



Corte exhorta al Gobierno para que reglamente el derecho al trabajo de las personas en condición de discapacidad

La idea de un modelo social de discapacidad no tiene como finalidad otorgar un trato igual a todas las personas estén o no en condición de discapacidad. Al contrario, aquel modelo involucra la necesidad de aplicar mecanismos especiales que faciliten el ejercicio de los derechos en condición de igualdad para las personas en condición de discapacidad.

Bogotá, 6 de diciembre de 2022

La Corte Constitucional exhortó al Gobierno Nacional para que expida los decretos reglamentarios que garanticen el derecho al debido proceso y al trabajo de las personas en condición de discapacidad de conformidad con el artículo 13 de la Ley 1618 de 2013 y el artículo 62 de la Ley 1996 de 2019.

El pronunciamiento fue hecho al estudiar una tutela que presentó el tío de un joven en condición de discapacidad cognitiva que fue despedido de su empleo debido a que algunas de sus compañeras de trabajo formularon quejas en su contra. Según ellas, esta persona habría incurrido en comportamientos que pueden ser catalogados como violencia contra la mujer.

Por intermedio de un programa social, el joven se vinculó a un almacén como empacador, donde trabajó seis años hasta que fue despedido en razón de las conductas mencionadas.

La Sala Sexta de Revisión, con ponencia del magistrado encargado Hernán Correa Cardozo, concluyó que el empleador vulneró los derechos del ciudadano porque lo desvinculó de la compañía sin un proceso disciplinario con ajustes razonables, que le permitiera al trabajador comprender el alcance de sus conductas y las consecuencias que ello le podría generar.

Sin embargo, la Sala evidenció que la compañía accionada demostró un compromiso en materia de inclusión laboral de las personas en condiciones de discapacidad, pero la aplicación de un trato idéntico para todos sus trabajadores, sin importar sus condiciones especiales, es contraria a la Constitución y vulnera el principio de igualdad.

“La idea de un modelo social de discapacidad no tiene como finalidad otorgar un trato igual a todas las personas estén o no en condición de discapacidad.



Al contrario, (...) aquel modelo involucra la necesidad de aplicar mecanismos especiales que faciliten el ejercicio de los derechos en condición de igualdad para las personas en condición de discapacidad. Según la jurisprudencia, la omisión de ese deber constitucional implica una discriminación por motivos de discapacidad”, explicó la Corte.

La Sala reconoce que esta situación se origina, en buena medida, en la falta de regulación por parte del Congreso y del Gobierno Nacional para garantizar el derecho al trabajo de las personas en condición de discapacidad, en particular aquellas que están incurso en procedimientos disciplinarios ante la infracción de los reglamentos de trabajo.

Por tanto, el fallo reiteró el exhorto de la Sentencia T-140 de 2021 al Gobierno Nacional y al Congreso de la República para que adopten las medidas que permitan lograr la ratificación y aprobación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo.

También confirió 30 días al almacén para rehacer el proceso disciplinario en contra del trabajador y bajo ajustes razonables. Así, deberá diseñar e implementar una estrategia de inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad con las que tiene una relación de trabajo. Igualmente, tendrá que realizar un protocolo especial para la atención de los casos relacionados con violencias contra la mujer cuando los presuntos agresores sean personas en condición de discapacidad. Para adelantar estas acciones, la Corte ordenó el acompañamiento del SENA y del Ministerio del Trabajo.

Sentencia T-245-22
M.P. Hernán Correa Cardozo