

Razonamientos jurisprudenciales de las altas cortes en la protección de la estabilidad laboral reforzada¹.

Jurisprudential reasons of the high Courts in the protection of the reinforced labor stability.

Autores:

Juan Carlos Berrocal Duran²
Jorge Mejía Turizo³
Rubí Luz Villamizar González⁴

RESUMEN

El objetivo del presente artículo es analizar los criterios jurisprudenciales utilizados por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en la protección de la Estabilidad Laboral Reforzada en Trabajadores con Discapacidad. La metodología utilizada es descriptiva y cualitativa, se inscriben en el Método Hermenéutico que comprende e interpreta fenómenos, comportamientos o elementos normativos, la técnica es el análisis documental. Los resultados obtenidos se fundamentan en las posturas de ambas cortes en sentencias recientes, con respecto al tema en mención, y la conclusión a la que se llega son la disímiles posturas las cuales son contradictorias con respecto al amplio concepto de discapacidad para cada una de las Cortes y las condiciones dadas por medio de porcentajes requeridos para que esta pueda demostrarse.

Palabras Claves

Estabilidad laboral reforzada - Trabajadores – Discapacidad- Jurisprudencia.

¹ El presente artículo de reflexión es resultado del desarrollo del Proyecto académico de trabajo PAT Colectivo realizado en el Programa de Derecho de la Corporación Universitaria Rafael Núñez Sede Barranquilla y contó con el apoyo de los estudiantes Diana Ballesteros Ramírez, Hineth Rodríguez Gutiérrez, Martha Rodríguez Poveda, Luz Clarita Viancha Gamero.

² Abogado. Especialista en Derecho Laboral. Magíster en Derecho Procesal de la Universidad Simón Bolívar. Doctorante en Ciencias Políticas. Docente/Investigador. Líder del Grupo de Investigación Andrés Bello, del Programa de Derecho de la Corporación Universitaria Rafael Núñez Sede Barranquilla, Docente de los Programas de Derecho. juan.berrocal@curnvirtual.edu.co

³ Abogado, Magíster en Derecho Administrativo. Doctorando en Derecho, Ciencia Política y Criminología, Universidad de Valencia, España. Diplomado en Gestión Públicas de la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP. Docente investigador del grupo de investigación Andrés Bello de la Corporación Universitaria Rafael Núñez, Campus Barranquilla. Docente de la Universidad del Atlántico. Exbecario del programa Jóvenes investigadores e innovadores de Colciencias. jorge.mejia@curnvirtual.edu.co

⁴ Estudiante de octavo semestre del Programa de Derecho de la Corporación Universitaria Rafael Núñez Sede Barranquilla, integrante del semillero de investigación Rafael Wenseslao Núñez Modelado del Grupo de Investigación Andrés Bello, del mismo programa académico. rubinava0521@gmail.com

ABSTRACT

.The objective of this article is to analyze the jurisprudential criteria used by the Court Constitutional and the Supreme Court of Justice in the protection of the Reinforced Labor Stability in Workers with Disabilities. The methodology used is descriptive and qualitative, they are inscribed in the Hermeneutical Method that understands and interprets phenomena, behaviors or normative elements, the technique is the analysis. The results obtained are based on the positions of the both courts in recent sentences, with respect to the subject in question, and the conclusion reached is the dissimilar positions which are contradictory with respect to the broad concept of disability for each of the courts and the conditions given by means of percentages required for it to be demonstrated.

Keywords

Reinforced labor stability - Workers - Disability - Jurisprudence

Introducción

Desde tiempos inmemoriales en el trasegar de la historia humana el trabajo más que una obligación se ha convertido en una necesidad para que el mundo evolucione y para que en tal sentido el proceso de globalización, productividad, transformación de las patentes y materias primas pueda llevarse a cabo; es de hecho tan necesario que determina la calidad de vida de los seres humanos. Es por lo anteriormente descrito que el trabajo es catalogado como un Derecho, y está reglamentado en el derecho positivo a nivel mundial.

