

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-03
		Versión: 01
		Página 1 de 14

ANÁLISIS JURÍDICO DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA COMO SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN EN COLOMBIA

MARÍA LORENA FLÓREZ MARÍN
 Institución Universitaria de Envigado
 Correo electrónico: malofloma@hotmail.com

JULIANA PELÁEZ YEPES
 Institución Universitaria de Envigado
 Correo electrónico: rojita2@hotmail.com

Resumen: El objetivo del presente trabajo de grado consiste en determinar los alcances y limitaciones de la estabilidad laboral reforzada de personas con discapacidad física como sujetos de especial protección, a partir de las disposiciones en materia constitucional y jurisprudencial de la Corte Constitucional colombiana. Para ello, se propuso una ruta metodológica inductiva, la cual se relaciona más con el descubrimiento y el hallazgo que con la comprobación o la verificación; en el caso de la estabilidad laboral reforzada para personas con discapacidad física, es posible el descubrimiento de la doctrina, la legislación y el desarrollo jurisprudencial de un tema poco abordado en ámbitos jurídico-investigativos, todo ello a partir de una propuesta de tipo documental de la problemática objeto de estudio.

Palabras claves: *Estabilidad – Laboral – Reforzada – Discapacidad – Física – Protección – Doctrina – Legislación – Jurisprudencia.*

Abstract: The aim of this work is to determine the degree scope and limitations of enhanced job security for people with physical disabilities as subjects of special protection from the constitutional provisions and the jurisprudence of the Colombian Constitutional Court. For this purpose, inductive methodology proposed route, which is more about discovery and finding that the checking or verification, in the case of enhanced job security for people with physical disabilities, it is possible the discovery of the doctrine, legislation and case law development of a little-addressed legal-research, all from a documentary-style proposal of the problem under study.

Key words: *Stability - Labor - Enhanced - Disability - Physics - Protection - Doctrine - Legislation - Jurisprudence.*

1. INTRODUCCIÓN

Una noción básica fundamental en el ámbito del Derecho Laboral y del Derecho Constitucional es que el trabajo es la facultad que tiene toda persona para emplear su fuerza en concordancia con sus aptitudes y conocimientos. Esta facultad comprende dos aspectos que deben considerarse para efectos de su cabal entendimiento. Por una parte, implica para el Estado la obligación de brindar a todas las personas aptas para trabajar, la oportunidad de ocuparse en las actividades que les plazcan, de acuerdo con sus aptitudes y

preparación; por otra parte, significa que nadie puede impedir a otro el ejercicio de una actividad lícita, cualquiera que ella sea. Esto sólo es válido, sin embargo, como norma general.

Manifiesta la Corte Constitucional colombiana (Sentencia T-125 de 2009) que la protección a la estabilidad en el empleo respecto de todos los trabajadores contemplada en el artículo 53 de la Constitución Política de 1991, es un principio que rige de manera general las relaciones laborales, lo que supone que el cumplimiento estricto de las obligaciones propias que demanda el desarrollo del objeto del contrato de trabajo por parte del

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 2 de 14

empleado, redunda en la conservación de su cargo, salvo que exista un procedimiento previo, o que se verifique alguna de las causales contempladas en la ley para que el empleador pueda dar por terminada la relación de trabajo.

Tratándose de los sujetos con discapacidad, la jurisprudencia constitucional ha profundizado el término “estabilidad laboral reforzada” para hacer referencia al derecho constitucional con el cual se garantiza “*la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral*” (Corte Constitucional, Sentencia C-531 de 2000). Ahora bien, para abordar el tema sobre estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad física, es necesario realizar un análisis de diversa naturaleza: constitucional y jurisprudencial.

La Constitución al ser norma de normas, determina que el trabajo es un derecho social y económico, y hace referencia a que este derecho tiene en la Carta Política una dimensión objetiva o estructural que vincula, de manera prioritaria, al poder público. La dimensión objetiva de este derecho que lo dota de una especial fuerza vinculante frente al poder público, garantiza no sólo su debida aplicación normativa, sino la necesaria vinculación entre la aplicación del derecho al trabajo y su eficacia, en consonancia con el resto de principios y derechos que consagra la Carta y que conforman un sistema coherente de ordenación social, articulado a partir de los valores fundamentales que son la base material del Estado social y democrático de Derecho.

Desde esta perspectiva, el problema objeto de estudio podrá ser analizado, siguiendo la enunciación que sobre el mismo ha realizado ya la Corte Constitucional en reciente pronunciamiento:

En cuanto a las personas discapacitadas el artículo 47 de la Carta Política señala que el Estado tiene el deber de ‘adelantar políticas de previsión, rehabilitación e

integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran’. Así mismo, el artículo 13 de la Carta propugna a que el derecho a la igualdad de las personas con limitaciones sea real y efectiva. En este sentido, ordena al Estado adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados, en especial aquellos que su condición física o mental se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta (Corte Constitucional, Sentencia T-392 de 2008).

