

El TC y los contratos de personal discapacitado



**César
Puntriano
Rosas**

Abogado
laboralista

La Constitución Política en su artículo 2 inciso 2 señala que toda persona tiene derecho "(...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole". Asimismo, en su artículo 7 dispone que, "(...) La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad". Por su parte el artículo 23 señala que el Estado protege especialmente al impedido que trabaja, entiéndase a la persona con discapacidad, y el artículo 26 añade que, en toda relación laboral se respeta la igualdad de oportunidades sin discriminación.

El Tribunal Constitucional (TC) en la sentencia recaída en el Expediente No. 01106-2022-PA/TC, ha objetado la decisión de una entidad pública de no renovar un contrato CAS de un trabajador con discapacidad. Afirma el TC que "(...) si el empleador decide extinguir la relación de trabajo, es decir, dejar sin efecto el ejercicio del derecho al trabajo, sea por la no renovación del contrato o por despido, ha de acreditar que su decisión no se motiva en la discapacidad del trabajador, sino en una causal objetiva, como puede ser la desaparición de aquella que justificó su contratación o la comisión de una falta grave. (...) (FJ 22).

El TC equipara la protección del personal con discapacidad a la existente para la trabajadora gestante, lo cual es recono-

cido por el TC en el FJ 33 de la sentencia al afirmar que, "(...) existen razones similares para aplicar a este uno de los criterios ya desarrollados en los casos de la no renovación de CAS de mujeres gestantes o en periodo de lactancia. Así, en las sentencias emitidas en los expedientes 01541-2022-PA/TC, 01762-2023-PA/TC, y 00644-2022-PA/TC, entre otros, el TC ha desarrollado la exigencia de la carga de la prueba de que los motivos del despido no estén relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador". Por ello, debe verificarse, en casos como el presente, si se ha cumplido con la exigencia de la carga de la prueba de que los motivos de la no renovación no están relacionados con la discapacidad del trabajador. No puede alegarse solo el vencimiento del plazo de duración del contrato, por las obligaciones constitucionales y legales de otorgar una protección reforzada y atención prioritaria a las personas con discapacidad (...)" La sentencia es preocupante porque la no renovación de un contrato es una causa válida de la extinción del vínculo laboral y mal puede inferirse la existencia de un acto de discriminación cuando la parte demandante no la acredita. Es importante advertir que esta sentencia debería ser leída en su real contexto, la no renovación de contrato CAS pues sería improcedente extender sus efectos a la contratación a plazo fijo en el sector privado. Pero si ello ocurre, no debemos obviar que la Ley 30709 exige que el empleador renueve el contrato de las trabajadoras gestantes o lactantes salvo que se extinga la causa objetiva que motivó su contratación. No se protege al personal con discapacidad por lo que una sentencia no podría regular un supuesto no contemplado en la legislación vigente.