

**DE LA PROTECCION LABORAL REFORZADA:
UN ESTUDIO SOBRE EL DESEQUILIBRIO CONTRACTUAL**

QUEENIE TORRADO NUMA

**UNIVERSIDAD CATOLICA DE COLOMBIA
FACULTAD DE DERECHO
CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIO JURIDICAS
BOGOTA
2015**

**DE LA PROTECCION LABORAL REFORZADA:
UN ESTUDIO SOBRE EL DESEQUILIBRIO CONTRACTUAL**

QUEENIE TORRADO NUMA

Trabajo de grado para optar por el título de abogada

**Directora
TARY CUYANA GARZÓN LANDINEZ
Abogada Magister en Derecho**

**UNIVERSIDAD CATOLICA DE COLOMBIA
FACULTAD DE DERECHO
CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIO JURIDICAS
BOGOTA
2015**



Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Colombia (CC BY-NC-ND 2.5)

La presente obra está bajo una licencia:
Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Colombia (CC BY-NC-ND 2.5)

Para leer el texto completo de la licencia, visita:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/co/>

Usted es libre de:



Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra

Bajo las condiciones siguientes:



Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.



Sin Obras Derivadas — No se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de esta obra.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Doctora Tary Cuyana Garzón Landinez y al Doctor Miguel Rujana, quienes con sus aportes críticos y analíticos contribuyeron a fijar los propósitos de esta investigación.

CONTENIDO

	Pág
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCION	10
1. DE LA PROTECCION LABORAL REFORZADA: UN ESTUDIO SOBRE EL DESEQUILIBRIO CONTRACTUAL	15
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1.1 Problema Juridico	15
1.1.2 Hipótesis	17
1.2. OBJETIVOS	18
1.1.1 Objetivo General	18
1.1. 2 Objetivos Específicos	18
2. ORIGEN Y FUNDAMENTO LEGAL DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA	19
2.1. El trabajo, como derecho fundamental en Colombia	19
2.2. Alcance del derecho al trabajo de una persona con discapacidad	20
2.3. La estabilidad laboral reforzada es disciplina legal o jurisprudencial	23
2.4. La estabilidad laboral reforzada: una mirada a la jurisprudencia de las altas Cortes	28
2.4.1. Precedente jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia sobre estabilidad laboral reforzada	29

2.4.2 Precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional sobre estabilidad laboral reforzada	31
3. ORIGEN DEL FUERO DE SALUD COMO FUENTE DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA	35
3.1 Causas originarias de la estabilidad laboral reforzada	35
3.1.1 Incapacidad	36
3.1.2 Discapacidad	41
3.1.3 Invalidez	43
3.1.4 Portadores VIH/SIDA o cáncer	47
4. EECTOS DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA	49
4.1 Beneficios que aporta la estabilidad laboral reforzada a un trabajador discapacitado por enfermedad de origen común	49
4.2 Contratos de trabajo a término fijo en relación con la estabilidad laboral reforzada	51
4.3 Eficacia del permiso de despido para trabajadores en condición de discapacidad con enfermedad de origen común	56
4.4 Mecanismos para el empleador con trabajadores en condición de discapacidad de origen común	58
4.4.1 Reubicación del trabajador	59
4.4.2 Reconocimiento de la pensión de invalidez	61
5. CONCLUSIONES	62

RESUMEN

El presente estudio intenta demostrar el desequilibrio contractual que genera la protección laboral reforzada, mecanismo de protección legal, ampliamente desarrollado por la jurisprudencia, a través del cual el legislador en desarrollo de los principios del Estado Social de Derecho, ampara a un grupo de personas que por sus características especiales o condición de discapacidad están sujetas a la permanencia en el lugar de trabajo y a la remuneración, en contraposición al término de los contratos laborales suscritos y su desempeño laboral, lo cual atenta contra los intereses del empleador toda vez que el operador jurídico fija una regla de obligatorio cumplimiento que permite al trabajador el disfrute de sus derechos fundamentales e irrenunciables en cuanto a su seguridad social y mínimo vital y que por el contrario obstaculizan los intereses del empleador en aquellas circunstancias en las que se requiera dar por terminado dichas relaciones laborales por causas ajenas a la especial condición del trabajador.

Palabras claves: protección laboral reforzada, condición de discapacidad, desequilibrio contractual, fuero de salud.

ABSTRACT

The present study attempts to show the contractual imbalance that generates the enhanced employment stability, protection jurisprudence mechanism through which the constitutional judge protects a group of people with special characteristics or extreme weakness, ordering that these people remain in the workplace and remuneration, in completely different conditions for which they were contracted. This situation goes against the interests of the employer because the constitutional judge makes a mandatory rule in which the workers can enjoy their fundamental and inalienable rights to the social security and vital minimum, hindering to terminate the employment relationship for legal reasons.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación se ocupará de analizar los efectos de las condiciones especiales que genera la estabilidad laboral reforzada como un mecanismo de protección legal ampliamente desarrollado por la jurisprudencia, dirigida a las mujeres en estado de embarazo y en periodo de lactancia y a un grupo de personas en condición de discapacidad como consecuencia de alguna limitación funcional generada por una enfermedad de origen laboral o común, las cuales están amparadas a la permanencia en el lugar de trabajo con el fin de evitar la discriminación laboral por su condición, proporcionándoles garantías especiales en el desarrollo de la relación laboral y en desequilibrio de los intereses del empleador.

Así las cosas, la Ley impone a este último la obligatoriedad de requerir un permiso ante el Ministerio de Trabajo para dar por terminados los contratos de los trabajadores que se benefician con dicho mecanismo, como el que se puede generar en aquellos casos en los que se expida una incapacidad médica discontinua a favor de un trabajador diagnosticado con enfermedad de origen común, que pueda afectar su desempeño laboral y cuya discapacidad no sea suficiente para solicitar la pensión de invalidez ante el Fondo de Pensiones, protección que se puede lograr tanto por vía legal como por vía jurisprudencial, siendo esta última más favorable en aquellos casos que generan una condición de discapacidad para el trabajador y que no estén contemplados en la ley, lo que

conlleva a evitar discriminación en el ámbito laboral y la violación de los derechos fundamentales del trabajador.

Con este escenario se pretende analizar las consecuencias que genera la obligatoriedad de mantener al trabajador beneficiado con estabilidad laboral reforzada para el empleador en aquellos casos donde la relación laboral inicialmente pactada esté sujeta al término del contrato, haciendo énfasis en aquellos casos cuya fuente este determinada por una enfermedad de origen común, aspecto sobre el cual se profundizará a lo largo de esta investigación.

Lo anterior, teniendo en cuenta que aunque el fuero de maternidad genera estabilidad laboral reforzada, dicha protección tiene un límite en el tiempo determinado en la ley. En el mismo sentido, por el hecho que las enfermedades de origen laboral o accidentes de trabajo se generan como consecuencia de los riesgos a los que se expone el trabajador en el desarrollo de su labor, originando incapacidades parciales que impiden el desarrollo normal de las labores asignadas y cuya deficiencia funcional debe ser calificada para establecer el porcentaje de pérdida de capacidad laboral del trabajador, con el fin de establecer si tiene derecho a la pensión de invalidez o a la indemnización por lesión permanente no invalidante. Contrario sensu, la estabilidad laboral reforzada generada por una enfermedad de origen común crea un proteccionismo excesivo al trabajador y desequilibrio contractual para los intereses del empleador, toda vez que el estado de salud de este último no proviene de la prestación personal del servicio en

desarrollo de las funciones para las cuales fue contratado, lo que significa que el empleador deba establecer mecanismos que le permitan sostener los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador en condición de discapacidad a la seguridad social y estabilidad en el empleo con el fin de garantizar la igualdad efectiva frente al resto de la población, disposiciones que van en contra de la sostenibilidad económica de las empresas, aun cuando la fuente de dicha protección está determinada por factores que no se originan en el desarrollo de su objeto social, toda vez que debería ser el Estado, en desarrollo de los deberes, que le impone la Constitución el que propenda por la protección de los derechos mínimos de los trabajadores en condición de discapacidad por enfermedad de origen común a través de políticas que no impliquen trasladar su obligación al empresario, que tiene igualmente derecho a constituir empresa y administrarla de acuerdo a sus objetivos económicos dentro de los lineamientos de la ley.

El presente trabajo buscará ahondar en los temas relacionados con la efectividad del mecanismo creado por la ley para solicitar la terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores favorecidos con protección laboral reforzada por enfermedad de origen común ante el Ministerio de Trabajo frente a la ocurrencia de factores como el término del contrato, su desempeño laboral o una falta en el desempeño de las funciones del trabajador y las consecuencias que se generan para los empleadores que inobserven los lineamientos de ley y omitan dicho procedimiento. En el mismo sentido se buscará comprender y establecer las facultades que tiene un juez para decretar la sanción de 180 días de salario

cuando se omite la solicitud de permiso al Inspector de Trabajo en los fallos de tutela.