De otra parte, la protección constitucional del discapacitado debe estar ligada a la prohibición de discriminación general y consagración de discriminación positiva del artículo 13 de la Carta, teniendo en cuenta el tema de la debilidad manifiesta (condiciones físicas, mentales y/o económicas) de no calificación. Para ello, se hace necesario analizar la jurisprudencia relativa al asunto en cuestión, como es el caso de las sentencias T - 361 de 2008, T - 198 de 2006 y T - 992 de 2008. Lo anterior en armonía con lo dispuesto en los artículos 47, 54 y 68 de la Carta Política colombiana de 1991, vale decir, la atención especial constitucional a favor de los disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales; las obligaciones del Estado y del empleador en relación con la formación y habilitación profesional de los minusválidos, y la obligación del Estado en relación con la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, respectivamente.

Frente a la justa causa de despido debe atenderse el artículo 4 de la Ley 776 de 2002; tener en cuenta las acciones de tutela resueltas mediante providencias T 062 de 2007, T 992 de 2008 y T 513 de 2006.

Así las cosas, esta propuesta busca responder al siguiente interrogante: ¿Cuáles son los alcances y limitaciones de la estabilidad laboral reforzada de sujetos de especial protección (personas con discapacidad física) a partir de las disposiciones

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 3 de 14

de la Constitución y la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana?

Para responder a este interrogante, se propone identificar los diferentes tipos de discapacidad física que regula el Derecho colombiano en materia de estabilidad laboral con fundamento en la Carta Política de 1991; también se busca exponer la normativa vigente en Colombia que garantiza el derecho al trabajo de personas con algún tipo de discapacidad física; y por último, presentar las diferentes conceptualizaciones jurisprudenciales y doctrinales atinentes al tema de la estabilidad laboral reforzada de sujetos de especial protección.

De esta manera, al titular esta investigación “Análisis jurídico de la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad física como sujetos de especial protección en Colombia”, se está haciendo referencia a que la misma tendrá como norte el derecho al trabajo, derecho que adquiere un matiz e implicaciones especiales cuando se trata de individuos con algún tipo de discapacidad física.

Por ello la pertinencia de esta investigación radica en ahondar en un ámbito del Derecho Laboral sobre el cual la doctrina no profundiza, por lo que el esfuerzo académico que para ello se requiere, exige del equipo de investigación un análisis minucioso del material bibliográfico existente que permita el análisis jurídico-normativo de la figura de la estabilidad laboral reforzada en sujetos de especial protección a la luz de la Constitución de 1991 y de la jurisprudencia elaborada por la Corte Constitucional en la materia desde la misma fecha.

Los referentes doctrinarios hallados posibilitarán la comprensión del tema específico de la estabilidad laboral reforzada; así, se podrá establecer que este concepto hace referencia a la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y obtener los beneficios prestacionales y salariales, incluso en contra de la voluntad del

empleador, sino existe una causa relevante que justifique el despido.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional proporcionará un referente práctico desde el cual se podrán conocer las especificidades que amerita la estabilidad laboral reforzada cuando se trata de sujetos de especial protección, en el caso concreto, personas en estado de discapacidad física, psíquica o sensorial.

Para ello, serán de gran estimación los pronunciamientos del máximo tribunal constitucional colombiano, toda vez que éste ha desarrollado un amplio espectro de pronunciamientos al respecto del tema objeto de estudio, por lo que a partir de dicha jurisprudencia es posible lograr una mayor comprensión sobre la importancia de los derechos fundamentales en materia laboral para las personas con discapacidad física, así como otros elementos de carácter constitucional como el garantismo, el criterio de justicia y el derecho a la igualdad en la protección de los derechos de esa población.

El carácter creativo de la investigación reseñada radica en que desarrolla un concepto del derecho laboral que si bien ha sido abordado por la doctrina y la jurisprudencia, desde un contexto específico su estudio ha estado determinado, únicamente, por algunas conceptualizaciones de la Corte Constitucional.

Por tanto, la importancia de este estudio, más allá de convertirse en un referente teórico para la población discapacitada vinculada laboralmente a una empresa, es también un aporte fundamental al Derecho Laboral colombiano en la medida en que los antecedentes sobre la problemática que aquí se propone son limitados en torno a la estabilidad laboral reforzada y otros núcleos poblacionales como es el caso de mujeres cabeza de familia, mujeres en estado de embarazo, trabajadores cobijados por fuero sindical, etc.

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 4 de 14

2. SECCIONES DEL ARTÍCULO

2.1 NATURALEZA CONSTITUCIONAL DEL DERECHO AL TRABAJO

De acuerdo con lo establecido por el máximo tribunal constitucional colombiano en la Sentencia SU-519 de 1997, especial protección estatal merece el trabajo en todas sus modalidades, como lo establece sin rodeos el artículo 25 de la Constitución Política. Ella radica, entre otros aspectos, en la verificación, por vía judicial o administrativa, según las competencias asignadas en la ley, acerca del cumplimiento por parte de los patronos públicos y privados de la normativa que rige las relaciones laborales y de las garantías y derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores.