Podemos decir que el Derecho del Trabajo, tal como lo dice su nombre, es aquel que se encarga de regular, controlar y legislar sobre los diferentes temas relativos al mundo laboral tales como los derechos y las obligaciones de las partes que componen el mundo laboral (tanto empleados como empleadores), las condiciones de pago y de remuneración, los servicios que deben ser incluidos en el pago, etc. (Definición de derecho del trabajo, 2017)

Durante el desarrollo de cualquier tipo de actividad laboral, pueden surgir contingencias que pueden afectar física y psicológicamente a un trabajador, lo cual, en palabras sencillas podemos decir que se conoce como enfermedad

laboral, accidente de trabajo, estados de embarazo, entre otras; por ende, debe existir una legislación que proteja al trabajador ante este tipo de contingencias.

Con base en lo anterior, tenemos que “El derecho a la estabilidad laboral se predica de toda relación laboral, “desde su perspectiva deóntica, supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido”. (Corte Constitucional, Sentencia T288 del 2016. [M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub]. Sin embargo, este derecho acoge mayor relevancia cuando el empleado se encuentra en condición de debilidad manifiesta, debido, entre otros, a las particulares condiciones de salud y capacidad económica, evento en el cual surge el derecho a la estabilidad laboral reforzada, la cual se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo en razón de su condición especial.

Esta garantía superior esta cimentada, al menos, en los siguientes preceptos constitucionales, el cual consagra el derecho a “la estabilidad en el empleo” (artículo 53 CP); el derecho de todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente” con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (artículo 13 CP); en el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” (artículo 25 CP); en el deber del Estado de adelantar una política de “integración social” para quienes pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (artículos 47 CP); la protección del derecho fundamental al mínimo vital, como el derecho a la vivienda, salud, vestido, aseo y educación (artículos 1, 53, 93 y 94 CP); y el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social”, en especial cuando se encuentre en peligro la salud y la vida de una persona (95 CP).

La estabilidad laboral reforzada se encuentra fundamentada en un fuero especial creado por la ley para aquellas personas que presentan discapacidad creando así la implementación de mecanismo de protección para estas personas por medio de políticas sociales más incluyentes que les permitan disfrutar del derecho al trabajo en las mismas condiciones de igualdad.

Por lo tanto la presente investigación pretende analizar los criterios jurisprudenciales utilizados por la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral y la Corte Constitucional aplicados a la protección de la Estabilidad Laboral Reforzada en Trabajadores con Discapacidad teniendo como referente la ley 361 de 1997 y poder así observar si la construcción jurisprudencial que se ha realizado frente a esta temática va acorde con la línea de protección creada inicialmente por el legislador, puesto que entre la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional se presentan diferentes criterios para otorgar dicha protección al tiempo que van creando diferentes posiciones ocasionando que los operadores jurídicos entren en una disyuntiva al momento de emitir sus fallos por no saber si se ajustan a los criterios emanados por la Corte Suprema de Justicia o los provenientes de la Corte Constitucional.

Están en condición de debilidad manifiesta los trabajadores que puedan catalogarse como “(i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares” (Corte Constitucional, Sentencia T372 del 2017 [M.P. Iván Humberto Escruceía Mayolo], y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada.

El empleador sin embargo goza de mecanismos para poder dar por terminado el contrato de trabajo de una persona que goce de estabilidad laboral reforzada y así poder garantizar sus derechos legales y constitucionales y evitar alguna acción jurídica en su contra.

El objetivo general es analizar los razonamientos jurisprudenciales utilizados por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en la protección de la Estabilidad Laboral Reforzada en Trabajadores con Discapacidad. La metodología utilizada es descriptiva y cualitativa, se inscriben en el Método Hermenéutico que comprende e interpreta fenómenos, comportamientos o elementos normativos, la técnica es el análisis documental. Los resultados obtenidos se fundamentan en las posturas de ambas cortes en sentencias recientes, con respecto al tema en mención, y la conclusión a la que se llega son la disímiles posturas las cuales son contradictorias con respeto al amplio concepto de discapacidad para cada una de las Cortes y las condiciones dadas por medio de porcentajes requeridos para que esta pueda demostrarse.

Metodología.