Con el fin de lograr el propósito anterior, el presente estudio se dividirá en varios capítulos, de los cuales el primero buscará explicar el origen del mecanismo de protección laboral reforzada y analizar los pronunciamientos de las altas Cortes y la línea jurisprudencial creada por cada una de ellas sobre cómo se debe entender y aplicar dicho mecanismo, un segundo capítulo analizará los factores determinantes de la población de la que se predica condición de discapacidad y que es la causa para beneficiar a un empleado con estabilidad laboral reforzada haciendo énfasis en los trabajadores con enfermedad de origen común como objetivo primordial de este estudio. Un tercer capítulo intentará establecer los efectos de la estabilidad laboral reforzada en el desarrollo de la relación laboral y por último se intentará demostrar que este mecanismo de protección crea un desequilibrio contractual para los intereses del empleador y su autonomía administrativa cuando surja una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo o el vencimiento del término del mismo.

Finalmente, la investigación intentará explicar que la institución jurisprudencial de protección laboral reforzada para los trabajadores con enfermedad de origen común es un mecanismo que genera desequilibrio a los intereses económicos del empleador, pues le impone cargas administrativas ante entidades del Estado para dar por terminado los contratos de los trabajadores en condición de discapacidad,

aun cuando el término del contrato de trabajado se haya pactado con una duración definida en el tiempo en desarrollo de la autonomía de la voluntad y de conformidad con lo preceptuado en la ley para cada caso.

1. DE LA PROTECCION LABORAL REFORZADA: UN ESTUDIO SOBRE EL DESEQUILIBRIO CONTRACTUAL

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 PROBLEMA JURIDICO

Esta investigación intentará establecer si el mecanismo de protección laboral reforzada crea un desequilibrio contractual dentro de la relación laboral, en aquellos casos donde los trabajadores adquieren una especial protección como consecuencia de una limitación física, sensorial o psicológica, que pueda generar una condición de discapacidad y/o invalidez debido a una enfermedad o accidente de origen laboral o común, siendo este último el enfoque del presente estudio, toda vez que el detrimento del estado de salud de un trabajador por tal circunstancia, no se origina por la exposición al riesgo creado por el empleador y cuyos eventos han sido regulados por la ley en aras de proteger a dichos trabajadores ante una eventual terminación de sus contratos de trabajo, escenario que puede generar la desprotección de sus derechos fundamentales al mínimo vital y el acceso a la seguridad social.

Tal protección, ha sido ampliamente desarrollada por la jurisprudencia, extendiendo la misma a aquellos trabajadores con cualquier tipo de deficiencia de salud, lo cual implica que el trabajador no pueda ser despedido, toda vez que tal circunstancia conlleva la presunción legal de haberse configurado por la especial

condición del trabajador, imponiendo al empleador la carga de solicitar un permiso ante la Oficina de Trabajo, so pena de que la misma sea ineficaz y en consecuencia deba reparar al trabajador con la indemnización de 180 días de salario consagrada en el Art. 26 de la Ley 361 de 1997, lo cual supera la legalidad de la terminación de aquellos contratos que por sus características, tienen límite de en el tiempo como es el caso de los contratos a término fijo o por duración de la obra o labora contratada, máxime cuando al resultado de dicho trámite administrativo es incierto, ya que la Oficina de Trabajo debe velar por la protección de los derechos mínimos del trabajador en condición de discapacidad.

En concordancia, se pretende constatar que estos mecanismos de protección, no tienen un límite fijado en la ley, generando un desequilibrio para los intereses del empleador y un menoscabo a su autonomía de la voluntad y al derecho a la libertad de empresa, toda vez que ante el proteccionismo excesivo del trabajador en condición de discapacidad, debe crear mecanismos a través de los cuales asegure el mantenimiento de los mismos al interior de la empresa, aun cuando las causas que generaron dicha limitación son ajenas a la labores asignadas en desarrollo del contrato de trabajo.

De igual forma, se evidencia como la jurisprudencia ha extendido tal protección ordenando incluso el reintegro de los trabajadores en condición de discapacidad en un cargo de las mismas o mejores condiciones para el cual fue contratado, circunstancia que puede afectar los intereses del empleador, quien ante la

imposibilidad del trabajador para ejercer la labor para la cual fue contratado, debe reubicarlo al interior de la empresa y brindarle los mecanismos necesarios para que pueda adaptarse y capacitarse para ejercer el cargo asignado, siempre y cuando éste no interfiera en la recuperación efectiva de su estado de salud.

1.1.2 HIPOTESIS

El mecanismo de protección laboral reforzada, crea un desequilibrio contractual en el empleador, cuando la condición de discapacidad del trabajador deviene de una enfermedad de origen común, toda vez que le impide ejercer su autonomía de la voluntad para dar por terminado el vínculo laboral, superando incluso la duración de los contratos de trabajo.

En este sentido, es importante establecer los límites de la protección laboral reforzada de cara a las necesidades del empleador en virtud de la libertad de empresa y la autonomía de la voluntad en los contratos suscritos entre las partes.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

Revelar cómo el proteccionismo excesivo desarrollado por la jurisprudencia sobre la protección laboral reforzada de aquellos trabajadores con enfermedades de origen común, genera un desequilibrio contractual para los intereses del empleador, ante la carencia de un límite en la ley sobre dicha protección.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer cómo se genera el mecanismo de protección laboral reforzada y los factores que se tienen en cuenta para otorgar tal protección a un trabajador con enfermedad de origen común.
- Analizar los beneficios que obtiene un trabajador en condición de discapacidad con protección laboral reforzada y las consecuencias que tal circunstancia genera para el empleador dentro de la relación laboral cuando los contratos de trabajo cuentan con una duración definida en el tiempo.
- Estudiar las implicaciones del mecanismo que otorga la ley a los empleadores, consistente en el permiso ante el Inspector de Trabajo para dar por terminado el contrato de un trabajador en condición de discapacidad.

2. ORIGEN Y FUNDAMENTO LEGAL DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

2.1 El trabajo como derecho fundamental en Colombia.

A partir de la Constitución de 1991, el primer constituyente decidió hacer el cambio de paradigma según el cual Colombia se erigiría como un Estado Social de Derecho, consagrando un sistema político en el cual el Estado tiene la misión de garantizar derechos considerados como esenciales para la subsistencia mínima de los ciudadanos y ante lo cual estableció a través del artículo primero, cuatro principios fundantes como los son los el de dignidad humana, el trabajo, la solidaridad y el interés general.

Lo anterior significa, como lo expresó la Corte Constitucional, que los derechos en un Estado Social de derecho “son beneficios que de manera imperativa deben ser otorgados a sus titulares”.¹ Se le da al trabajo la connotación de un derecho de primera generación que como lo define el H. Magistrado Manuel Jose Cepeda² “protegen la órbita íntima e individual de cada uno de los coasociados”.

Se convierte entonces, el derecho al trabajo en un medio primordial y un derecho fundamental para proporcionar la subsistencia, como un factor económico

¹ Sentencia C-158/1998 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa

² CEPEDA, Manuel José. Derecho Constitucional: perspectivas críticas: ensayos, líneas jurisprudenciales, balance estadístico. Santa Fe de Bogotá. Siglo del Hombre Editores, 1999. p 89. ISBN 958-665-025-1

indispensable del cual depende la población. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo a través de sus pronunciamientos en la sentencia C - 645 de 2011 se refiere al concepto de mandato constitucional, según el cual, el Estado tiene la obligación de brindar especial protección al trabajo a través de la promoción de condiciones necesarias que permitan a los ciudadanos acceder a éste en condiciones dignas con el fin de que puedan generar los ingresos necesarios para su subsistencia.³

2.2 Alcance del derecho al trabajo de una persona con discapacidad.

El trabajo se debe desarrollar en un plano de igualdad, en el cual todas las personas puedan recibir la misma protección y gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ningún tipo de discriminación.

El artículo 13 de la Constitución Política consagra que la igualdad deberá ser real y efectiva ante lo cual se deben adoptar medidas en favor de los grupos discriminados, protegiendo especialmente a aquellos que se encuentren en condición de discapacidad.⁴

³ C-645 de 2011. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo: (...) *El mandato constitucional de brindar especial protección al trabajo implica dos tipos de responsabilidades para el Estado. Por un lado, el deber de promover las condiciones que permitan a todas las personas que lo requieran acceder a un trabajo para generar los ingresos necesarios y, por otro, velar porque el trabajo se desarrolle en condiciones de dignidad, particularmente cuando se realiza bajo subordinación y dependencia, dado que, en ese escenario, se presenta una contraposición de intereses, dentro de la cual el trabajador es el extremo más débil (...)*

⁴ Constitución Política, artículo 13: "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

Esto quiere decir, que el Estado tiene la obligación de establecer los mecanismos necesarios para que las personas débiles o marginadas tengan derecho a exigir las prestaciones mínimas cuando concurra una situación de discapacidad con el fin de atenuar casos de injusticia material y vulneración de la dignidad humana⁵, toda vez que ante situaciones de desigualdad o desventajas de la población, debe prestarles asistencia y protección especial. El artículo 53 de la Carta Política consagró que la ley correspondiente al trabajo debía tener en cuenta, por lo menos algunos principios mínimos fundamentales dentro de los cuales podemos destacar los siguientes; la igualdad de oportunidades para los trabajadores y la estabilidad en el empleo.

