



FÉLIX JOSÉ VALERA IBÁÑEZ
Senador de la República

PROYECTO DE LEY No. _____ DE 2012 SENADO

“Por el cual se restablece una acción afirmativa a favor de los trabajadores con discapacidad, se deroga el inciso 2º del artículo 137 del Decreto Ley 019 de 2012, y se dictan otras disposiciones”

FÉLIX JOSÉ VALERA IBÁÑEZ
Senador de la República

Bogotá, D.C., julio de 2012



FÉLIX JOSÉ VALERA IBÁÑEZ
Senador de la República

PROYECTO DE LEY No. _____ DE 2012 SENADO

“Por el cual se restablece una acción afirmativa a favor de los trabajadores con discapacidad, se deroga el inciso 2° del artículo 137 del Decreto Ley 019 de 2012, y se dictan otras disposiciones”.

EL CONGRESO DE COLOMBIA,

DECRETA:

Artículo 1.- Deróguese el inciso 2° del artículo 137 del Decreto Ley 019 de 2012.

Artículo 2.- La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Félix José Valera Ibáñez
Autor



FÉLIX JOSÉ VALERA IBÁÑEZ
Senador de la República

PROYECTO DE LEY No. _____ DE 2012 SENADO

“Por el cual se restablece una acción afirmativa a favor de los trabajadores con discapacidad, se deroga el inciso 2° del artículo 137 del Decreto Ley 019 de 2012, y se dictan otras disposiciones”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A. ANTECEDENTES

El parágrafo 1° del artículo 75 de la Ley 1474 de 2011 le concedió facultades extraordinarias al Presidente de la República *“para que en el término de seis meses, contados a partir de la fecha de la publicación de la presente ley, expida normas con fuerza de ley para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.”*.

Con fundamento en esas facultades, el Presidente de la República expidió el Decreto Ley 019 de 2012¹, por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.

¹ *Modificado mediante el Decreto 53 de 2012, publicado en el Diario Oficial No. 48.311 de 13 de enero de 2012, 'se corrigen unos yerros en el Decreto Legislativo 19 de 2012'.*



FÉLIX JOSÉ VALERA IBÁÑEZ
Senador de la República

El objetivo general del Decreto Ley 019 de 2012, conforme lo establece su artículo 1º, es suprimir o reformar los trámites, procedimientos y regulaciones innecesarios existentes en la Administración Pública, con el fin de facilitar la actividad de las personas naturales y jurídicas ante las autoridades, contribuir a la eficiencia y eficacia de éstas y desarrollar los principios constitucionales que la rigen. Igualmente, se dispone que los trámites, los procedimientos y las regulaciones administrativas tienen por finalidad proteger y garantizar la efectividad de los derechos de las personas naturales y jurídicas ante las autoridades y facilitar las relaciones de los particulares con estas como usuarias o destinatarias de sus servicios de conformidad con los principios y reglas previstos en la Constitución Política y en la ley.

De otro lado, el capítulo IX del mencionado decreto hace referencia a los trámites, procedimientos y regulaciones del sector administrativo del trabajo. Así, mediante el artículo 137 se modificó el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 *“Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”*; modificación consistente en la inclusión del inciso que a continuación se destaca:

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,

FÉLIX JOSÉ VALERA IBÁÑEZ
Senador de la República

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 Trabajo 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.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) 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".

Es claro entonces, que el inciso añadido por cuenta del artículo 137 del Decreto Ley 019 de 2012, conocido como Decreto Antitrámites, elimina el requisito de la autorización previa por parte del Ministerio del Trabajo para efectos de despedir a un trabajador limitado cuando incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justa causa para dar por terminado el contrato.



FÉLIX JOSÉ VALERA IBÁÑEZ
Senador de la República

B. OBJETO DEL PROYECTO

El presente proyecto de ley tiene como fin mantener las garantías constitucionales de que gozan los trabajadores limitados, atendiendo a su condición de sujetos de especial protección. En tal virtud, es menester eliminar el inciso introducido en el artículo 137 del denominado Decreto Antitrámites expedido a comienzos del presente año, el cual modificó el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Esto, en consideración a que vulnera los postulados propios del Estado Social de Derecho y que cuentan con amplio desarrollo jurisprudencial, como se verá más adelante.

