

El Nuevo Proyecto de Ley sobre Estabilidad Laboral Reforzada, una Oportunidad Perdida.

Se presentó en el Congreso de la República el Proyecto de Ley 162 de 2019, por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación. ¿Realmente hay novedades en este proyecto de Ley?

El proyecto establece una primera parte de “generalidades” en donde presenta algunos conceptos como lo son el fuero de maternidad, el conocimiento del estado de embarazo y se refiere al permiso para despedir mujeres en dicho estado. Con posterioridad, se refiere en la segunda parte “modalidad de contrato” a describir cuál es el alcance del fuero de maternidad en el caso de cada uno de los contratos como lo son: a término indefinido, a término fijo, de prestación de servicios, empresa de servicios temporales y para el sector público, como lo son los cargos de provisionalidad, de libre nombramiento y remoción, así como de funcionarios de carrera administrativas de entidades en liquidación.

El proyecto de Ley en mi concepto no es necesario. Es evidente que, a lo largo de varios años la Corte Constitucional ha creado derecho muy valioso en relación con la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas. Esto, con un precedente amplio, y minucioso, que, aunque a veces es contradictorio y problemático en la práctica, es bastante sustancioso. No sólo hace uso de los hechos de varios tipos de casos que han llegado a revisión, sino que existen pronunciamientos que, como las sentencias SU-70 y 71, hacen una revisión muy detalladas de los casos. Incluso, buscando regular los hechos más puntuales posibles.

Es así que el proyecto de Ley no es novedoso. Sólo pretende convertir en Ley algunas de las ideas que ha presentado la Corte Constitucional a lo largo de sus años. Sí, organiza y sintetiza varias ideas, pero, en el camino deja de lado muchos de los desarrollos que ha hecho la Corte a lo largo de los años.

Una verdadera propuesta de Ley de estabilidad laboral reforzada, debería tener en cuenta al menos algunos factores tales como: (i.) consideración de la extensión de la protección para personas en tránsito de género, que es un reto que tiene el derecho. La jurisprudencia de los países extranjeros ha estudiado el caso, y ha extendido la protección de manera clara, más allá de los formalismos. (ii.) una verdadera unificación de la protección de los fueros de estabilidad laboral reforzada a todos los contratos laborales, como por ejemplo el de obra o labor, que el proyecto parece omitir. Así, no deben existir reglas para cada contrato laboral, sino unas reglas generales para aplicar a todos los contratos. Esto ayuda a que exista clari-

dad sobre los alcances de la protección, y de la efectividad en la práctica. (iii.) evaluar los contratos con temporales, cooperativas y demás. En este caso, la legislación no toma una decisión importante en lo que parece que ha sido la labor de la jurisprudencia, que ha sido eliminar las barreras o acortar los espacios entre los contratos laborales y los civiles. Así, el legislador ya debe tomar cartas en el asunto de definir realmente cuál es el rol de esa situación. ¿Realmente queremos eliminar las barreras entre – por ejemplo- un contrato civil y uno laboral? Y finalmente, (iv.) hacer una verdadera reglamentación sobre la autorización de terminación. Esto es, definir un procedimiento legal, claro, minucioso, con el cual se puedan eliminar barreras de entrada al sistema de solicitud de permisos.

Conforme a lo anterior, considero que, por lo pronto, si el Proyecto de Ley no se enriquece con la abundante y completa jurisprudencia de la Corte Constitucional y todo el derecho que ha creado sobre el particular, nos encontramos ante una oportunidad que pudo ser aprovechada mucho mejor por el Legislador.

Por: Julio Londoño Hidalgo
jlondono@scolalegal.com
Agosto 27 de 2019