Es claro que todo trabajador tiene derecho, de naturaleza constitucional, a que se lo remunere, pues si el pago de sus servicios hace parte del derecho fundamental al trabajo es precisamente en razón de que es la remuneración la causa o el motivo, desde el punto de vista de quien se emplea, para establecer la vinculación laboral. Esa remuneración no puede ser simplemente simbólica. Ha de ser adecuada al esfuerzo que implica la tarea cumplida por el trabajador, a su preparación, experiencia, conocimientos y al tiempo durante el cual vincule su potencia de trabajo a los fines que interesan al patrono. Este último no puede fijar de manera arbitraria los salarios de sus empleados, preferir o discriminar a algunos de ellos, hallándose todos en igualdad de condiciones; tampoco es admisible que congele indefinidamente los sueldos, absteniéndose de hacer aumentos periódicos acordes con la evolución de la inflación, menos todavía si al proceder en esa forma aumenta cada cierto tiempo los salarios de algunos empleados y no los de otros. En otras palabras, ningún patrono público ni privado tiene autorización constitucional para establecer que sólo hará incrementos salariales en el nivel mínimo y que dejará de hacerlos indefinidamente en los distintos períodos anuales cuando se trata de trabajadores que devengan más

del salario mínimo. En realidad, en una economía inflacionaria, la progresiva pérdida del poder adquisitivo de la moneda causa necesariamente la disminución real en los ingresos de los trabajadores en la medida en que, año por año, permanezcan inmodificados sus salarios. Cada período que transcurre sin aumento implica una disminución real de la remuneración y, por tanto, un enriquecimiento sin causa de parte del patrono, quien recibe a cambio la misma cantidad y calidad de trabajo, pagando cada vez menos.

Ahora bien, de acuerdo con la sentencia C-019 de 2004, el derecho al trabajo surge con particular importancia a partir del preámbulo de la Constitución, a efectos de ser protegido en la perspectiva de un orden político, económico y social justo. A dicho aspecto concurre el artículo 1 de la Carta otorgándole un valor fundante en el Estado Social de Derecho que entraña Colombia, ámbito en el que le corresponde a las autoridades proveer a su garantía en condiciones dignas y justas, es decir, atendiendo a la realización de los fines del Estado materializando los atributos y consecuencias del derecho al trabajo. Por donde el trabajador, quien de suyo le aporta día a día sustanciales fuerzas al empleador para la generación de utilidades y crecimiento patrimonial, bien merece el reconocimiento y pago de un salario justo, el derecho al descanso diario y de fin de semana, y por supuesto, el derecho a vacaciones remuneradas o a su compensación en dinero por año laborado y, proporcionalmente, por fracción de año.

Así entonces, dentro de la órbita estatal, a partir de políticas laborales consonantes con la dignidad y justicia que deben irradiar el derecho al trabajo, le compete al legislador establecer normas tendientes a salvaguardar los intereses del empleado frente al empleador. Vale decir, es tarea fundamental del Estado en general, y del Legislador en particular, promover las condiciones jurídicas y fácticas necesarias a la reivindicación del trabajo, en el entendido de que la libertad de empresa con criterio rentable implica a su vez una función social en cabeza de los empleadores,

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 5 de 14

función ésta que en términos constitucionales tiene como primeros destinatarios a los trabajadores de la empresa y, subsiguientemente, a los clientes de sus bienes y servicios.

En ese orden de ideas, ha de recordarse lo determinado en la Sentencia C-100 de 2005, según la cual el derecho al trabajo adopta una naturaleza constitucional: i) como un valor fundante de nuestro régimen democrático y del Estado Social de Derecho; ii) como un derecho fundamental de desarrollo legal; y iii) como una obligación social:

ARTÍCULO 1º.— Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

ARTÍCULO 25.— El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

ARTÍCULO 53.— El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la

seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores (Constitución Política de Colombia, 1991, arts 1, 25 y 53)

Desde esa perspectiva y sin que ello lo convierta en un derecho absoluto, el trabajo es objeto de una especial salvaguarda por parte del Estado, no sólo por razón de esa particular naturaleza, sino porque permite poner de realce la primacía de otros principios igualmente protegidos, como el respecto a la dignidad humana y a los derechos fundamentales de las personas que como trabajadores adelantan una actividad tendiente a desarrollar su potencial físico o mental, en aras de la provisión de los medios necesarios para su subsistencia y sostenimiento familiar.

2.2 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Asume rango constitucional el derecho que tiene todo trabajador a la estabilidad en el empleo, a través de la constitución política de 1991 al establecerlo como uno de los principios mínimos fundamentales en el artículo 53 de la carta.