Este estudio se enmarca en las investigaciones con enfoque descriptivo y cualitativo, básicamente en las que se inscriben en el ámbito del Paradigma Hermenéutico Descriptivo el cual es mostrado por Martínez Migueles (2007), quien lo retoma de Dilthey (que es uno de los principales exponentes del método hermenéutico en las ciencias humanas) definiéndolo en los siguientes términos: “Es el proceso por medio del cual conocemos la vida psíquica, con la ayuda de signos sensibles que son su manifestación” (p. 50-51). Es decir, la hermenéutica tendría como misión descubrir los significados de las cosas, interpretar lo mejor posible las palabras, los escritos, los textos, los gestos y, en general, el comportamiento humano, así como cualquier acto u obra suya, pero conservando

su singularidad y las connotaciones que tiene en el contexto en el cual se desarrolla el estudio.

El tipo de investigación definido es de naturaleza cualitativa que de acuerdo con Bernal (2010), corresponde a la presentación con enfoque cualitativo en el cual se utilizan técnicas e instrumentos acordes con el problema objeto de estudio que se va a realizar, entre los cuales se señalan el análisis de texto.

La población está conformada por el análisis jurisprudencial, de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud los actores en este estudio serían las sentencias de la Corte Constitucional y las sentencias emitidas por la Corte Suprema de Justicia Colombiana. Que de acuerdo con Bernal (2010), “la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. La muestra que se tomó para el desarrollo de esta investigación es, no probabilístico, es decir se tomó una muestra intencional” (p.160).

En el desarrollo de la investigación para el logro de los objetivos del proyecto se llevó a cabo una planeación del estudio por fases, siguiendo el siguiente recorrido metodológico:

Fase 1. Recuperación de información de fuente secundaria, relacionada con el tema de investigación. En este caso la información se encuentra compilada en sentencias o textos, internet, audios, etc. Será trasladada a fichas de análisis documental.

Fase 2. Procesamiento, tratamiento y análisis de la información. Los datos obtenidos fueron procesados mediante técnicas cualitativas y sujetos a un análisis cualitativo. La información que resulto de este procesamiento fue utilizado en la elaboración de los informes y los capítulos del documento final.

Resultados Y Discusión

Corte Constitucional - Sentencias: Sentencia T-320 de 2016, Magistrado

Ponente: Alberto Rojas Rios

En esta sentencia la Corte Constitucional reconoció los derechos de la señora Sirley Veloza Cicery a quien le informaron que su contrato terminaba de manera unilateral y con justa causa por faltar a su lugar de trabajo y no informar presuntamente a la empresa.

Al estar incapacitada, la Corte reconoció que la trabajadora se encontraba en estado de vulnerabilidad por lo tanto la empresa debía solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para realizar el despido de manera válida. Adicional a esto, la Corte consideró que la empresa tenía todos los medios idóneos para enterarse del estado de salud y de las incapacidades de la trabajadora por lo cual llegaron a la decisión de ordenar a la empresa el reintegro inmediato, el pago de salarios y seguridad social desde el despido y la sanción respectiva.

Sentencia T-443 de 2017, Magistrado Ponente (e): Iván Escrucería Mayolo

El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad es resultado de una interpretación conjunta de, al menos, cuatro pilares constitucionales: en primer lugar, el artículo 53 de la Constitución que consagra el derecho a (i) *“la estabilidad en el empleo”*; (ii) el deber que tiene el Estado de adelantar una política de *“integración social”* a favor de las personas en situación de discapacidad (art. 47, C.P.); (iii) el derecho que tiene toda persona que *“se encuentre en circunstancias de debilidad manifiesta”* a ser

protegida “especialmente”, con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva”(art. 13, C.P); y, (iv) el deber de todos de “*obrar conforme al principio de solidaridad social*”, ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas.