Este principio de estabilidad pretende garantizar el sustento vital de los ciudadanos a través de un medio de trabajo, que además de garantizar el acceso a la seguridad social, le permita satisfacer objetivos económicos que permitan el mejoramiento de su calidad de vida. No obstante, existen varias condiciones que crean un fuero especial a los trabajadores, a los que no se les permite dar por terminado sus contratos de trabajo, no sin antes se cumplan una serie de requisitos establecidos por el legislador.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”

⁵ Sentencia T401 de 1992 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz: “La situación descrita transforma la obligación genérica del Estado frente a las personas débiles o marginadas, en obligación específica y hace nacer el correlativo derecho a exigir las prestaciones correspondientes por parte de las personas en quienes concurran las circunstancias de debilidad manifiesta. El Estado social de derecho (CP art. 1) impone la solución señalada ante los casos de manifiesta injusticia material y vulneración de la dignidad humana, cuando ha sido el mismo Estado el primero en eludir sus compromisos.”

Es así que surge la estabilidad laboral reforzada como un concepto jurídico que se predica de los sujetos de especial protección constitucional, según el cual el Estado tiene la obligación de adoptar medidas destinadas a proteger de manera especial a los trabajadores que por sus condiciones de discapacidad deban permanecer hasta cuando sea posible en su sitio de trabajo.

Lo anterior, teniendo en cuenta que el ejercicio del derecho al trabajo determina la realización de otros derechos que le son inherentes a éste y que consisten en el acceso al sistema de salud y seguridad social, máxime cuando este grupo de personas dada su condición de discapacidad no se encuentran en un plano de igualdad frente al resto de la población, por lo que el Estado tiene la obligación de implementar medidas para lograr que dicha igualdad sea efectiva, limitando a los empleadores al requisito establecido en el Art. 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual debe solicitar permiso al Ministerio de Trabajo para dar por terminado un contrato de trabajo de uno de estos trabajadores, concepto que ha sido ratificado por la jurisprudencia constitucional al determinar que “lo que pretende garantizar la norma es la no discriminación laboral por la existencia de limitaciones físicas, garantizando así una estabilidad laboral mayor”⁶.

⁶ Sentencia T – 519 de 2003 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

2.3. ¿La estabilidad laboral reforzada es disciplina legal o jurisprudencial?

El concepto de estabilidad laboral reforzada tiene su fundamento en la necesidad que tiene el Estado de proteger a las personas que se consideran débiles en una relación de carácter laboral y ante la cual se pretende que un trabajador en condición de discapacidad pueda mantener su cargo ante la imposibilidad de acceder a otro trabajo.

Existen varias disposiciones constitucionales con las cuales el Estado promovió una serie de principios incluyentes que permitieran la protección de las personas en condición de discapacidad, las cuales parten del principio de una igualdad real y efectiva. En desarrollo de lo anterior, el Estado debe implementar políticas de inclusión social para los disminuidos con el fin de lograr una rehabilitación que les permita el disfrute de sus derechos, procurando el cuidado de su salud.⁷

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de su Convenio 159 y la Recomendación 168 estableció que el trabajo decente es el objetivo primordial para todos, incluidas las personas con discapacidad, atendiendo los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato, integración y participación de la comunidad.

⁷ Constitución Política, Art. 47: *“El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.”*

Se establece de esta manera, el derecho de las personas discapacitadas a obtener un trabajo digno y la prohibición de discriminación por tal condición, disposiciones que fueron ratificadas por Colombia mediante la Ley 82 de 1988 reglamentada por el Decreto 2177 de 1989.

Este decreto realizó importantes inclusiones en materia de protección a las personas discapacitadas, imponiéndole el deber al Estado de garantizar la igualdad de oportunidades y derechos laborales a aquellas personas cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico, mental o sensorial debidamente reconocida.⁸ A través sus artículos 16 y 17, estableció una protección especial para los trabajadores inválidos:

*“**Artículo 16.** Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo. La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo.*

***Artículo 17.** A los trabajadores de los sectores públicos y privado que, según concepto de la seguridad competente de salud ocupacional o quien haga las*

⁸ Decreto 2177 de 1989, Art. 2: “Para los efectos del presente Decreto, se entiende por persona inválida, aquella cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico, mental o sensorial debidamente reconocida”

veces en la respectiva entidad de seguridad o previsión social o medicina del trabajo, en caso de no existir afiliación a dichas instituciones, se encuentren en estado de invalidez física, sensorial o mental, para desempeñar las funciones propias del empleo de que sean titulares del empleo y la incapacidad no origine el reconocimiento de pensión de invalidez, se les deberán asignar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad.”

No obstante y antes de la expedición de este decreto el Art. 16 del Decreto 2351 de 1965 con el cual se hicieron reformas al Código Sustantivo de Trabajo estableció una disposición a través de la cual se debe realizar reinstalación en el empleo:

“ARTICULO 16. REINSTALACIÓN EN EL EMPLEO. *Al terminar el período de incapacidad temporal, los {empleadores} están obligados:*

a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo:

b) A proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

1. El incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado.”

Progresivamente el legislador promulga la Ley 361 de 1997 dirigida a personas con limitación y con la cual se pretende establecer mecanismos de integración social.

En este sentido dicha ley consagra en su artículo 5 que para que una persona pueda ser considerada con limitación y sea beneficiaria de los mecanismos establecidos en ella deberá aparecer calificada como tal en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral, en sus grados de moderada, severa o profunda. También dedica su artículo cuarto “de la integración laboral” donde delega la obligación al Gobierno de establecer programas de empleo protegido en aquellos casos en que la limitación de la persona no le permita su inserción al sistema competitivo.

Dicha protección está encaminada a proteger al trabajador limitado o discapacitado imponiendo al empleador la obligación de solicitar permiso al Ministerio de Trabajo para despedir a estos trabajadores o terminarles el contrato

aun cuando la causa de dicha terminación nada tenga que ver con la condición de discapacidad del trabajador.

Dicha prohibición entonces, tiene un agravante para el empleador que en caso de no solicitar esta autorización y terminar el contrato de trabajo, se hace acreedor de una sanción consistente en el pago de 180 días de salario, sin perjuicio de las prestaciones e indemnizaciones a que hayan lugar.

En este sentido cabe preguntarnos cuál es el límite para declarar que una persona se encuentre en condición de discapacidad o qué porcentaje de discapacidad debe tener certificado para que pueda ser beneficiario de los derechos adquiridos en dicha ley.

Si nos detenemos a revisar el Art. 7 del Decreto 2463 de 2001 podemos establecer las clases de limitaciones de la siguiente manera:

- Limitación moderada: pérdida de capacidad laboral entre el 15 y el 25%
- Limitación severa: pérdida de capacidad laboral mayor al 25% pero inferior al 50%
- Limitación profunda: pérdida de capacidad laboral igual o mayor al 50%.

El decreto 0019 de 2012 modificó el Art. 26 de esta ley y consagró que en aquellos casos en que el trabajador limitado incurriera en una justa causa para dar por terminado el contrato el empleador puede dar por terminado un contrato sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo siempre y cuando se respete el debido proceso.

Así las cosas y no obstante lo anterior la Corte Constitucional se ha encargado de reforzar esta protección, inobservando los parámetros establecidos por el legislador y ampliando la misma en aquellos casos donde según su criterio de protección a los derechos fundamentales del ciudadano considera que se encuentre en condición de discapacidad, es decir, que no es necesario que una persona este calificada con pérdida de capacidad laboral y conste en su carné de afiliado al sistema de seguridad social en salud, pues dicha Corte ha venido reiterando a través de su jurisprudencia que tal protección no beneficia solo a este grupo de personas sino a aquellos que puedan sufrir una disminución física en el desarrollo del contrato de trabajo.

2.4. La estabilidad laboral reforzada: una mirada a la jurisprudencia de las altas Cortes.

Si nos detenemos a revisar los fallos de la Corte Suprema de Justicia en su sala de casación laboral y los fallos emitidos por la Corte Constitucional existen varias contradicciones en cuanto a los beneficiarios de la protección especial brindada

por el Estado a aquellas personas que por su condición de limitación o discapacidad se encuentran en condición de discapacidad.

2.4.1. Precedente jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia sobre estabilidad laboral reforzada.

La Corte Suprema de Justicia ha venido ratificando a través de sus sentencias que solo son sujetos o beneficiarios de la Ley 361 de 1997 aquellos que padecen limitaciones superiores al 25% y es inexistente para las personas con menor limitación.