C. MARCO CONSTITUCIONAL

1. De la reforma a los decretos leyes expedidos por el Gobierno Nacional.

El artículo 150 superior faculta al Congreso de la República para revestir, hasta por seis meses, al Presidente de la República de precisas facultades extraordinarias para expedir normas con fuerza de ley. Igualmente, el texto constitucional advierte que **el Congreso de la República podrá, en todo tiempo y por iniciativa propia, modificar los decretos leyes dictados por el Gobierno en uso de facultades extraordinarias.**

La Corte Constitucional, por su parte, ha sido enfática en afirmar que la modificación de los decretos leyes expedidos con base en facultades extraordinarias

FÉLIX JOSÉ VALERA IBÁÑEZ
Senador de la República

corresponde exclusivamente al Congreso de la República. Así lo dejó claro esa Alta Corporación mediante las sentencias C-510, C-511 y C-608 de 1992, donde manifestó lo siguiente:

“La función de modificar los decretos leyes se ha asignado al Congreso; luego de dictados, así no haya transcurrido todo el término de las facultades, el Gobierno ya cumplida su misión, carece de competencia para hacerlo. No es posible imaginar que después de dictados - y no habiéndose vencido el término legal - para su modificación concurren dos poderes y que, inclusive, pueda el Gobierno, justo antes de clausurarse el período de habilitación, alegando un supuesto status de legislador temporal, derogar leyes que a su turno hayan podido modificar decretos leyes previamente expedidos en uso de las mismas facultades extraordinarias”.

Corolario de lo anterior, es claro que el Congreso de la República está constitucionalmente facultado tanto para desprenderse *pro tempore* de su función legislativa bajo las estrictas condiciones previstas en el artículo 150 numeral 10, como para modificar en cualquier tiempo las normas con fuerza de ley expedidas por el Presidente de la República en uso de las facultades extraordinarias². En tal virtud, como se planteó en líneas anteriores, el Congreso de la República se encuentra plenamente facultado para modificar el Decreto Ley 019 de 2012 “Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”.

² Los argumentos expuestos en este acápite corresponden a los contenidos en el numeral 2 del capítulo Marco Constitucional del proyecto de ley No. 6 de 2011 Senado “Por el cual se reconocen los trabajos de minería a cielo abierto dirigidos a la extracción y manejo de carbón como actividad de alto riesgo, se deroga el artículo 8° del Decreto Ley 2090 de 2003, y se dictan otras disposiciones”, también de mi autoría.

FÉLIX JOSÉ VALERA IBÁÑEZ
Senador de la República

2. El trabajador discapacitado como sujeto de especial protección en el marco de la Constitución Política de 1991.

Uno de los fines que inspira la estructura del Estado Social de Derecho es garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución, tal como lo prevé el artículo 2º superior. En efecto, principios y valores de estirpe constitucional como la dignidad humana, la igualdad material, real y efectiva, la solidaridad y el trabajo, son los que rigen el desarrollo de las relaciones laborales en Colombia. *De ahí que, se haya identificado dentro del diseño constitucional otorgado para la conformación de un Estado pluralista y solidario, la existencia de grupos poblacionales beneficiarios de protecciones especiales, en atención a su situación material, con el fin de asegurarles el ejercicio de sus derechos y la debida participación en la sociedad para su desarrollo vital y para la definición de los asuntos de su interés, como ocurre con el caso de los minusválidos.*

Sólo en la medida en que para el tratamiento de la situación particular de este grupo social afectado por una limitación física, sensorial o mental, se realcen los valores fundantes constitucionales de la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad, es que adquiere verdadero sentido el deber de protección especial de la cual son objeto precisamente por razón de sus circunstancias de debilidad manifiesta frente al conglomerado social³.

³ Corte Constitucional. Sentencia C-531 de 2000. Magistrado Ponente: Dr. Álvaro Tafur Galvis.

FÉLIX JOSÉ VALERA IBÁÑEZ
Senador de la República

Es de anotar también, que la jurisprudencia colombiana es enfática en afirmar que no existen derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros⁴. No obstante, *la discriminación histórica que ha aquejado a los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos colombianos determinó al Constituyente de 1991 a ordenar que el enfoque social de la organización política debe concretarse en la definición de cometidos y acciones estatales que hagan prevalecer el goce efectivo de los derechos de esas personas. Por tal razón, configura deber estatal adelantar el diseño y la ejecución de políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los discapacitados (C.P., art. 47), con el fin de que se conviertan en personas socialmente útiles y productivas.*

El ámbito laboral constituye, por consiguiente, objetivo específico para el cumplimiento de esos propósitos proteccionistas, en aras de asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas, así como su desarrollo personal⁵.