Sentencia T-188 de 2017, Magistrado Ponente: María Victoria Calle Correa

En cinco acciones de tutela presentadas de manera independiente alegan los actores que sus derechos fundamentales fueron vulnerados por las empresas demandadas, a raíz de la terminación de sus contrato de trabajo a término fijo, por obra o labor contratada, o de prestación de servicios, sin contar con la autorización previa del Ministerio de Trabajo y sin desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pese a que se encontraban en situación de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud y, como en un caso específico, en condición de discapacidad. Se analiza la siguiente temática: 1º. La legitimación para actuar. 2º. Los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela en asuntos de naturaleza laboral y, 3º. Jurisprudencia constitucional en relación con el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Corte Suprema De Justicia: algunos apuntes en la materia.

De las diferentes sentencias que ha desarrollado la corte constitucional los trabajadores creen que por el solo hecho de estar incapacitado gozan de estabilidad laboral. Esta falsa creencia se conoce como abuso del derecho por parte de los trabajadores ya estos se consideran intocables.

A si lo expresa Riobó R, A. (2018). En un artículo publicado en Gerencia.Com que con claridad y pertinencia expresa:

“No basta que el trabajador se encuentre incapacitado o que presente cualquier limitación o discapacidad física, para gozar de estabilidad laboral reforzada. Pues bien, recientemente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia volvió a ocuparse del tema, y recordó que la estabilidad laboral reforzada de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997 no opera para todos los casos en que se halle comprometida la salud o la integridad física del trabajador, sino que dicho amparo procede de manera exclusiva para las personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo, advirtiendo que por tratarse de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma”.

Así las cosas la corte suprema de justicia a través de la magistrada CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO Magistrada en la sentencia SL1360-2018, (2018) en esta sentencia la corte fija un nuevo criterio jurisprudencial, al decir que:

No es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva, pero esto puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados

de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (p.17)

Este cambio de criterio por parte de la corte suprema de justicia se ve con buenos ojos por parte de los trabajadores y con mucho celo por parte de los empleadores, en la medida que la corte dejo algunos vacíos en especial a lo referente en especial sobre la terminación del contrato de trabajo a término fijo o el de labor u obra, sobre todo si debe intervenir el ministerio del trabajo, la corte argumenta nada sobre el tipo de discapacidad pues en esta sentencia solo tuvo en cuenta la presunción discriminatoria .

Conclusiones

A lo largo de este trabajo de investigación podemos dar por concluido los choques y soluciones que se dan entre la corte constitucional y la corte suprema de justicia frente a la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad en Colombia si bien sabemos en nuestra constitución política de 1991 está plasmado el derecho e igualdad al trabajo en los artículos 13 , 25 , 47 , y 53 donde son protegidos las personas en estado de discapacidad ya sean físicas o mentales como está plasmado en la ley 361 de 1997 y en el artículo 26 de la ley anteriormente mencionada nos dice que en ningún caso una persona en caso de limitación en ningún momento puede ser obstaculizado para ser vinculado laboralmente a menos que su limitación no sea acorde al empleo , donde también nos dice que las personas en estado de limitación no pueden ser despedidas por su limitación ni sin justa causa a menos que sea mediado por parte de la oficina de trabajo

En el artículo 26 de la ley 361 de 1997 en su ordenamiento jurídico colombiano existe dos posiciones diferentes en el tratamiento de la estabilidad

laboral reforzada del trabajador en estado de discapacidad entre la corte constitucional y la corte suprema de justicia

La corte constitucional dice Tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, todos los trabajadores que presenten alguna disminución física, sensorial o psíquica siempre que el empleador tenga conocimiento de esta circunstancia, y que la desvinculación se hubiere efectuado sin autorización del Ministerio de Trabajo.

Podemos notar los enfrentamientos entre la corte constitucional y la corte suprema de justicia , en la primera tiene un amplio concepto en cuanto a la discapacidad y la corte suprema de justicia ya es más restringida en sus fallos , una estabilidad condicional y demostrada por medio de porcentaje exigido a la pérdida de la capacidad laboral

La corte suprema de justicia brinda la protección y el amparo a la estabilidad laboral reforzada a todo trabajador , ya sea calificado en un rango entre severo y profundo donde tiene que ser mayor al 15 % así está contemplado en el art 1 ha sido enfática en afirmar que la protección a la estabilidad laboral reforzada contenida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 se predica solo para trabajadores con grado de discapacidad moderada del 15 % al 25 % severo mayor de 25 % y menor de 50 % profunda

Cabe decir que nos encontramos frente a dos posturas diferentes ante la misma ley donde cada una cuenta con su criterio por parte de la corte constitucional y la corte suprema de justicia.