Varias sentencias han hecho pronunciamiento sobre la anterior hipótesis. Es el caso del radicado 32532 de 2008⁹, en la que se hace referencia al grado de limitación moderada la cual constituye el margen para que una persona adquiera la condición de discapacitado, esto es, que en desarrollo de las disposiciones contenidas en los artículos 1 y 5 de la Ley 361 de 1997, la limitación que se encuentre por debajo del grado moderada, para lo cual es necesario que se califique como tal, no puede considerarse como generadora de una condición de discapacidad, lo que conllevaría a que el empleador, como se reitera en dicha jurisprudencia, pueda dar por terminado el contrato de un trabajador discapacitado

⁹ Radicado 32532 de 2008 M.P. Elsy Pilar Cuello

siempre y cuando, su limitación este por debajo del grado de moderada, esto es, menor al 25% de la pérdida de capacidad laboral.

En la misma línea jurisprudencial, el magistrado ponente Luis Javier Osorio se refirió al alcance e interpretación que se le debe dar a la Ley 361 de 1997, en la cual fija su criterio en el sentido de manifestar que los propósitos del legislador a través de la expedición de dicha ley, era la protección efectiva de la población con limitaciones severas o profundas, “de modo que delimita el campo de su aplicación a quienes por ley son consideradas discapacitadas, es decir, todas aquellas que tengan un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada (...)”.¹⁰

Cabe resaltar que tales pronunciamientos, fijan un criterio favorable para el empleador según el cual, para que una persona se encuentre en condición de discapacidad es necesario determinar que su pérdida de capacidad laboral este por encima del grado de limitación moderada, esto es, mayor al 25%, lo que implica que los empleadores no estén obligados a solicitar un permiso ante el Inspector de Trabajo para dar por terminado sus contratos de trabajo, siempre y cuando se cumpla dicha condición, ya que no serían objeto de la protección consagrada en el Art. 26 de la Ley 361 de 1997 y en consecuencia quedaría sin efectos la presunción legal según la cual el despido de estos trabajadores tiene un

¹⁰ Radicado 37514 de 2010 M.P. Luis Javier Osorio Lopez.

nexo de causalidad con su estado de salud, el cual es el generador de la limitación.

2.4.2 Precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional sobre estabilidad laboral reforzada.

En contraposición a la anterior hipótesis, la Corte Constitucional ha determinado que la estabilidad laboral reforzada no solo se predica de las personas descritas en el Ley 361 de 1997, es decir, aquellas que hayan sido diagnosticadas con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, sino que extiende esta protección a aquellas personas que se encuentren en condición de discapacidad como consecuencia de alguna disminución sensorial, física o psicológica generada en una enfermedad o accidente de origen laboral o común, lo cual les impide desarrollar la labor encomendada en las condiciones inicialmente pactadas en el contrato de trabajo, sin necesidad de que exista una calificación previa de su pérdida de capacidad laboral, fallos que como fuente de derecho son vinculantes y constituyen el precedente para el operador jurídico.

Quiere decir lo anterior, que los jueces constitucionales, como aquellos veedores de la supremacía de la Constitución Nacional deben acatar dichos fallos y observar el precedente jurisprudencial, lo que conlleva a que no exista un límite para decretar que una persona se encuentre en condición de discapacidad, casos que han llegado a través de acciones de tutela a ser revisados y fallados a favor

del trabajador, aun cuando concurren justas causas para dar por terminados sus contratos de trabajo.

Existen varios fallos de tutela que ratifican dicha posición y que han creado un panorama favorecedor para los trabajadores en condición de discapacidad, toda vez deben ser reintegrados en las mismas o mejores condiciones a las inicialmente pactadas, generando que ante la imposibilidad de efectuar lo anterior por razones de salud del trabajador, deba reubicarlos y capacitarlos con el fin de optimizar el ejercicio de las nuevas labores encomendadas, además de la imposibilidad de ser despedidos, incluso en aquellos casos en los que son contratados a término fijo o por duración de la obra o labor contratada.

Cabe interrogarse sobre el límite que tiene el juez constitucional para declarar derechos a las personas que considera se encuentran en condición de discapacidad, requisitos que no obstante están determinados en la ley, han sido extendidos a trabajadores con cualquier afección de salud de origen común y cuyo proteccionismo excesivo por parte del operador jurídico encaminado a salvaguardar los derechos de la parte débil de la relación laboral genera un desequilibrio contractual en la cual el empleador queda desprotegido como empresario, puesto que se cohibe de ejercer su autonomía de la voluntad al interior de la empresa cuando se generan faltas graves en el desempeño de las funciones de los empleados con afecciones de salud de origen común que puedan constituir una justa causa para dar por terminado sus contratos de trabajo, ante la

presunción legal según la cual dicha terminación tiene como causa el estado de salud del trabajador.

Dicha circunstancia ocasiona que el empleador deba solicitar un permiso a la Oficina de Trabajo, ante la incertidumbre del término que tiene ésta entidad para decidir sobre la procedencia de la terminación, aun cuando la falta que haya cometido el trabajador pueda generar un perjuicio al interior de la empresa y en cuyo caso el empleador debe buscar los mecanismos necesarios para mantener la relación laboral vigente o en aquellos casos que se finaliza el término del contrato de trabajo y deba prorrogarse el mismo para no desproteger al trabajador en condición de discapacidad por causas de origen común, las cuales me permito resaltar no tienen un nexo de causalidad con las actividades desarrolladas al interior de la empresa ni a los riesgos a los que el empleador expone al trabajador en el desempeño de sus funciones, por lo que la obligatoriedad de mantener la relación laboral se convierte en una carga excesiva para el empleador.

Dicha circunstancia, aunada a la posibilidad del trabajador en condición de discapacidad de solicitar la protección de sus derechos fundamentales a través de una acción de tutela, como un mecanismo transitorio encaminado a evitar un perjuicio irremediable, agrava la situación del empleador, quien tiene la carga de la prueba. Al respecto la Corte Constitucional ratifico en Sentencia T – 131 de 2007:

“Quien instaure una acción de tutela por estimar vulnerados o amenazados sus derechos fundamentales tiene la carga procesal de probar sus afirmaciones; tan sólo en casos excepcionales, dadas las especiales condiciones de indefensión en que se encuentra el peticionario, se ha invertido jurisprudencialmente la carga de la prueba a favor de aquél”.

Visto lo anterior, debe ser el empleador quien desestime la presunción legal según la cual el despido del trabajador tiene un nexo de causalidad con su estado de salud y que por el contrario se debe a circunstancias que se suscitaron en el desarrollo del contrato o a la expiración del término del mismo, fallos que ratifican el precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional según el cual la protección de una persona en condición de discapacidad no es solo para aquellas que tengan una pérdida de capacidad laboral mayor al 25% sino que por el contrario se hace extensiva a aquellos trabajadores con cualquier limitación de carácter sensorial, físico o psicológico, que le impide desarrollar la labor en las condiciones inicialmente pactadas.

3. ORIGEN DEL FUERO DE SALUD COMO FUENTE DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

3.1 Causas originarias de la estabilidad laboral reforzada.

El mecanismo de estabilidad laboral reforzada tiene su fundamento en un fuero especial creado por la ley para aquellas personas limitadas que aparecieran como tales en el carné de seguridad social de salud de conformidad con lo preceptuado en la Ley 361 de 1997, la cual fue el resultado de los avances legislativos obtenidos tanto a nivel nacional como internacional, disposiciones legales con las cuales se buscaban implementar mecanismos de protección a personas discapacitadas a través de la creación de políticas de inclusión social en las cuales se hacía énfasis en el disfrute del derecho al trabajo en un plano de igualdad, que le permitiera al discapacitado el reconocimiento de sus derechos mínimos.

Pero solo fue a partir de la Ley 361 de 1997 que se crea un fuero especial que beneficia al trabajador discapacitado, el cual obliga al empleador a solicitar un permiso ante la Oficina de Trabajo, con el fin de efectuar la terminación de su contrato ante la configuración de causales ajenas a su limitación o al término del contrato, lo cual permite al Estado cumplir con su obligación de crear las condiciones necesarias para promover una igualdad real y efectiva y a adoptar las medidas necesarias en favor de los grupos discriminados de conformidad con lo

preceptuado en el Art. 13 de la Constitución Nacional. Esta ley no solo genera mecanismos de inclusión para personas discapacitadas teniendo en cuenta la pérdida de capacidad laboral del trabajador, sino que también crea una sanción para el empleador que no agote el requisito de permiso ante el Ministerio de Trabajo y de por terminado el contrato de un trabajador en estado de discapacidad, imponiéndole la obligación de pagar a su favor 180 días de salario.

