calidad, en cumplimiento de los artículos 13, 47, 48 y 68, de la Constitución Política de Colombia y de los

Capítulos I, II, Y III, de la Ley 361 de 1997. Lo cual ha sido reiterado por la Corte Constitucional en el fallo de Tutela 694 de 2011.

- **OBLIGACIÓN DE ADOPTAR MEDIDAS NECESARIAS PARA GARANTIZAR ACCESIBILIDAD.**

Respecto a la accesibilidad y adecuación de las instalaciones y edificios abiertos al público, deberán adoptarse las medidas necesarias por parte de las instituciones públicas y privadas, para garantizarle a las personas con discapacidad, el acceso al espacio físico en circunstancias de igualdad, removiendo los obstáculos, eliminando las barreras arquitectónicas que supongan cargas excesivas y que no permitan el desplazamiento fácil y seguro de las mismas, de conformidad con lo establecido en el Título IV de la Ley 361 de 1997, el Decreto 1538 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 361 de 1997, la Ley 1275 de 2009, por medio de la cual se establecen lineamientos de Política Pública Nacional para las personas que presentan enanismo y se dictan otras disposiciones y la Ley 1287 de 2009, por la cual se adiciona la Ley 361 de 1997.

- **OBLIGACIÓN DE PREFERIR EN IGUALDAD DE CONDICIONES EN PROCESOS CONTRACTUALES A EMPLEADORES QUE VINCULEN LABORALMENTE A PERSONAS CON LIMITACIÓN.**


Por otra parte, las entidades que adelanten procesos de selección de contratistas, en el momento de establecer los criterios de desempate, deben tener en cuenta, no sólo lo establecido en el artículo 21 de la Ley 80 de 1993, el artículo 12 de la Ley 1150 de 2007 y el Decreto 2473 de 2010, sino también, lo dispuesto en el artículo 24 de Ley 361 de 1997, que establece que:

"(...) los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación, tendrán la garantía a que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados, siempre y cuando, tales empresas tengan vinculado en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados con discapacidad, debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona, con la condición que los tengan contratados por lo menos con anterioridad de un año a la presentación de la oferta e igualmente deberán mantenerlos vinculados por un lapso igual al de la contratación".

En consecuencia, el Ministerio Público, respetuosamente requiere a todas las Entidades del Estado del Nivel Nacional y Territorial, Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social, Comité Consultivo Nacional de las Personas con Limitaciones, Juntas de Calificación de Invalidez, Entidades del Sistema de Seguridad Social Integral y Empleadores Públicos y Privados en general, a dar estricto cumplimiento a la normatividad y jurisprudencia que reconoce los derechos fundamentales de las personas con discapacidad.

El no acatamiento de la Constitución, la Ley y el precedente jurisprudencial, acarreará las correspondientes sanciones disciplinarias y administrativas a que haya lugar.

Cordialmente,



ALEJANDRO ORDÓÑEZ MALDONADO
Procurador General de la Nación