Referencias.

Bernal Torres, C. A. (2010). Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. 3ª. Ed. Bogotá: Prentice Hall.

Correa. L, (2009) panorama de la protección jurisprudencial a los derechos humanos de las Personas con discapacidad en Colombia. Bogotá D.C.

Colombia, Corte Suprema de Justicia, Magistrada Ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo. (2018). Sentencia SL1360-2018. Noviembre 2 de 2018, Corte Suprema de Justicia Sitio web: <http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjun2018/SL1360-2018.pdf>

Colombia, corte suprema de justicia, magistrado ponente Rigoberto Echeverry Bueno. (2015). sentencia SL14134-2015 - Radicación No 53083 del 14 de octubre de 2015. 1 de noviembre de 2018, de Gerencie.com Sitio web: <https://www.gerencie.com/no-basta-que-el-trabajador-se-encuentre-incapacitado-para-gozar-de-estabilidad-laboral-reforzada.html>

Congreso de Colombia. (23 de diciembre de 1988) Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69a. reunión, Ginebra, 1983.[Ley 82 de 1988]. DO: 38.626

Congreso de Colombia. (07 de febrero de 1997) Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones. [Ley 361 de 1997]. DO: 42.978

Congreso de Colombia. (05 de mayo de 1997). Por la cual se crea la Red de Solidaridad Social, el Fondo de Programas Especiales para la Paz, y el Fondo del Plan Nacional de Desarrollo Alternativo -Fondo Plante-, y se dictan otras disposiciones.[Ley 368 de 1997]. DO: 43.037

Congreso de Colombia. (21 de diciembre de 2001). Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros. [Ley 715 de 2001]. DO: 44.654

Congreso de Colombia. (31 de julio de 2002). Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999). [Ley 762 de 2002]. DO: 44.889

Congreso de Colombia. (27 de diciembre de 2002). Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. [Ley 789 de 2002]. DO: 45.046

Congreso de Colombia. (10 de julio de 2007). Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones. [Ley 1145 de 2007]. DO: 46.685

Congreso de Colombia. (31 de julio de 2009). Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. [Ley 1346 de 2009]. DO: 47.427

Congreso de Colombia. (27 de febrero de 2013). Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. [Ley 1618 de 2013]. DO: 48.717

Constitución política de Colombia (1991). Preámbulo. 2da Ed. Legis.

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad recuperada de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Corte Constitucional Colombiana. Sentencia C-470 de 1997 recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-470-97.htm>

Definición de derecho del trabajo (2017) Descargado de definicionesabc el 20 agosto 2018 <https://www.definicionabc.com/derecho/derecho-del-trabajo.php>.

Documento Conpes Social 80. Política Pública Nacional de Discapacidad. Consejo Nacional de Política Económica y Social de la República de Colombia Departamento Nacional de Planeación. Recuperado de <http://www.javeriana.edu.co/documents/245769/293416/conpes+80.pdf/26165300-e182-4a44-aa4d-232a0fb82c45>



Martínez. M, (2007). Reubicación laboral en Colombia (Artículo publicado)
universidad ces. Medellín Colombia.

Persona en condición de discapacidad: la referencia legal “discapacitado” vulnera el principio de respeto a la dignidad humana. (Mayo- Junio de 2017). Faceta Jurídica. Leyer, p. 8.

Persona en situación de discapacidad: protección constitucional de sus derechos. (Mayo- Junio de 2017). Faceta Jurídica. Leyer, p. 26.

Riobó R, A.. (2018). No basta que el trabajador se encuentre incapacitado o que presente cualquier limitación o discapacidad física, para gozar de estabilidad laboral reforzada. 1 de noviembre de 2018, de Gerencie.com Sitio web: <https://www.gerencie.com/no-basta-que-el-trabajador-se-encuentre-incapacitado-para-gozar-de-estabilidad-laboral-reforzada.html>