Es claro entonces, que de conformidad con los postulados constitucionales, las personas discapacitadas son sujetos de especial protección cuya inserción y permanencia en el ámbito laboral y productivo debe ser garantizado por parte del

⁴ Corte Constitucional. Sentencia T-427 de 1992. Magistrado Ponente: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz.

⁵ Corte Constitucional. Sentencia C-531 de 2000. Magistrado Ponente: Dr. Álvaro Tafur Galvis.

FÉLIX JOSÉ VALERA IBÁÑEZ
Senador de la República

Estado. Aquí es donde cobra importancia una institución jurídica como la estabilidad laboral reforzada, la cual, en términos de la Corte Constitucional, se erige como un derecho de rango superior aplicable a los minusválidos, al tenor de lo dispuesto en el artículo 54 de la Constitución Política. En la Sentencia T-427 de 1992, la Alta Corporación explica el concepto de estabilidad laboral reforzada de la siguiente manera:

*“En efecto, si bien, conforme al artículo 53 de la Carta, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada. Esto sucede, por ejemplo, en relación con el fuero sindical, pues sólo asegurando a los líderes sindicales una estabilidad laboral efectiva, resulta posible proteger otro valor constitucional, como es el derecho de asociación sindical (CP art. 39). Igualmente, **en anteriores ocasiones, esta Corporación también señaló que, debido al especial cuidado que la Carta ordena en favor de los minusválidos (CP art. 54), estas personas gozan de una estabilidad laboral superior, la cual se proyecta incluso en los casos de funcionarios de libre nombramiento y remoción.** En efecto, la Corte estableció que había una inversión de la carga de la prueba cuando la constitucionalidad de una medida administrativa sea cuestionada por afectar los derechos fundamentales de los minusválidos, por lo cual, en tales eventos “es a la administración a quien corresponde demostrar por qué la circunstancia o condición de desventaja de la persona protegida por el Estado no ha sido desconocida como consecuencia de su decisión”*

Así las cosas, el trabajador minusválido o discapacitado goza de una protección especial por parte del Estado y tiene derecho a una estabilidad laboral reforzada, en consideración a los postulados contenidos en la Constitución Política de 1991.

FÉLIX JOSÉ VALERA IBÁÑEZ
Senador de la República

3. De la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 y aprobada por Colombia mediante la Ley 1346 de 2009; ley que a su vez fue declarada exequible por la Corte Constitucional en sentencia C-293 de 2010. Este instrumento de derecho internacional tiene como propósito promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente (art. 1).

Orientada como está dicha Convención hacia la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad, resulta apenas lógico encontrar un sinnúmero de disposiciones que obligan a los Estados Partes a adoptar una serie de medidas, incluidas las legislativas, encaminadas a impedir cualquier tipo de acto discriminatorio en contra de las personas con discapacidad, así como su inclusión en las dinámicas económicas y productivas de cada país.

A continuación me permito recordar cuáles son esas disposiciones, al tiempo que transcribiré su contenido para mayor ilustración:

FÉLIX JOSÉ VALERA IBÁÑEZ
Senador de la República

“Artículo 4
Obligaciones generales

1. Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, **los Estados Partes se comprometen a:**

- a) **Adoptar todas las medidas legislativas,** administrativas y de otra índole **que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;**
- b) **Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes,** reglamentos, costumbres y prácticas **existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;**

(...)

Artículo 27
Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. **Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación,** entre ellas:

- a) **Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas** las condiciones de selección, contratación y empleo, **la continuidad en el empleo,** la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

(...)