Dicho mecanismo favorable ha sido ampliamente desarrollado por la jurisprudencia, la cual ha extendido esta protección a aquellas personas que se encuentren en condición de discapacidad como consecuencia de la aparición de eventos que puedan surgir en el desarrollo del contrato de trabajo y que disminuyan notoriamente el estado de salud de un trabajador a causa de una enfermedad o accidente de origen común. En el mismo sentido dicha corporación ratifica el fuero de maternidad creado por el legislador, por lo que pasara a exponer aquellas causas que generan una protección laboral reforzada, dentro de los cuales podemos destacar los siguientes:

3.1.1 Incapacidad.

Al respecto la Corte Constitucional ha manifestado lo siguiente:

“Se entiende que la incapacidad tiene origen en enfermedad general cuando la inhabilidad física o mental sobreviene a una enfermedad o accidente no originado

por causa o con ocasión de la clase de trabajo que desempeña. El pago de las incapacidades evita que se vean comprometidos los derechos fundamentales de quien padece una disminución de sus habilidades físicas o mentales.”¹¹

El Ministerio de Trabajo define la incapacidad como “el reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de la misma que hacen las EPS a sus afiliados cotizantes no pensionados, por todo el tiempo en que estén inhabilitados física o mentalmente para desempeñar en forma temporal su profesión u oficio habitual”¹² y las cuales pueden ser de origen profesional y de origen común.

Una vez definido el alcance de esta prestación económica, debemos resaltar que la incapacidad aporta un beneficio de protección a aquellos trabajadores que estén inhabilitados para desempeñar las labores asignadas dentro del contrato de trabajo y no obstante las causas generadoras de la misma que para el presente estudio son de origen común y no tiene nexo de causalidad con las funciones propias del cargo, la Corte Constitucional ha ratificado a través de su jurisprudencia que la protección consagrada en el Art. 26 de la Ley 361 de 1997 debe ser extensiva a esta población, pues se evidencia que poseen una condición de discapacidad como consecuencia de la disminución física o emocional que sufra dicho empleado, lo cual imposibilita al empleador para dar por terminado sus contratos de trabajo.

¹¹ Sentencia T – 137 / 12 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto

¹² <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/incapacidad.html>.

En el mismo sentido y no obstante lo consagrado por el numeral 15 del Art. 62 del C.S.T. en el sentido que el empleador puede dar por terminado un contrato de trabajo por justa causa cuando sobrevenga una enfermedad crónica del trabajador cuya curación no haya sido posible durante 180 días y cuyo efecto solo tendrá lugar al vencimiento de dicho plazo, el empleador debe dar aplicación al Art. 26 de la Ley 361 de 1997 que consagra la obligatoriedad de solicitar permiso al Ministerio de Trabajo para que proceda la terminación del contrato del trabajador, lo cual fue ratificado mediante sentencia C-531 de 2000.¹³

Al respecto, la Corte Constitucional ha expedido varias sentencias que ratifican lo anterior, de las cuales me permito enunciar algunos fragmentos para ilustración y análisis del presente estudio:

(...)Analizando la situación especial en que se encuentra la accionante y verificando el cumplimiento de los requisitos antes enunciados se tiene, en lo que respecta al primer punto que la señora Betty Sáenz de Castro, al momento de su despido, se encontraba en condición de debilidad manifiesta por haber adquirido una enfermedad crónica que produjo menoscabo en su estado de salud durante la ejecución del contrato laboral. (...)

¹³ Sentencia C - 531 DE 2000. M.P. Dr. Álvaro Tafur Galvis: “el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y solo es eficaz en la medida que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.”

(...)Ante esta situación la Corte Constitucional ha sostenido que el trabajador queda en un estado de debilidad manifiesta y en este preciso caso el derecho a la estabilidad laboral adquiere el carácter de fundamental. Esto obedece a la integración de diversos mandatos constitucionales como el principio de solidaridad que obliga a todos los actores de la sociedad; el principio de la igualdad material, que implica la toma de medidas afirmativas a favor de los diferentes grupos que por su especial condición merecen un trato diferencial y dentro de esta línea discursiva esta Corporación ha considerado que un despido que tenga como motivación -tácita o expresa- la disminución de la capacidad laboral del trabajador a causa de su enfermedad, es a todas luces una acción discriminatoria y un abuso por parte de las facultades legales otorgadas al empleador, cuando éste da por terminada unilateralmente la relación laboral.

(...) Como conclusión se tiene, que al trabajador incapacitado le asiste el derecho a la permanencia en su lugar de trabajo o en uno de igual jerarquía en el caso de que por su especial condición física deba ser reubicado; contrario sensu, surge para el empleador la obligación de mantener la relación laboral y en caso de querer darla por terminada, deberá seguir el debido proceso establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de las sanciones establecidas en la misma y del pago de las acreencias laborales que se generen con ocasión del despido ineficaz.”¹⁴

¹⁴ Sentencia T 462 / 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

De esta manera, la Corte Constitucional se ha expresado en aquellos casos que contemplan la terminación de un contrato de trabajo de un empleado que supera los 180 días de incapacidad continua a causa de una enfermedad de origen común, en los siguientes términos:

“La legislación laboral colombiana ha protegido la estabilidad laboral de la persona que se encuentra en ese periodo de incapacidad por merma en su estado de salud, hasta tanto se defina su situación jurídica para que no quede por fuera del Sistema Integral de Seguridad Social, proscribiendo el despido de un trabajador con incapacidad laboral menor a 180 días y consagrando la reubicación laboral cuando es posible.”¹⁵

“Entonces, el concepto general de reubicación, entendido como el derecho de retornar al trabajo en la misma empresa, con similares condiciones y con la continuidad del derecho a la seguridad social, está directamente relacionado con la limitación que tiene el empleador para dar por terminada la relación laboral amparándose en un período de incapacidad del trabajador.”¹⁶

Lo anterior significa, que la Corte Constitucional ha creado un precedente, como fuente de derecho, según el cual el trabajador incapacitado goza de estabilidad laboral reforzada toda vez que su padecimiento de salud crea una condición de

¹⁵ Sentencia T 088 de 2012 M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

¹⁶ Sentencia T 899 de 2013 M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

discapacidad que lo convierte en un derecho fundamental y ante el cual debe permanecer protegido por el Sistema de Seguridad Social, el cual le permite el goce de los derechos mínimos a la subsistencia y mínimo vital y el despido por dicha causal origina acciones discriminatorias y se convierte en un abuso por parte del empleador y sus facultades legales dentro de uno de los elementos del contrato de trabajo, como lo es la subordinación.

3.1.2 Discapacidad.

El objetivo primordial de la Ley 361 de 1997 es el establecimiento de mecanismos de integración de las personas con limitación, ya sea en sus grados de moderada, severa o profunda. Tal circunstancia generada en una discapacidad definida por la Resolución 48 de 1996 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea de las Naciones Unidas *“puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio”* genera en el trabajador un estado de indefensión o debilidad manifiesta, que protege la ley a través de mecanismo de inclusión laboral o prohibición de terminación de sus contratos laborales por dicha causal y sin la autorización previa de la oficina de trabajo.

Al respecto, la discapacidad generada por un accidente o enfermedad de origen común crea en el trabajador un fuero de estabilidad laboral reforzada, que según

como lo manifiesta la Sentencia T 461 de 2012 “ *les garantiza la permanencia en el trabajo con el objeto de protegerles su dignidad humana y los derechos a la seguridad social y a la igualdad.*”

Es pertinente resaltar que aunque haya distinción entre los grados de limitación de una persona, la cual es claramente señalada en el Art. 7 del Decreto 2463 de 2001 la severidad o no de la discapacidad de un trabajador no es determinante para que el operador jurídico declare su estado de debilidad manifiesta, lo que quiere decir, que esta se genera, en cualquiera de los tres casos determinados en la ley o con la simple concurrencia de alguna dificultad en el estado de salud del trabajador, como lo señalo la sentencia T – 198 de 2006 “*la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitado.*”

Asimismo la sentencia T 614 de 2011 señalo que “*El amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia, entendida como una pérdida o anomalía, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del*

ámbito normal del ser humano; iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales.”

Quiere decir lo anterior, que la limitación de una persona con discapacidad es la principal causa de protección laboral reforzada de un trabajador que ha padecido un deterioro de salud por una enfermedad de origen común.

3.1.3 Invalidez

El Art. 38 de la Ley 100 de 1993 establece que *“se considera invalida la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral”*.

Dicho porcentaje se convierte entonces, en uno de los requisitos fundamentales para acceder a la Pensión de Invalidez por enfermedad o accidente de origen común, para lo cual es necesario que además se encuentre cotizando al sistema y haya cotizado por lo menos 26 semanas al momento de producirse el estado de invalidez o en su defecto y en caso de que hubiera dejado de cotizar, hubiera efectuado aportes durante por lo menos 26 semanas del año inmediatamente anterior al momento en que se produzca el estado de invalidez, tal y como lo establece el Art. 39 de la Ley 100 de 1993.

