

La estabilidad laboral reforzada en Colombia

Juan Pablo Araújo, Director Cámara de Riesgos Laborales
Fasecolda

El abuso de algunos trabajadores y algunas sentencias proferidas por la Corte Constitucional han desnaturalizado el derecho a la estabilidad laboral reforzada, afectando la productividad y la competitividad del país.

El ordenamiento jurídico colombiano protege de manera especial a las personas discapacitadas. Entre otros derechos, gozan de una estabilidad laboral reforzada, que impide que sean despedidas por razón de la limitación que padecen, salvo que medie autorización de la Oficina del Trabajo, y que obliga al empleador a reubicarlas en otro cargo, cuyas funciones sean compatibles con el estado de salud que ellas presenten.

La Corte Constitucional, en virtud de esta protección especial, consagrada en la Ley 361 de 1997¹, ha ordenado el reintegro de muchos trabajadores, cuyos contratos fueron terminados con justa causa. Adicionalmente, en sus decisiones ha interpretado de tal modo la norma, que cualquier persona por el solo hecho de sentirse enferma o con molestias puede beneficiarse de la protección. Por ejemplo, en Sentencia T-486 de 2014, la Corte dijo que el

-
1. **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.

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.



➔ Muchos empleados actualmente reciben sus salarios sin que cumplan ninguna función distinta a la de leer el periódico.

derecho hay que reconocerlo «sin importar si existe o no calificación de la pérdida de la capacidad laboral.»

Con fundamento en las decisiones de la Corte Constitucional y en ejercicio de la acción de tutela, muchos empleados actualmente reciben sus salarios sin que cumplan ninguna función distinta a la de leer el periódico.

La situación es compleja. Según cifras de Asocaña, el sector azucarero pasó de tener 400 trabajadores con estabilidad laboral reforzada en el año 2012, a tener 1.100 empleados gozando de la protección especial en el 2014. Algunas empresas que extraen carbón en los departamentos del Cesar y La Guajira han indicado que aproximadamente el diez por ciento de los trabajadores han tenido que ser reubicados en cargos que no existían en las empresas (semáforos humanos u organizadores del tráfico en las minas).

Por supuesto que no se cuestiona que la finalidad de la ley es loable y plausible, pero, infortunadamente, las interpretaciones de la Corte Constitucional, los abusos de algunos trabajadores y el mal funcionamiento de algunas juntas regionales de calificación de invalidez han convertido el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los discapacitados o enfermos en una amenaza para la productividad y la competitividad del país.

Características socioeconómicas, geográficas y tenencia de activos

Inicialmente los empresarios propusieron, como solución al problema, que las administradoras de riesgos laborales pensionaran a los trabajadores que gozaban de la estabilidad laboral reforzada. Esta alternativa es inconveniente e ilegal, por las siguientes razones:

➔ Los trabajadores que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada son aquellos que han perdido su capacidad laboral en un porcentaje inferior al cincuenta por ciento, por tanto, legalmente no tienen derecho a la pensión de invalidez.



- La Ley 776 de 2002 establece que «para los efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales, se considera inválida la persona que por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral de acuerdo con el Manual Único de Calificación de Invalidez vigente a la fecha de la calificación.»
- Los trabajadores que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada son aquellos que han perdido su capacidad laboral en un porcentaje inferior al cincuenta por ciento, por tanto, legalmente no tienen derecho a la pensión de invalidez.
- Para contemplar la opción de que el Sistema General de Riesgos Laborales pensionara a los empleados que hoy gozan del derecho de estabilidad laboral reforzada, habría que modificar la ley para disminuir el porcentaje de la pérdida de la capacidad laboral exigido para reconocer la pensión de invalidez.
- La solución propuesta generaría un régimen especial de pensiones para ciertos trabajadores, contrariando el Acto Legislativo 01 de 2005, que textualmente indica: «A partir de la vigencia del presente Acto Legislativo, no habrá regímenes especiales ni exceptuados, sin perjuicio del aplicable a la fuerza pública, al Presidente de la República y a lo establecido en los parágrafos del presente artículo.»
- Disminuir el porcentaje de la pérdida laboral para reconocer la pensión de invalidez generaría un incentivo perverso. Muchos trabajadores jóvenes intentarían obtener la pensión antes de tiempo, poniendo en riesgo la sostenibilidad financiera del Sistema Integral de Seguridad Social. Además, nos convertiríamos en un país de enfermos.
- El objetivo de la Ley 361 de 1997 es que las personas limitadas se puedan integrar a la sociedad sin ser discriminadas. La solución propuesta otorga un trato desigual a las mismas, pues las pensionaría, sin que cumplan con los requisitos que se les exigen a las demás personas.



- No es una solución atractiva para los trabajadores, porque la pensión se reconocería por un porcentaje inferior al 75% del salario. Probablemente, muchos prefieren devengar el 100% del salario, cumpliendo funciones distintas a las que se pactaron al momento de la celebración del contrato de trabajo.

Propuesta para solucionar el problema planteado.

El derecho a la estabilidad laboral reforzada no impide que el trabajador que no cumpla sus funciones sea despedido. Se puede solicitar autorización a la Oficina del Trabajo, y si esta la otorga, la terminación del contrato de trabajo es legal y válida.

En ese orden de ideas, se requiere voluntad política por parte del Ministerio de Trabajo y mucha responsabilidad de los directores de las oficinas de trabajo, para que autoricen los despidos que no se realizan por razón de la limitación de la persona o la discapacidad.

Adicionalmente, es fundamental que se estructure una política pública, a través de la cual se generen incentivos para los empleadores que contraten personas que gocen de la estabilidad laboral reforzada. Un cortero de caña que se corta dos dedos seguramente no podrá seguir desempeñando el mismo trabajo, pero sí puede desarrollar otro que sea compatible con su situación; podría pasar a otro sector de la economía, en la medida en que el Gobierno genere algunos estímulos.

También se debe revisar el funcionamiento de las juntas regionales de calificación de invalidez. Llama la atención, por ejemplo, que el cincuenta por ciento de los dictámenes que profiere la junta del departamento del Cesar son revocados en segunda instancia (Junta Nacional).

Conclusión

- Las decisiones de la Corte Constitucional, en relación con el derecho a la estabilidad laboral reforzada, están afectando la productividad y la competitividad del país.
- La primera solución propuesta por los empleadores es ilegal, inconveniente y facilista, como se mencionó en el primer punto de este escrito. Demuestra que la intención no es resolver el problema de fondo sino quitárselo de encima.
- La solución del problema no es trasladar la carga prestacional de los trabajadores enfermos al Sistema Integral de Seguridad Social, porque financieramente no sería viable. La solución es que el Gobierno desarrolle una política pública que incentive la contratación de estas personas.
- Este no es un problema exclusivo de Colombia. The Economist ha publicado varios artículos sobre el desarrollo de este tema en otros países. Es importante, entonces, que se revise la experiencia internacional para verificar las distintas alternativas que se podrían adoptar para resolver el problema. 