

SEXTA PARTE:

INTERVECIÓN EN LA SECCIÓN DE HISTORIAS SOBRE: EL FUERO POR DISCAPACIDAD¹⁴, POR LA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES DE LA UNIVERSIDAD PILOTO
(Tiempo: 10 minutos).

FUERO POR DISCAPACIDAD:

Es la protección de estabilidad laboral que gozan los trabajadores(as) que por sus condiciones específicas de salud se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, lo cual los hace sujetos de especial protección, y son quienes poseen algún tipo de discapacidad física, síquica o sensorial debidamente acreditado, tal y como se entra a explicar a continuación:

Discapacidad física:

esta clasificación cuenta con las alteraciones más frecuentes, las cuales son secuelas de poliomielitis, lesión medular (parapléjico o cuadripléjico) y amputaciones. Por regla general, estos trabajadores ingresan a laborar desde la firma de su contrato en este estado, así mismo, el empleador tiene el deber de adaptar las entradas, espacios y zonas salubres para que las personas en condición de discapacidad gocen en su trabajo a plenitud.

Discapacidad sensorial:

comprende a las personas con deficiencias visuales, a los sordos y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje.⁷ Al igual que las personas con discapacidad física, generalmente ingresan en dicho estado, pero también pueden presentarse problemas sensoriales a causa de su trabajo.

Discapacidad intelectual:

Se caracteriza por una disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, entre otros), así como de las funciones motoras. Esta discapacidad abarca toda una serie de enfermedades y trastornos, dentro de los cuales se encuentra el retraso mental, el síndrome Down y la parálisis cerebral.

¹⁴ Manual de derechos laborales N ° 4. Estabilidad laboral reforzada, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia.

Discapacidad psíquica:

Las personas sufren alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales. Respecto a esta discapacidad, se puede dar por al llamado “estrés laboral” que comúnmente se presenta cuando el trabajador está bajo una carga laboral excesiva o estado de presión continuo y recurrente.

Las personas con discapacidad.

Las que se encuentran en procesos de rehabilitación o en tratamientos médicos. Las que se encuentran incapacitadas. Inicialmente no importa el grado de discapacidad, en tanto la protección está pensada para evitar la discriminación: Comprende derechos a la reincorporación y a la reubicación laboral. Para despedir a cualquier trabajador(a) con las características antes mencionadas, el empleador debe:

Solicitar autorización previa ante el inspector de Trabajo donde se acredite que la persona incurrió en una justa causa que amerite dar por terminado su contrato. Si no lo hace el despido no tiene efecto, debiendo el empleador reintegrar al trabajador(a) y cancelarle todos los salarios y prestaciones dejados de percibir; además tendrá que pagar una indemnización al trabajador(a) de 180 días de salario y las otras indemnizaciones que se deben. Para solicitar la autorización de despido a una persona discapacitada, es necesario que haya terminado la rehabilitación integral, a menos que la misma no resulte procedente o no sea posible culminarse.