Este principio se introduce como una garantía para el trabajador independiente del tipo de relación que lo albergue, el cual beneficia tanto a las personas vinculadas mediante un contrato de trabajo como a los trabajadores independientes.

Se traduce pues la estabilidad como

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 6 de 14

el derecho que tiene el trabajador a conservar su puesto de trabajo en tanto perduren las causas que dieron inicio al contrato, no se presente el incumplimiento grave de sus obligaciones y no intervengan circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación (De La Cueva, 2001:305).

Y que como principio otorga carácter permanente a la relación laboral y su disolución depende exclusivamente del trabajador y excepcionalmente del empleador, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de sucesos ajenos a la voluntad de los sujetos de la relación que impidan continuar con la relación laboral.

El doctrinante De la Cueva, por ejemplo, dice que la estabilidad en el trabajo

es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación (De La Cueva, 2001:306).

También aparecen otros conceptos de estabilidad laboral reforzada, como el de Jairo Villegas Arbeláez, quien considera que es “*el derecho de permanencia de quien trabaja, mientras subsista la materia de la relación de trabajo y no se le aduzca y compruebe una justa causa de terminación de la relación de trabajo*” (Villegas, 2004:271).

Ahora bien, José Montenegro Bacca a la definición de estabilidad en el empleo dijo “*que desde el punto de vista del trabajador subordinado del empleador privado, es el derecho*

de aquel a conservar su empleo durante toda su vida laboral, siempre que no sobrevenga justa causa de despido judicialmente comprobada” (Montenegro, 1977:123).

Son también participes frente al concepto de la estabilidad laboral reforzada los autores De La Fuente, Plá Rodríguez y Oscar Ermida Uriarte (Guerrero, 1995:35-41), los cuales han establecido dos categorías de protección al trabajador:

1. Estabilidad Laboral Relativa: mecanismos que buscan disuadir al empleador de despedir al trabajador. Estos traen como consecuencia una indemnización.
2. Estabilidad laboral absoluta: limita cualquier actuación del empleador que busque la desvinculación, y retrotrae la situación de hecho a aquella existente antes del despido. Su mecanismo es la declaratoria de la nulidad del despido, motivo por el cual se debe reincorporar al trabajador a su puesto de trabajo

Coinciden pues los autores anteriores citados en que la estabilidad en el empleo es la garantía que tiene el trabajador de no ser despedido salvo por justa causa comprobada, encontrando que la doctrina desconoce la facultad del empleador de despedir de forma unilateral y sin justa causa al trabajador que cumple con sus funciones. Al anterior concepto se le conoce como estabilidad absoluta, pues implica el reintegro del trabajador al empleo que desempeñaba al momento de su desvinculación. Así las cosas, en la estabilidad absoluta los derechos del trabajador se mantienen pues si es despedido sin justa causa debe remunerársele hasta que le corresponda lo derechos de jubilación; en la estabilidad relativa se resaca por el pasado es decir se indemniza en función a los años de servicios prestados por el trabajador.

La doctrina ha establecido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 7 de 14

a obtener los beneficios prestacionales y salariales, incluso en contra de la voluntad del empleador, sino existe una causa relevante que justifique el despido.

El artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo establece el principio a la estabilidad en el trabajo al determinar que en todo caso que no se determine la modalidad de duración del contrato de trabajo, este adquirirá la modalidad de un contrato a término indefinido.

Sin embargo, hay un sector de la doctrina que busca darle mayor libertad a los empleadores para terminar la relación laboral por su voluntad al solo cancelar una indemnización, afirmando que el principio ha cambiado por causa a las tendencias flexibilizadoras que desvirtúan el objetivo con el cual se creó tal principio, permitiendo así que ante causas diferentes a las del incumplimiento del contrato finalicen un vinculo laboral.

Tal como lo ha dicho la Corte Constitucional en Sentencia C-470 de 1997: *“todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo”* (Corte Constitucional, Sentencia C-470 de 1997), derecho constitucional consagrado en el artículo 53 de la constitución política, derecho que en algunos casos especiales es aun más fuerte y al cual le cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada.

Ahora bien, la relación contractual que se da en virtud del contrato de trabajo puede darse por terminada, pero esto no implica que tal rompimiento sea voluntad de ambas partes, entendiendo pues que en derecho laboral se establece para la protección de trabajadores unas medidas para asegurar la estabilidad laboral del empleado.

Para el logro de una estabilidad laboral reforzada es necesario pues que el ordenamiento jurídico propicie una garantía real y efectiva para que sea posible mantener la relación laboral.

No obstante, la Corte Constitucional ha dicho que estabilidad no es equivalente a inamovilidad y que no se le puede entender como el derecho a una permanencia en un puesto de trabajo de manera indefinida, sin importar cuál ha sido la causa de la ruptura de la relación laboral.