No obstante, para que una persona sea declarada invalida, debe someterse a una calificación de pérdida de capacidad laboral que de acuerdo con el Art. 142 del Decreto 19 de 2012 está a cargo del Instituto de Seguros Sociales, de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones, de las Administradoras de Riesgos Profesionales - ARP, de las Compañías de Seguro que asuman el riesgo de invalidez o muerte y de las entidades promotoras de salud – EPS, las cuales deberán enviar el trabajador a la Junta Regional de Calificación de Invalidez cuando éstos hayan manifestado su inconformidad en un término de diez (10) días contados a la partir de la fecha de notificación del dictamen, entidad que debe confirmar o modificar el porcentaje de pérdida de capacidad laboral obtenido, el cual puede ser apelable ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

Dicho procedimiento, conlleva el cumplimiento de varios requisitos que deben agotarse de forma gradual para solicitar la calificación de la pérdida de capacidad laboral, que le permita al trabajador acceder a una Pensión de Invalidez. Quiere decir lo anterior, que el empleador debe mantener al trabajador discapacitado hasta tanto obtenga dicha pensión, ante lo cual puede dar por terminado su contrato de trabajo por la causal dispuesta en el numeral 14 del literal A del Art. 62 del C.S.T. que a su tenor literal señala: *“El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.”*

Dicha causal beneficia de alguna manera al empleador, puesto que una vez el trabajador discapacitado con una pérdida de capacidad laboral mayor al 50% haya

obtenido su Pensión de Invalidez, se pueda dar por terminado su contrato, sin necesidad de acudir a la Oficina de Trabajo con el fin de pedir el permiso solicitado en el Art. 26 de la Ley 361 de 1997, pues en esta instancia el trabajador discapacitado obtendría el sustento básico para solventar sus necesidades mínimas y tendría un acceso permanente a una entidad promotora de salud para el tratamiento de las afecciones que puedan generarse de su limitación.

Lo anterior, sin perjuicio del término que pueda transcurrir desde la fecha de estructuración de la enfermedad o accidente de origen común, la cual generaría una serie de incapacidades que deben ser continuas y por el mismo diagnóstico, hasta alcanzar los 180 días, término que una vez cumplido, limita la obligación del empleador a seguir realizando los aportes al Sistema de Seguridad Social siempre y cuando haya un proceso médico vigente, puesto que desde el tercer día de incapacidad debe ser la entidad promotora de salud a la cual se encuentre afiliado el trabajador quien asuma el pago de las incapacidades expedidas por el médico tratante de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 2943 del 17 de diciembre de 2013, periodo durante el cual el empleador no puede dar por terminado el contrato de trabajo del discapacitado por enfermedad o accidente de origen común, pues tal circunstancia configuraría la violación a la prohibición contenida en la Ley 361 de 1997.

Tal disposición, contraria lo preceptuado en el numeral 15 del Art. 62 del C.S.T. que a su tenor literal señala como una justa causa para dar por terminado el contrato:

“La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.”

Lo anterior, teniendo en cuenta que ante la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores a su sustento básico y acceso a la seguridad social el legislador ha preceptuado que el empleador no puede llevar a cabo la terminación del contrato de una persona discapacitada ante la presunción legal que se ha hecho por su condición, no obstante existan causales diferentes como la configuración de una falta grave o la expiración del término del contrato de trabajo, toda vez que dicha circunstancia genera una indemnización a favor del trabajador de 180 días de salario por no haber solicitado el permiso correspondiente a la Oficina de Trabajo.

3.1.4 Portadores de VIH/SIDA o cáncer.

Al respecto la Corte Constitucional, ha realizado diferentes manifestaciones en el sentido que el mecanismo de protección laboral reforzada se predica igualmente de aquellos trabajadores portadores de VIH. La sentencia T 273 – 2009 ha conceptuado:

“Por ello, la jurisprudencia constitucional no ha dudado en calificar a las personas portadoras del virus de inmunodeficiencia humana –VIH/SIDA- como sujetos de especial protección que merecen un trato preferencial frente a los demás ciudadanos ya que, su padecimiento conlleva el deterioro paulatino y constante de su salud que los coloca en un estado de debilidad manifiesta e impone el deber para el Estado de adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social con una atención especializada, y a los ciudadanos de obrar conforme al principio de solidaridad, es decir respondiendo con acciones humanitarias frente a dichas personas”

En este sentido, podemos reiterar que el beneficio otorgado a estos trabajadores está encaminado a la protección de sus derechos fundamentales, toda vez que su condición de discapacidad es evidente, no solo por sus padecimientos de salud sino también, por la discriminación de la que puedan ser víctimas dentro del ámbito laboral que según la Corte Constitucional en la sentencia T 273 de 2009 *“coloca al enfermo en una difícil situación económica y social que vulnera su*

dignidad, pudiendo llegar a afectar también sus derechos a la vida, a la salud y a la seguridad social y al trabajo”.

Aunado a lo anterior, esta corporación se ha pronunciado sobre aquellos trabajadores con cáncer, los cuales tienen un deterioro significativo de salud que devenga de esta enfermedad catastrófica, razón por la cual son sujetos de especial protección del Estado. La sentencia T 519 de 2003 consagró:

“En la presente ocasión, la Sala Sexta de Revisión tutelar los derechos fundamentales al trabajo y a la igualdad del señor Rafael Eugenio Artuz Urbina por encontrar que (i) está probada la debilidad manifiesta del peticionario por la presencia de carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico por lo cual se amerita una especial protección, (ii) la accionada bajo la figura del despido sin justa causa con indemnización, siendo la real causa la enfermedad, desvinculó laboralmente al peticionario configurándose una discriminación y un abuso del derecho, y (iii) el hecho de que aún no se haya determinado si el origen de la enfermedad es o no un riesgo profesional, ello no es óbice para brindar la protección especial en el campo de la tutela.”

Como se ha venido expresando, la estabilidad laboral reforzada es un beneficio otorgado a aquellos trabajadores que tienen una condición especial determinada así por el constituyente, que protege a aquellas personas que se encuentran en un estado de indefensión, toda vez que la disminución sensorial, física o psicológica originada por una enfermedad catastrófica como puede ser el VIH o el cáncer, les

impide un desempeño laboral en las condiciones inicialmente pactadas en el contrato y cuyo concepto se ha extendido a lo largo de los pronunciamientos de la Corte Constitucional y con los cuales se pretende evitar que dicha población pueda ser víctima de discriminación.

4. EFECTOS DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

4.1. Beneficios que aporta la estabilidad laboral reforzada a un trabajador discapacitado por enfermedad de origen común.

El estado de debilidad manifiesta de un trabajador discapacitado por enfermedad de origen común, genera en el mismo, el derecho fundamental de estabilidad laboral reforzada que le otorga ciertos beneficios al tenor del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que señala:

“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.”

En este orden de ideas se hace necesario analizar el alcance de tal disposición para determinar en qué consiste la protección que se predica de la población en estado de debilidad manifiesta:

(...)Ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación (...), quiere decir lo anterior, que un trabajador en estado de debilidad manifiesta generada en una enfermedad de origen común por las causales ya estudiadas, tiene el derecho a permanecer contratado, ante la imposibilidad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo que lo vincule con la empresa, lo anterior con el fin de salvaguardar su derecho al mínimo vital y seguridad social, que le permitan continuar con su tratamiento médico, no obstante no exista nexo de causalidad entre la disminución física o emocional sufrida por dicho trabajador y el giro de la actividad propia de las funciones asignadas en desarrollo de su contrato individual de trabajo y el término del mismo.

La sentencia T 754 de 2012 consagro que el trabajador en estado de debilidad manifiesta tiene derecho a *“no ser despedida en razón de su situación de*

vulnerabilidad, a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral”.

De igual forma la sentencia 575 de 2010 reiteró que la terminación del contrato de trabajo de una persona en estado de debilidad manifiesta por enfermedad de origen común contenía la presunción legal según la cual se había realizado por razón de dicha discapacidad: *“iv) la presunción de despido o terminación del contrato por razón de la discapacidad – criterio que aplica no solo a los contratos a término indefinido sino también a los contratos pactados por un término determinado.*

Quiere decir lo anterior que el fuero otorgado a esta clase de trabajadores crea un beneficio excesivo que sobrepasa los límites fijados en algunos contratos de trabajo cuyo término es definido, como puede ser un contrato por duración de la obra o labor contratada o un contrato a término fijo.

Así las cosas, se hace necesario revisar cuales son los efectos de dicha protección en cada uno de estos contratos, con el fin de determinar si existen límites fijados en la ley que no solo protejan al trabajador en estado de debilidad manifiesta, sino también al empleador o contratante que en uso de sus facultades de subordinación o libertad de empresa, tiene en el libre albedrío de determinar qué clase de contrato regiría la relación laboral o comercial.

4.2 Contratos de trabajo a término fijo en relación con la estabilidad laboral reforzada.

Con el fin de fijar un criterio sobre lo anterior, es necesario precisar que una relación laboral puede finalizar por varias circunstancias, sea que exista un término pactado al inicio del contrato como lo es un contrato a término fijo, cuya duración este limitada en el tiempo o aquellos contratos por duración de la obra o labor determinada que se generan por causas específicas, además de las justas causas que están determinadas en la ley o el mutuo consentimiento entre las partes.