- e) **Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad** en el mercado laboral, **y apoyarlas para** la búsqueda, obtención, **mantenimiento del empleo** y retorno al mismo;

FÉLIX JOSÉ VALERA IBÁÑEZ
Senador de la República

Como se viene de leer, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad compromete a los Estados Partes a tomar medidas de orden legislativo para hacer efectivos los derechos allí reconocidos. Igualmente, los conmina a modificar o derogar las leyes que constituyan discriminación en contra de las personas con discapacidad. Finalmente, hace especial énfasis en que las partes promuevan acciones que propendan por el mantenimiento o continuidad de las personas con discapacidad en sus respectivos empleos; argumentos que serán tenidos en cuenta al momento de justificar el presente proyecto de ley.

D. JUSTIFICACIÓN

Estoy convencido de que la disposición que pretendemos derogar por medio de este proyecto de ley no fue analizada a la luz de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, pues, de haber sido así, no se habría incorporado en el mencionado Decreto Antitrámites. No es admisible desconocer la interpretación sentada en una sentencia de constitucionalidad, so pretexto de racionalizar los trámites previstos al interior de la administración pública, mucho menos en tratándose de la limitación de derechos de rango superior como la estabilidad laboral reforzada.

Sin lugar a dudas, el inciso segundo del artículo 137 del Decreto Ley 019 de 2012 constituye un retroceso en materia de acciones afirmativas adoptadas en favor de la población con discapacidad que hace parte de la fuerza trabajadora del País.

FÉLIX JOSÉ VALERA IBÁÑEZ
Senador de la República

Me atrevería a decir, a sabiendas de que tal vez el término no ha sido empleado aún en la jurisprudencia colombiana, que lo dispuesto en ese aparte normativo representa una verdadera acción negativa en relación con los derechos humanos de los trabajadores con discapacidad, amén de la abierta contradicción con la interpretación que había efectuado la Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000, frente a la exigencia de autorización previa de la oficina del trabajo para poder despedir a un trabajador en razón de su limitación (art. 26 L. 361/97).

En aquella oportunidad (C-531-00), la Corte Constitucional estudió una demanda contra los incisos 1º (parcial) y 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Respecto al tema que nos concierne, esto es, la inconstitucionalidad inciso 2º (aparte normativo que permitía despedir a una persona limitada sin que mediara la autorización de la oficina de trabajo siempre y cuando ésta fuera indemnizada)⁶, es importante destacar que el Alto Tribunal resolvió declararla exequible en forma condicionada, de la siguiente manera:

⁶ **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

FÉLIX JOSÉ VALERA IBÁÑEZ
Senador de la República

*“Segundo.- **Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 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.**”* (Destacado propio)

Como se observa, la Corte Constitucional recoge principios como la dignidad humana, solidaridad e igualdad, así como el deber especial de proteger a los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, para mantener en el ordenamiento jurídico, pero de forma condicionada, la norma arriba descrita.

En palabras de la propia Corte, la C-531 de 2000 es una sentencia integradora, en la medida que se detectó una omisión relativa del legislador por falta de protección suficiente a la discapacidad, lo cual se subsanó a través de la declaratoria de exequibilidad condicionada por la aplicación directa de los principios constitucionales antes mencionados. En tal virtud, carecerá de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona limitada o con discapacidad, cuando éste se hubiere efectuado sin la autorización de la oficina de trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para ello.

FÉLIX JOSÉ VALERA IBÁÑEZ
Senador de la República

Para la población con discapacidad el solo hecho de conseguir empleo representa una verdadera odisea, pues en no pocas ocasiones son objeto de discriminación debido a sus limitaciones, o en el mejor de los casos son subvalorados por su condición y en esa medida se hacen acreedores de salarios o condiciones contractuales inferiores a las del resto de trabajadores. En Colombia, por ejemplo, sólo el 15.2% de personas con discapacidad que tiene 10 años y más se encuentra trabajando y el 4.3% (34.025) se encuentra buscando trabajo. La tasa de participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral se encuentra alrededor de 19, muy por debajo de la Tasa General de Participación a nivel nacional, que para marzo de 2010 estaba en 61,5⁷.

Las anteriores cifras y argumentos son suficientes para justificar la implementación de acciones afirmativas encaminadas a equilibrar la balanza de las condiciones laborales de las personas con discapacidad. Esto, aunado a los compromisos adquiridos por Colombia en calidad de Estado Parte de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, los cuales, como ya lo anticipé, exhortan a las partes a modificar o derogar toda ley o reglamento que establezca elementos discriminatorios en contra de la población discapacitada, que inhiban la promoción laboral, o que anulen la posibilidad de garantizarle cierta estabilidad en sus empleos. Veamos nuevamente la disposición objeto de derogatoria mediante este proyecto de ley:

⁷ La Rota, Miguel y Santa, Sandra. *Las personas con discapacidad en Colombia: Una mirada a la luz de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad-DEJUSTICIA.