Lo anterior, Conforme al artículo 53 de la constitución nacional el cual establece un derecho general a la estabilidad en el empleo, sin embargo, existen casos en que este derecho constitucional a la estabilidad laboral se vuelve reforzado por motivo a situaciones que los hace más vulnerables como es el caso de los dirigentes sindicales, y por supuesto, la mujer en estado de embarazo, casos para los cuales es posible hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada.

Circunstancias que no han permitido dar estabilidad al trabajador en Colombia son los procesos de Estabilización y reformas que buscaban adecuar nuestras economías a las crisis internacionales de la época, buscando preservar la capacidad de pago de la deuda externa, pues no han permitido asentar las bases para un crecimiento económico y social y de otro lado la flexibilización del derecho laboral llevada a cabo a través de reformas laborales que no han contribuido a que los empleados sean más productivos y competitivos.

2.3 PROTECCIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

En el ámbito internacional, la protección al discapacitado se encuentra ratificada en diferentes disposiciones que datan desde mediados del siglo XX; a continuación mencionaremos las más relevantes:

1948: Declaración Universal de los Derechos Humanos:

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 8 de 14

como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 23. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

1971: Declaración Universal del retrasado mental:

El retrasado mental debe gozar, hasta el máximo grado de viabilidad, de los mismos derechos que los demás seres humanos.

1975: Declaración de los Derechos de los Impedidos:

El impedido tiene esencialmente derecho a que se respete su dignidad humana. El impedido, cualesquiera sean el origen, la naturaleza o la gravedad de sus trastornos y deficiencias, tiene los mismos derechos fundamentales que sus conciudadanos de la misma edad, lo que supone, en primer lugar, el derecho a disfrutar de una vida decorosa, lo más normal y plena que sea posible.

1981: Las Naciones Unidas lo declaran como “el año Internacional de los Impedidos”:

El objetivo de este año era poner en marcha un plan de acción a nivel nacional, regional e internacional, prestando especial atención a la igualdad de oportunidades, la rehabilitación y la prevención de las discapacidades. El tema del AII era "una participación e igualdad plenas", que podría definirse como el derecho que tienen las personas con discapacidad a participar plenamente en la vida y desarrollo de sus respectivas sociedades, a disfrutar de unas condiciones de vida iguales a las de otros ciudadanos y a compartir las condiciones mejoradas que se derivan del desarrollo socio-económico.

1982: Programa Acción Mundial de los Impedidos de las Naciones Unidas y se declara

que la década 1983 — 1992 sería el decenio de las Naciones Unidas por los impedidos:

El Programa de Acción Mundial para los Impedidos fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su trigésimo séptimo período de sesiones, por resolución 37/52* de 3 de diciembre de 1982. El propósito del Programa es promover medidas eficaces para la prevención de la incapacidad, la rehabilitación y la realización de los objetivos de "participación plena" de los impedidos en la vida social y el desarrollo y de "igualdad". Esto significa oportunidades iguales a las de toda la población, y una participación equitativa en el mejoramiento de las condiciones de vida resultante del desarrollo social y económico.

1983: Convenio C 159 de la O.I.T. - Ley 82 de 1988 — Decreto 2177 de 1989:

Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo en su 69a. reunión, Ginebra 1983. A los efectos del presente convenio, se entiende por "persona inválida" toda personas cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad. Todo Miembro aplicará las disposiciones de este Convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional.

1993: Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad:

Guiándose por las deliberaciones de la Asamblea General, el Consejo Económico y

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 9 de 14

Social, en su primer período ordinario de sesiones de 1990, convino finalmente en ocuparse de elaborar un instrumento internacional de otro tipo. En su resolución 1990/26, de 24 de mayo de 1990, el Consejo autorizó a la Comisión de Desarrollo Social a que examinara en su 32° período de sesiones la posibilidad de establecer un grupo especial de trabajo de expertos gubernamentales de composición abierta, financiado con contribuciones voluntarias, para que elaborara normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para los niños, los jóvenes y los adultos con discapacidad, en estrecha colaboración con los organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas, otras entidades intergubernamentales y organizaciones no gubernamentales, en especial las organizaciones de personas con discapacidad. El Consejo pidió también a la Comisión que finalizase el texto de esas normas para examinarlas en 1993 y presentarlas a la Asamblea General en su cuadragésimo octavo período de sesiones.

Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad: Ley 762 de 2002- Sentencia C 401 de 2003:

Los objetivos de la Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

Protocolo adicional a la Convención Americana sobre D.H. — Protocolo de San Salvador—Ley 319 de 1996—C251 de 1997:

Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

En lo atinente a la protección contra el despido es de anotar la importancia en el trato jurídico de la sentencia C-531 del 2000, referente al artículo 26 de la ley 361 de 1997. Sumado a ello, el tema de la estabilidad laboral reforzada, requiere precisión en cuanto a las disposiciones normativas del artículo 8° de la ley 776 de 2002 de cara a la reubicación del trabajador; por ello es pertinente tener en cuenta un análisis jurisprudencial de la Corte Constitucional (Sentencias T-427 de 1992, T-365 de 1995, T-515 de 1994, T-1040 de 2001, T-473 de 2002, T-519 de 2003, T-050 de 2007, T-1083 de 2007, T-449 de 2008, T-504 de 2008, T-846 de 2008, T-852 de 2008, T-992 de 2008 y T-263 de 2009).