Conforme a lo expuesto, una vez que finalice la causa generadora del contrato por obra o labor determinada o el tiempo de duración fijado en el contrato a término fijo, este podría darse por terminado en las condiciones establecidas por el legislador, circunstancia que no puede predicarse en aquellos eventos en los cuales el trabajador haya adquirido una enfermedad de origen común durante el desarrollo de la relación laboral, toda vez que en este escenario, quedaría protegido por el mecanismo de protección laboral reforzada, lo que significa que el empleador tendría que solicitar un permiso al Ministerio de Trabajo con el fin de desvirtuar la presunción legal según la cual dicha finalización ha tenido como causa el estado de salud del trabajador.

La Corte Constitucional se ha pronunciado al respecto para ratificar que la finalización de la obra o labor contratada o el término del contrato de trabajo, no es óbice para dar por finalizada la relación laboral de un trabajador en estado de debilidad manifiesta, sino que por el contrario el empleador debe implementar mecanismos o políticas que permitan al trabajador ejercer labores que no contraríen la recomendaciones médico laborales otorgadas por el sistema de salud.

Sobre la anterior circunstancia el Ministerio de Trabajo ha conceptuado para ratificar el pronunciamiento de la Corte Constitucional en sentencia T 281 de 2010 la cual se refirió a la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada en este tipo de contratos, concluyendo que,

“Las garantías debidas a los trabajadores discapacitados son aplicables aún en los casos en los que el contrato de trabajo por el cual fue iniciado el vínculo laboral haya sido suscrito por un término definido o por obra específica, e incluso dentro del periodo de prueba”.

Quiere decir lo anterior, que tal pronunciamiento deja sin efecto el preaviso requerido por el legislador para notificar la determinación de no prorrogar el contrato de un trabajador contratado a término fijo. Si bien es cierto, el cumplimiento de tal disposición dejaría sin efecto el contrato a la finalización del término inicialmente pactado, el empleador estaría en la obligación de solicitar el

permiso ante la Oficina de Trabajo so pena de ser condenado al pago de la indemnización de 180 días de salario, como efecto de la presunción de la terminación del contrato por razón del estado de salud del trabajador.

La sentencia T 263 de 2009 reitero que en aquellos eventos en que se acreditara,

“(...) que la terminación del contrato de trabajo de quien padece una insuficiencia en su estado de salud no ha sido llevada a cabo con la autorización por parte de la autoridad administrativa, deberá dar aplicación a la presunción antes referida en virtud de la cual se ha de asumir que la causa de dicha desvinculación es, precisamente, su discapacidad (...)”

Bajo este escenario, el empleador estaría en la obligación de solicitar el permiso ante el Ministerio de Trabajo, lo cual significaría que hasta tanto dicha entidad no emita un concepto sobre la autorización para dar por terminado el contrato del trabajador en condición de discapacidad por enfermedad de origen común, éste deberá cumplir sus obligaciones contractuales y por lo tanto con el pago de su salario y los aportes al sistema de seguridad social, lo cual evidencia que el trabajador adquiere una protección especial ante el término del contrato de trabajo cuando este tenga una duración definida en el tiempo, por lo que en dicha circunstancia se prorrogaría automáticamente hasta tanto la Oficina de Trabajo decida sobre el permiso de terminación del contrato solicitado, esto último con el fin de proteger los derechos mínimos del trabajador aun cuando las causas

generadoras de su estado de debilidad manifiesta no tengan un nexo de causalidad con los riesgos a los que estuvo expuesto en el cumplimiento de su labor.

En sentencia T 225 de 2012, la Corte Constitucional exalta que la terminación del contrato de un trabajador en estado de debilidad manifiesta, con duración definida en el tiempo *“pierde toda su relevancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral”*, lo que significa que los derechos mínimos del trabajador a un sustento básico y el acceso a la seguridad social deben ceder al derecho de la libre determinación que tiene el empleador para ejercer su poder subordinante al interior de la empresa.

Tales eventos en relación con la restricción del ejercicio a una libre autonomía empresarial, que permite la toma de decisiones sobre el tipo de vinculación con cada trabajador, desequilibran de manera excesiva la protección brindada a la parte débil de la relación laboral, porque tales proteccionismos otorgados al trabajador en condición de discapacidad por enfermedad de origen común sugieren una carga desproporcionada para el empleador que termine el contrato de trabajo, para desvirtuar la presunción legal según la cual dichas determinaciones se toman como consecuencia de su estado de salud, la necesidad de otorgar un permiso al Ministerio de Trabajo cuando subsistan justas causas, con el fin de darle la oportunidad al trabajador que ejerza su derecho a la

defensa y la implementación de políticas al interior de la empresa que le permitan a dicho trabajador laborar en condiciones óptimas para preservar su estado de salud, que tiene que ver con reubicación *“en cargos en los cuales puedan desarrollar labores que no atenten contra su integridad”*, como lo expresa la sentencia T 230 de 2010, lo cual ratifica que el proteccionismo excesivo del trabajador en condición de discapacidad genera un menoscabo al derecho de autonomía de la voluntad del empleador y por lo tanto al derecho a la libertad de empresa.

4.3 Eficacia del permiso de despido para trabajadores discapacitados con enfermedad de origen común.

El Art 26 de la Ley 361 de 1997 consagra la prohibición de despido o terminación del contrato de trabajo por razón de la limitación física de una persona, salvo que medie una autorización de la oficina de trabajo.

Dicha autorización pretende que el Ministerio de Trabajo proteja los derechos mínimos del trabajador discapacitado cuando su empleador alegue que se configuró una justa causa para dar por terminado su contrato y ante lo cual, el trabajador pueda ejercer su derecho a la defensa. En este sentido, la entidad está en la obligación legal de determinar en qué eventos procedería dicha terminación, para lo cual es necesario un análisis detenido de las condiciones físicas y

emocionales del trabajador en estado de debilidad manifiesta, con el fin de evitar que la relación laboral sea terminada en razón a tal limitación.

Aunado a lo anterior, esta entidad deberá identificar que el empleador haya implementado políticas y mecanismos al interior de la empresa con el fin de establecer las labores acordes al estado de limitación del trabajador de acuerdo a las recomendaciones medico laborales emitidas a su favor y el acceso a capacitaciones necesarias para ejercer las mismas, con el fin de permitir una rehabilitación integral al trabajador y estabilidad en el empleo, toda vez que la autonomía administrativa del empleador debe ceder a la protección a los derechos mínimos del trabajador discapacitado en cuanto al acceso al trabajo, a la seguridad social y a un sustento básico que le permita solventar sus necesidades mínimas.

La Corte Constitucional en sentencia T 068 de 2014 consagró que el Ministerio de Trabajo no podrá aducir falta de competencia para pronunciarse sobre el otorgamiento del permiso contemplado en el Art. 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que en caso de que esta entidad se negara a estudiar el mismo, estaría desconociendo un mandato legal y las facultades que tiene para proteger las garantías fundamentales de los trabajadores discapacitados, máxime cuando está en la obligación de calificar la causal objetiva alegada por el empleador cuando esta concurra y se aduzca en la solicitud para proceder con la terminación del contrato del trabajador discapacitado.

4.4 Mecanismos para el empleador con trabajadores en estado de debilidad manifiesta de origen común.

No obstante el empleador tiene derecho a ejercer de manera autónoma la administración de su empresa, en aras de proteger los derechos fundamentales del trabajador discapacitado por enfermedad de origen común, el legislador ha establecido un permiso ante la Oficina de Trabajo, con el fin de que dicha entidad analice la objetividad de dicha solicitud y decida en últimas si el empleador puede efectuar o no la terminación del contrato, lo que significa, que aunque se haya establecido una posibilidad para tal fin esta no garantiza que el empleador pueda obtener una respuesta favorable a sus intereses sino que por el contrario y en aras de proteger los derechos fundamentales del trabajador, solicite al empleador la prueba eficiente de haber cumplido o llevado a cabo políticas al interior de su empresa con el fin de darle la oportunidad al trabajador de acceder al trabajo y las derechos que de este se desprenden.

Quiere decir lo anterior, que ante tales eventos el empleador deberá valerse de algún tipo de alternativa para evitar una terminación injustificada, cuando el trabajador tenga una limitación que afecte favorablemente el desarrollo en condiciones normales de las labores asignadas y que pueden ser:

4.4.1 Reubicación del trabajador.

Esta alternativa tiene su fundamento legal en el Art. 16 del Decreto Ley 2351 de 1995 que consagra la reinstalación en el empleo, concordante con los artículos 16 y 17 del Decreto 2177 de 1989 y la cual tiene lugar cuando un trabajador haya terminado un periodo de incapacidad y su discapacidad le permita ejercer labores determinadas o en aquellos eventos que el respectivo trabajador haya obtenido una pérdida de capacidad laboral permanente parcial, es decir, hasta un porcentaje del 49%.