FÉLIX JOSÉ VALERA IBÁÑEZ
Senador de la República

"Artículo 137. Decreto Ley 019 de 2012 <Modificatorio del artículo 26 de la Ley 361 de 1997>. 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 Trabajo 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. (Este es el inciso objeto de derogatoria)

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) 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 (inciso declarado condicionalmente exequible mediante sentencia C-531 de 2000)"

Nótese cómo haber introducido en el Decreto Antitrámites un inciso como el que pretendemos derogar con el presente proyecto de ley, en el cual se faculta al empleador para que realice despidos de trabajadores limitados sin el requisito de la autorización previa del Ministerio del Trabajo, aun existiendo justa causa para

FÉLIX JOSÉ VALERA IBÁÑEZ
Senador de la República

hacerlo, se convierte en una antinomia jurídica, en tanto que permite al empleador realizar algo que, en el inciso siguiente del mismo artículo, se encuentra expresamente prohibido por cuenta de la exequibilidad condicionada que declaró la Corte Constitucional en la pluricitada Sentencia C-531 de 2000. Es por eso que cuando inicié la justificación mencioné que los redactores del artículo 137 del Decreto Antitrámites no analizaron la modificación introducida al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a la luz de la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

No olvidemos que la exigencia de la autorización previa de la oficina de trabajo para poder despedir a una persona con discapacidad o darle por terminado su contrato, constituye una acción afirmativa a favor de esta población, *que debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar esa situación fáctica que describe dicha causal legal de despido y proteger así al trabajador*⁸.

No existe entonces una razón válida, ni desde la lectura desprevenida de los artículos 13, 47 y 54 superiores ni desde la interpretación sistemática que se hace en la sentencia C-531 de 2000, para permitir el despido o la terminación del contrato de trabajadores con discapacidad sin el requisito de la autorización previa del Ministerio de Trabajo, así quiera dársele un ropaje de constitucionalidad a la modificación del

⁸ Corte Constitucional. Sentencia C-531 de 2000. Magistrado Ponente: Dr. Álvaro Tafur Galvis.



FÉLIX JOSÉ VALERA IBÁÑEZ
Senador de la República

artículo 137 del Decreto Antitrámites al mencionar el debido proceso. En consecuencia, el mencionado aparte normativo debe ser retirado del ordenamiento jurídico, lo cual justifica la presentación del presente proyecto de ley.

E. CONCLUSIÓN

Con fundamento en los argumentos anteriormente señalados, pongo a consideración de mis honorables colegas este proyecto de ley que responde a la necesidad de restablecer una acción afirmativa a favor de los trabajadores con discapacidad, como lo es la exigencia de una autorización previa de la oficina de trabajo para proceder a despedirlos a dar por terminado sus contratos, aun cuando medie una justa causa para hacerlo. En consecuencia, confío en que esta honorable Corporación tendrá motivos de sobra como para convertir este proyecto en Ley de la República, y por ende, solicito darle el trámite constitucional que corresponda.

FÉLIX JOSÉ VALERA IBÁÑEZ
Senador de la República

***Nota:** El presente texto se imprimió por ambas caras de cada hoja para mantener la coherencia con el contenido del proyecto de ley No. 237 de 2012 Senado *“Por el cual se promueve la adquisición de bienes y/o servicios con criterios ambientales en las entidades estatales, y se dictan otras disposiciones”*, el cual presenté a consideración del Congreso el pasado mes de abril. Vale la pena recordar que para hacer una tonelada de papel nuevo se necesitan 17 árboles, 250 mil litros de agua y 7.800 kilovatios por hora de energía eléctrica; mientras que para obtener la misma cantidad usando papel reciclado o haciendo más eficiente su uso, ya no es necesario talar árboles, el gasto de agua sería 100 veces menor pues únicamente se requerirían 2500 litros de agua, y sólo utilizaríamos la tercera parte de la energía eléctrica, esto es, 2.500 kilovatios por hora.