2.4 SOBRE LA DISCAPACIDAD

Según la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad:

el término “discapacidad” significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social (Organización de los Estados Americanos, 1999, art. 1).

Sin embargo, para la Organización Mundial de la Salud, la discapacidad se explica de la siguiente manera:

(...) es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 10 de 14

vitales (Organización Mundial de la Salud).

Por tanto, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

La discapacidad se divide en varias categorías: física, sensorial, intelectual y psíquica. La discapacidad física es la clasificación que cuenta con las alteraciones más frecuentes, las cuales son secuelas de poliomielitis, lesión medular (parapléjico o cuadripléjico) y amputaciones; la discapacidad sensorial comprende a las personas con deficiencias visuales, a los sordos y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje; la discapacidad intelectual se caracteriza por una disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, entre otros), así como de las funciones motoras: esta discapacidad abarca toda una serie de enfermedades y trastornos, dentro de los cuales se encuentra el retraso mental, el síndrome Down y la parálisis cerebral; y, por último, la discapacidad psíquica se refiere a las personas que sufren alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales (Asociación Post-Polio Litaff AC, s.f.).

Específicamente, las personas con discapacidad física, se podría afirmar, es el colectivo más numeroso; existen diversas causas por las cuales se presenta la discapacidad física: factores congénitos, hereditarios, cromosómicos, por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, infecciosas o metabólicas, entre otras.

Así las cosas, la discapacidad física se origina por una deficiencia física, es decir, la pérdida o anomalía en la estructura anatómica de los sistemas osteo-articular (huesos y articulaciones), nervioso o muscular.

Existe una limitación en el área motora o falta de control de movimientos, de funcionalidad y/o de sensibilidad, que impiden realizar las

actividades de la vida diaria de manera independiente o realizarlas como las hace el común de las personas. Generalmente, se presenta en las extremidades (la discapacidad o deficiencia física no sólo se presenta en las extremidades, sino que a través de ellas se visualiza el efecto de otras deficiencias más internas del sistema nervioso central), aunque también se puede manifestar en todo el cuerpo y asociada a otras áreas.

Sin embargo, sobre las personas con discapacidad física hay una serie de mitos que es necesario sacar de nuestra idiosincrasia: que no son capaces, como característica global; que mientras más quietas y tranquilas se queden, están mejor cuidadas; que no deben exponerse a las actividades de la vida diaria; que se ausentan más al trabajo, porque se enferman; que su vida emocional y sexual están limitadas; que no son capaces de decidir por sí mismas; que si usan sillas de ruedas, están aún más impedidas para llevar una vida normal; que son sujetos sólo de derechos y no de deberes; y, por último, que no se les debe molestar, no se deben mirar, no se sabe cómo hablarles o de qué conversar con ellas.

En fin, sabemos que las personas con discapacidad física enfrentan una serie de dificultades propias de su discapacidad para desenvolverse en la vida cotidiana y social y que son agravadas por situaciones del entorno social, cultural y ambiental.

3. HALLAZGOS

A partir de la normatividad y jurisprudencia citada, es posible determinar el campo de aplicación del fuero que se ha llamado “fuero de discapacitados”. Debe tenerse en cuenta que la aplicación de la Ley 361 de 1997, sobre integración social a las personas con limitaciones, ley de donde se deriva la especial protección a los trabajadores con limitaciones físicas, no cubre a todas las personas que presenten cualquier tipo de discapacidad; para ello es necesario acreditar su

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 11 de 14

condición, es decir, su limitación debe ser comprobable.

Según la mencionada ley, las personas con limitaciones deberán aparecer calificados como tales en el carné de afiliado al sistema de seguridad social en salud, ya sea en el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través del diagnóstico médico en caso de que la limitación no sea evidente; y continúa diciendo esa misma norma que en el mismo carné deberá establecerse el tipo de limitación que presenta la persona, estableciendo para ello tres grupos: moderada, severa o profunda.

Como se ha visto, el Decreto 2463 de 2001, el cual reglamenta el funcionamiento, la integración y la financiación de las juntas regionales y nacionales de calificación de invalidez, establece en su artículo 7° las diferentes grados de severidad de la limitación que padezca una persona, y señala que la limitación será moderada cuando la junta de calificación determine la pérdida de la capacidad laboral entre un 15 y 25%; será severa cuando la pérdida de la capacidad laboral esté entre un 25 y 50%; y por último, será profunda cuando presente una pérdida de la capacidad laboral superior al 50%. Por lo tanto, según lo previsto en el mencionado decreto, las personas que presenten una limitación física inferior al 15% no serán considerados como discapacitados.