En estos eventos el trabajador limitado, no podrá ser despedido toda vez que queda amparado con el mecanismo de protección laboral reforzada, la cual genera una serie de recomendaciones laborales expedidas por el sistema de salud, que deben ser acatadas en su totalidad, con el fin de permitirle el acceso al trabajo en condiciones aptas de acuerdo a su limitación.

Lo anterior también significa, que el empleador deberá realizar un estudio de los puestos de trabajo compatibles con las aptitudes del trabajador y en casos excepcionales estará en la obligación de suministrarle capacitaciones que le permitan un mejor desempeño laboral, en aquellos puestos donde sea reubicado y donde su integridad física no se vea vulnerada.

La sentencia T 850 de 2011 consagró que:

“La ley impone al empleador la obligación de mantener el vínculo laboral con el trabajador mientras que perdure la incapacidad, debiendo reincorporar a los trabajadores que han recuperado su salud y conforme con lo que el concepto médico establezca, debe cumplir con su deber de reubicar al trabajador en un puesto acorde con su condición de salud, hasta que se emita un concepto favorable de rehabilitación o hasta que consolide el derecho pensional”

Esta reubicación laboral implica el cumplimiento a cabalidad de ciertos criterios que ha fijado la jurisprudencia, dentro de los cuales se destaca la prohibición de desmejorar las condiciones laborales del trabajador en estado de debilidad manifiesta con el fin de no transgredir sus derechos a la dignidad humana y al mínimo vital. La sentencia T 554 de 2010 consagro como uno de estos criterios

(...)(iv) Obtener su reubicación laboral en un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo que ocupaba antes, es decir, de ninguna manera el nuevo cargo podrá derivar en la violación de su dignidad o en la afectación de su derecho fundamental al mínimo vital;(..)

De lo cual se desprende que en caso de que el trabajador no tenga aptitud para desempeñar el cargo al cual se haya reubicado, el empleador deberá proporcionarle los medios necesarios para capacitarse en el mismo.

4.4.2 Reconocimiento de la pensión de invalidez.

Tal circunstancia constituye una causal objetiva para dar por terminado el contrato del trabajador discapacitado por enfermedad de origen común, tal y como lo consagra el numeral 14 del literal A del Art. 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 (Art. 62 C.S.T.).

Significa lo anterior que cuando el Fondo de Pensiones ha reconocido a favor del trabajador la pensión de invalidez el empleador puede proceder a dar por terminado el vínculo laboral para lo cual debe tener en cuenta que haya sido incluida en la nómina de pensionados tal y como lo expresa la Corte Constitucional en sentencia T 1035 de 2010 *“de esta situación se concluye la importancia que tiene la garantía real de la pensión de invalidez la cual deberá verse materializada con la inclusión en nómina y el pago efectivo de las mesadas.”*, con el fin de no afectar el mínimo vital del trabajador, el cual le permitirá satisfacer sus necesidades básicas.

CONCLUSIONES

- El mecanismo legal de protección laboral reforzada ampliamente desarrollado por la jurisprudencia amparado en la garantía de una igualdad real y efectiva para trabajadores en condición de discapacidad por enfermedad de origen común, genera un desequilibrio contractual para el empleador, que debe someter su autonomía administrativa al análisis de la Oficina de Trabajo para dar por terminado la relación laboral por causas objetivas.
- El sometimiento de la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de un trabajador en condición de discapacidad por enfermedad de origen común, no es garantía para ejecutar la misma, toda vez que en ejercicio del mandato legal otorgado al Ministerio de Trabajo, dicha entidad debe proteger los derechos del trabajador a un salario mínimo y el acceso a la seguridad social, con el fin de cubrir sus necesidades básicas, creando una carga para el empleador que debe desvirtuar la presunción legal según la cual la terminación del contrato, tiene un nexo de causalidad con el estado de salud del trabajador.
- La protección laboral reforzada convierte al empleador en la parte débil de la relación laboral, ante la carencia de límites establecidos en la ley que

amparen la terminación del contrato del trabajador en condición de discapacidad en aquellos casos que se configure una justa causa o se venza el término de los contratos de trabajo, los cuales en dichos eventos no cobran efectos jurídicos sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo, en cuyos casos, esta entidad exige al empleador la prueba de haber implementado los mecanismos necesarios tendientes a reubicar al trabajador en un puesto trabajo apto a su condición de salud y/o el acceso a capacitaciones sobre como ejercer dicha labor, cuando no tenga las aptitudes necesarias para desarrollar las mismas.

- La protección laboral reforzada por enfermedad de origen común crea un obstáculo para el ejercicio de la autonomía de la voluntad del empleador, generando un desequilibrio contractual puesto que el origen de dicha limitación no tiene un nexo de causalidad con los riesgos a los que se ha visto sometido el trabajador en el desarrollo de las labores asignadas y por ende debería ser el Estado en ejercicio de la obligación que le imparte la Constitución Nacional, quien establezca mecanismos para la protección de los derechos mínimos del trabajador en condición de discapacidad y no el empleador, quien no ha generado tal condición.

BIBLIOGRAFIA

BENÍTEZ PINEDO, Jorge Mario. El principio de estabilidad laboral en los pronunciamientos de la Corte Constitucional 1992-2005. Bogotá 2006, 344 pp. Libro de Investigación. Universidad Externado de Colombia.

CEPEDA, Manuel José. Derecho Constitucional: perspectivas críticas: ensayos, líneas jurisprudenciales, balance estadístico. Santa Fe de Bogotá 1999, 89 pp. Siglo del Hombre Editores.

LOPEZ MEDINA, Diego Eduardo. El derecho de los jueces: obligatoriedad del precedente constitucional, análisis de sentencias y líneas jurisprudenciales y teoría del derecho judicial. Bogotá 2006, 366 pp. Legis.

PARRA DUSSÁN, Carlos. Derechos Humanos y Discapacidad. Bogotá 2004, 335 pp. Universidad del Rosario.

QUINCHE RAMIREZ, Manuel Fernando. Derecho Constitucional Colombiano de la carta de 1991 y sus reformas. Bogotá 2009, 807 pp. Tercera Edición. Universidad del Rosario.

Constitución Política de Colombia, Art. 13, 25, 43, 47 y 53.

Código sustantivo del trabajo, Art. 115, 140, 239-241.

Ley 361 de 1997, Art. 1, 5, y 26.

Ley 1346 del 31 de julio de 2009, Art. 27.

Decreto 2177 de 1989.

Decreto 2463 de 2001, Art. 7.

Decreto 019 de 2012.

Concepto 00034440 del 06 de enero de 2011 de la Protección Social.

Concepto 202716 del 12 de octubre de 2013 del Ministerio de la Protección Social.

Concepto 54800 del 02 de Abril de 2014. Ministerio del Trabajo.

Concepto 1181126 del 15 de julio de 2014 del Ministerio de Trabajo.

Sentencia C – 158 de 1998 M.P. Dr. Vladimiro Naranjo Mesa.

Sentencia C – 531 de 2000. M.P. Dr. Álvaro Tafur Galvis.

Sentencia C – 645 de 2011. M.P. Dr. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

Sentencia T – 088 de 2012 M.P. Dr. Nilson Pinilla Pinilla.

Sentencia T – 899 de 2013 M.P. Dr. Nilson Pinilla Pinilla.

Sentencia T- 519 de 2003 MP. Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra.

Sentencia T – 198 de 2006 MP. Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra.

Sentencia T - 131 de 2007 MP. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto.

Sentencia T – 137 de 2012 M.P. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto.

Sentencia T- 263 de 2009 MP. Dr. Luis Ernesto Vargas Silva.

Sentencia T - 273 de 2009 MP. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto.

Sentencia T- 230 de 2010 MP. Dra. María Victoria Calle Correa.

Sentencia T- 281 de 2010 MP. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto.

Sentencia T – 401 de 1992 M.P. Dr. 5Eduardo Cifuentes Muñoz.

Sentencia T – 462 de 2010 M.P. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

Sentencia T – 519 de 2003 M.P. Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra.

Sentencia T- 554 de 2010 MP. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

Sentencia T - 575 de 2010 MP. Dr. Juan Carlos Henao Perez.

Sentencia T- 1035 de 2010 MP. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

Sentencia T- 614 de 2011 MP. Dr. Nilson Pinilla Pinilla.

Sentencia T-850 de 2011 MP. Dr. Mauricio Gonzalez Cuervo.

Sentencia T - 225 de 2012 MP. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto.

Sentencia T - 461 de 2012 MP. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

Sentencia T- 754 de 2012 MP. Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Sentencia T- 068 de 2014 MP. Dr. María Victoria Calle Correa.

Radicado 32532 de 2008 M.P. Dra. Elsy Pilar Cuello.

Radicado 37514 de 2010 M.P. Dr. Luis Javier Osorio Lopez.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.