

Historia de la figura de la estabilidad laboral reforzada

En recientes días la Corte Constitucional remarcó la protección constitucional de las personas en condición de discapacidad en el mercado laboral como un derecho fundamental de especial relevancia, reiterando la vigencia de la figura de la estabilidad laboral reforzada. Después de varios ajustes normativos al respecto, resulta conveniente hacer un repaso por la historia normativa de la figura de la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad, con el propósito de poder determinar cuál es la normatividad vigente en la materia.

En el año 1997 el congreso aprobó la Ley 361. Esta norma tenía como propósito la protección de la población en situación de discapacidad. En el capítulo sobre la integración en el mercado laboral se encuentra la siguiente disposición:

"ARTÍCULO 26. 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.

<Inciso declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE> No obstante, quienes fueren 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."

En el año 2000 la Corte Constitucional se pronunció sobre la constitucionalidad del segundo inciso de este artículo. En la sentencia C-531-de 2000 el mencionado aparte normativo fue declarado exequible **"bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato"**.

De tal suerte que en términos sencillos se puede enunciar la regla legal a la luz de la interpretación de la Corte de la siguiente manera: ningún trabajador discapacitado puede ser despedido, por ningún motivo, sin autorización previa de la oficina del trabajo. Se trata de una presunción de discriminación que sólo puede ser desvirtuada por medio del permiso previo descrito en la norma.

Con el pasar de los años en su jurisprudencia de tutela la Corte ha ido ampliando la protección legalmente consagrada, extendiéndola de discapacitados a incapacitados temporales (incapacidad médica temporal) y personas en evidente situación de indefensión (incapacidades de corto y mediano plazo repetidas en un tiempo prudencial). Así mismo, amplió esta restricción a cualquier modalidad de contratación laboral: término indefinido, fijo, incluso, labor u obra. Eventualmente en contrato de prestación de servicios siempre que se puede precisar la existencia de un contrato realidad (laboral).

En el año 2012 en el Decreto-Ley 019 se trató de eliminar este trámite. Así el artículo 137 señala:

"El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, quedará así:

ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

"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 del Ministerio del Trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Tra-

bajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato. Siempre se garantizará el derecho al debido proceso."

Como se ve el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 fue modificado en el sentido de eliminar el requisito de solicitar previamente premiso al Ministerio de Trabajo para proceder con el despido de un trabajador que se encuentre en situación de discapacidad.

No obstante, la Corte Constitucional por vía de tutela ha decidido inaplicar esta nueva disposición, es decir, no aplicarla y darle aplicación a la norma anterior (la redacción original de la Ley 361).

Adicionalmente, varias organizaciones de discapacitados demandaron esta norma por inconstitucional al considerar que esta nueva disposición es una reproducción de una norma declarada inexecutable en sentencia C-531 de 2000, ya mencionada, así como que la norma significaba un retroceso en la protección de derechos laborales de las personas en situación de discapacidad. El 26 de septiembre de este año la Corte expidió la sentencia C-744/12 en la cual la Corte declaró inexecutable el artículo 137 del Decreto-Ley 019 de 2012. De tal suerte, ha salido del ordenamiento jurídico la disposición que permitía el despido de personas en situación de discapacidad sin permiso previo del Ministerio de Trabajo.

En síntesis, la modificación introducida por el artículo 137 del Decreto-Ley 019 está fuera del ordenamiento en virtud al mencionado fallo de la Corte Constitucional, no obstante, no puede señalarse que la antigua redacción del artículo 26 de la Ley 361 esté vigente, toda vez que esta ya había sido suprimida del ordenamiento. Sin embargo, las reglas que la Corte Constitucional ha establecido a partir de la norma original, continúan vigentes, en virtud al amplio y consolidado desarrollo jurisprudencial en la materia.

Si tiene inquietudes o comentarios sobre la materia puede comunicarse al correo mmozo@infraestructura.org

Novedades Jurisprudenciales

La Corte Constitucional mediante Sentencia C-744 de 2012 declara inexecutable el artículo 137 del Decreto Ley 19 de 2012, que derogó el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al considerar que el ejecutivo excedió los límites de las facultades extraordinarias que le confirió el legislador en el art. 75 de la Ley 1474 de 2011, ya que desbordó el marco y criterio máximo donde se debía mover. Manifiesta también que la estabilidad laboral reforzada de las personas con alguna discapacidad es un derecho constitucional que no puede ser restringido por el Estado, salvo cuando existan razones suficientes que lo ameriten.

Constitucional predial sobre concesiones.

En la Sentencia C-712 de 2012, el artículo 54 de la Ley 1430 de 2010 es declarado exequi-

ble por la Corte Constitucional, que aunque se había pronunciado en la Sentencia C- 822 de 2011 sobre la misma norma, no determinó que se presentara cosa juzgada constitucional, pues consideró que se trataba de un nuevo cargo, en razón a que la demandante hizo énfasis en la posible vulneración del inciso cuarto del artículo 154 de la Constitución, toda vez que los proyectos relativos a tributos deben iniciar su trámite en la Cámara de Representantes y el aparte demandado inicio su trámite en el Senado de la República. En ese sentido recordó la Corte que la jurisprudencia ha flexibilizado el carácter imperativo de esta norma, en casos excepcionales, "(i) cuando se presenta un mensaje de urgencia del Presidente de la República que da lugar a que las comisiones constitucionales permanentes de una y otra cámara sesionen de forma conjunta; (ii) cuando el Congreso convierte en legislación permanente preceptos adoptados durante los estados de emergencia económica; o (iii) cuando las disposiciones de naturaleza tributaria hacen parte de un código cuya finalidad es regular de manera exhaustiva y sistemática otras materias".

De necesita información adicional puede comunicarse al correo mmozo@infraestructura.org