Debe aclararse en principio que la ley 361 de 1997 no consagra la estabilidad absoluta del trabajador; esta ley en su artículo 26 establece: 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 de 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.

Con la simple lectura del artículo se observa con plena claridad que no se califica con la ineficacia el despido de un trabajador con limitaciones sin la debida autorización del inspector del trabajo.

Sin embargo, la Corte Constitucional en diversos pronunciamientos, consagra a favor del trabajador con limitaciones la estabilidad laboral absoluta; es decir que el despido que se realice sin la correspondiente autorización del inspector del trabajo no produce efecto alguno, por presumirse que su despido se debió a su limitación física. Lo que indica que el trabajador despedido debe ser reintegrado a su puesto de trabajo, y como consecuencia de ello, debe recibir los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir y las cotizaciones al sistema de seguridad social en pensiones desde la fecha en que se efectuó el cese de la prestación del servicio por disposición del empleador hasta la fecha en que reinicie sus labores.

El fuero a favor del trabajador con limitaciones opera de la misma manera que el fuero de maternidad y el sindical: parte de la presunción de que el despido se efectuó por causa de la limitación física del trabajador, por lo cual, en su defensa el empleador debe desvirtuar dicha presunción.

La Corte Constitucional establece la estabilidad laboral absoluta a favor de los trabajadores con limitaciones, debido a que considera que la ley 361 de 1997 consagra una estabilidad laboral imperfecta; es decir, que la norma, desde el punto de vista constitucional, no ofrece protección suficiente a esas personas en situación de inferioridad. Es decir, a favor de las personas con limitaciones, la Constitución Política establece

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 12 de 14

diversos derechos: el de la igualdad (Art. 13CN.), el derecho al trabajo (Art. 25CN.), mínimo de derechos y garantías a favor de los trabajadores (Art. 53 CN.), el derecho a la integración social de los discapacitados (Art. 47 CN.), y la garantía al acceso a un puesto de trabajo a la personas minusválidas (Art. 54 CN.).

La protección que ofrece la ley a las personas con limitaciones frente al ordenamiento constitucional puede ser comparada con una balanza: de un lado, los derechos constitucionales a favor de los trabajadores con limitaciones, y del otro lado, cómo se garantiza por parte del legislador la efectividad de esos derechos, con el fin de ofrecer estabilidad en el empleo a esa población manifiestamente débil y vulnerable debido a su condición excepcional que los coloca en desventaja frente a otros trabajadores.

La normatividad vigente y las providencias de las altas cortes respecto a las personas con limitaciones no presenta garantías alguna tendiente al fomento de la empleabilidad de estas personas (a excepción de la Ley 1429 de 2010); sólo se refiere a la garantía de la estabilidad en el empleo. Por lo tanto es necesario que el legislador diseñe un medio eficaz para permitir el acceso a un puesto de trabajo a las personas que tienen limitaciones físicas, y lo que ha dicho la Corte Constitucional: “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 personal”, se convierta en realidad y no simplemente otro pronunciamiento más que quede plasmado en otra providencia de la Corte Constitucional. Si se concibe un medio que posibilite el acceso a un puesto de trabajo de las personas discapacitadas, estaremos frente a una real integración social de las personas con limitaciones, tal como lo predica la normatividad y jurisprudencia colombiana.

4. CONCLUSIONES

La estabilidad laboral reforzada de personas con discapacidad física ha merecido, históricamente, una especial protección desde un punto de vista tridimensional: desde la legislación, desde la jurisprudencia y desde la doctrina; básicamente, ha sido la legislación el elemento determinante en el reforzamiento de esa estabilidad laboral para los discapacitados físicos en Colombia, legislación que ha tenido dos referentes precisos: por un lado, la Constitución Política de 1991, la cual consagra en su artículo 53 el principio que protege la estabilidad en el empleo; y, por el otro, los tratados internacionales, en particular aquellos dictados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde los cuales se han determinado los alcances y limitaciones de dicha estabilidad laboral.

Tanto el derecho constitucional como el derecho laboral colombiano se han referido al trabajo como una facultad que tiene toda persona para emplear su fuerza en concordancia con sus aptitudes y conocimientos; ello significa que el trabajo no es una acción ante la cual deba estar limitado un individuo, aún cuando se encuentre en condiciones que puedan dar lugar a una eficiencia menor para llevar a cabo dichas actividades.

La discapacidad física debe entenderse como una situación que, en cierta medida, puede limitar al individuo para el ejercicio de ciertos tipos de actividades laborales; por tanto, no por ello la discapacidad física debe ser un elemento atinente a la restricción total al trabajo, ya que así como existen actividades que una persona con algún tipo de discapacidad física no puede realizar, también hay otras tantas en las que puede desempeñarse siempre y cuando cuente con las condiciones, requerimientos, acondicionamientos y especificaciones necesarias para el desarrollo de su actividad.

Para una persona con discapacidad física, el trabajo además de tener un efecto terapéutico tanto en su salud física como emocional, también

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 13 de 14

le proporciona el medio a través del cual adquiere un vínculo contractual que le brinda la seguridad social necesaria para adquirir los elementos curativos a su dolencia ocasionada por su discapacidad.

La legislación y la jurisprudencia colombiana han resaltado la especial estabilidad a la que deben estar supeditados los trabajadores que padezcan algún tipo de discapacidad física, más aún si por razón de dicha discapacidad son objeto de algún tipo de discriminación o de despido injustificado; en estos casos, el discapacitado físico tiene pleno derecho a solicitar el reintegro a sus labores con iguales o mejores condiciones o en caso tal tiene derecho a la respectiva indemnización por los daños y perjuicios ocasionados durante el tiempo en que fue separado injustamente de su trabajo.

El principio de la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad física como sujetos de especial protección no se traduce en la inamovilidad del sujeto de su puesto de trabajo; el despido de una persona con este tipo de discapacidad bien puede darse siempre y cuando se incurra por parte del trabajador discapacitado en cualquiera de las causales de despido contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 61 y 62.

Pese a que la protección a los sujetos en situación de discapacidad se desarrolló en una primera fase mediante la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en el año de 1997 se expidió la Ley 361, la cual establece mecanismos de integración social de personas con limitaciones y se dictan otras disposiciones, dio sustento legal a la protección otorgada por vía de jurisprudencia constitucional. La Corte ha considerado que en los casos de despidos a individuos en situación de discapacidad se genera una amplia posibilidad de despido por parte de sus empleadores debido a sus condiciones particulares, con lo cual el despido efectivo se basa en un problema de desigualdad que el Estado colombiano debe solventar.

Es así como en los casos de despido realizados por la administración, en los cuales se vea involucrado un discapacitado que vea afectado alguno de sus derechos fundamentales, se genera automáticamente una presunción en contra del empleador por no haber tomado las medidas necesarias para otorgar esa mayor protección por parte del Estado.

5. RECOMENDACIONES

Resulta necesario que en Colombia se desarrolle una verdadera política de generación de empleo dirigida a satisfacer las necesidades laborales de las personas con discapacidad física; para ello, se requiere de un ejercicio legislativo concienzudo por parte del Congreso de la República en el que se replanteen las políticas de empleo dirigidas a atender las exigencias de aquellos sectores de la población con un mayor grado de vulnerabilidad.

No basta con el desarrollo de normativas por parte del legislativo para la generación de empleo para personas discapacitadas si no se produce un cambio de idiosincrasia en los empleadores del país; hoy en día se contratan personas discapacitadas físicas, no con el propósito de cumplir con una función social empresarial, sino con el único objetivo de obtener los beneficios que la ley otorga a aquellas organizaciones que procuran trabajo a estas personas.

A pesar de las necesidades que aún siguen existiendo en Colombia, podría decirse que actualmente el país se encuentra en una etapa coyuntural que permitirá pasar del reconocimiento doctrinal que ha hecho la Corte Constitucional de los derechos laborales de las personas con discapacidad física a un concepto práctico y realista de la estabilidad laboral reforzada de esta población.

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 14 de 14

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asociación Post-Polio Litaff Ac. (s.f.). *Qué es la discapacidad*. En Internet: <http://www.postpoliolitaff.org/docs/QueEsLaDiscapacidad.pdf>

Constitución Política de Colombia (1991).

Organización de los Estados Americanos. (1999). *Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad*. Washington. En Internet: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

Corte Constitucional. *Sentencia C 470 de 1997*. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero.

Corte Constitucional. *Sentencia C-019 de 2004*. Magistrado Ponente: Jaime Araujo Rentería S.V. Rodrigo Escobar Gil.

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

Corte Constitucional. *Sentencia SU-519 de 1997*. Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández Galindo.

Corte Constitucional. *Sentencia T-125 de 2009*. Magistrado Ponente: Humberto Antonio Sierra Porto.

Corte Constitucional. *Sentencia T-392 de 2008*. Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy.

De La Cueva, M. (2001). *El nuevo derecho Mexicano del trabajo*. Bogotá: Porrúa.

Guerrero, F., G. (1995). Compendio de derecho laboral tomo IV: El Derecho Laboral en la Nueva Constitución. Bogotá: Editorial Leyer. p.p. 35-41.

Montenegro B., J. (1977). *Problemas relacionados con la estabilidad en el empleo*. Primer Seminario Latinoamericano de Derecho Laboral. Bogotá. Universidad Externado de Colombia, Departamento de Derecho Laboral.

Organización Mundial de la Salud. (2011). *Discapacidades*. En Internet: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

Villegas A., J. (2004). *Derecho Administrativo Laboral*. Tomo 1. Bogotá: Legis.