

FACULTAD DE CIENCIA JURÍDICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE DERECHO
FORMATO PARA PRESENTACIÓN DE ARTICULOS DE REFLEXION TIPO DOS

| | |
|---|--|
| País | Colombia |
| Ciudad | Barranquilla |
| Nombre del Estudiante o Egresado | Camilo José Chica Cervantes. |
| Identificación y lugar de Expedición | 1042450702 Exp Soledad |
| Nivel de Formación del estudiante (Indique Semestre) | Egresado |
| E-mail de Contacto | k.lo01@hotmail.com |
| Teléfonos de Contacto | 3046156550 |
| Título del Proyecto (si se deriva de alguno) | ANÁLISIS SOBRE LOS PRONUNCIAMIENTOS DE LA CORTE SUPREMA Y CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD EN COLOMBIA |
| Investigador Asesor | Juan Berrocal |
| Grupo de Investigación y Línea | Derecho Laboral y Seguridad Social |
| Nombre y formación de los autores. Camilo José Chica Cervantes | |
| Título del artículo PRONUNCIAMIENTOS DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Y CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD EN COLOMBIA | |
| Resumen en español El artículo a desarrollar busca hacer un análisis sobre la estabilidad laboral en Colombia Partiendo de lo expresado en el artículo 53 de la Carta Política, evolucionando por vía jurisprudencial, haciendo énfasis a un principio especializado de carácter fundante denominado estabilidad laboral reforzada con el cual se | |

garantiza la permanencia del trabajador en la relación laboral o vínculo.

Través de la presente se pretende llevar a cabo un análisis jurisprudencial de la Estabilidad Laboral Reforzada en personas en condición de discapacidad, haciendo un análisis entre la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional desarrollando una metodología que inscribe en el ámbito del Paradigma Hermenéutico con un enfoque cualitativo.

Palabras clave

Corte Suprema de Justicia - Estabilidad Laboral Reforzada - Personas en condición de Discapacidad

Abstract

The article to be developed seeks to make a simple analysis of labor stability in Colombia Based on article 53 of the Political Charter, evolving through case law, emphasizing a specialized principle of foundational character called reinforced labor stability with which the permanence of the worker in the labor relationship or bond is guaranteed. The purpose of this document is to carry out a jurisprudential analysis of the Enhanced Employment Stability in persons with disabilities, making an analysis between the Supreme Court of Justice and the Constitutional Court, developing a methodology that fits into the Hermeneutic Paradigm with a qualitative approach.

Key words

Supreme Court of Justice - Enhanced Labor Stability - Persons with Disabilities

Introducción

El artículo a desarrollar busca hacer un análisis sistemático sobre la estabilidad laboral en Colombia expresada en el artículo 53 de la Carta Política, evolucionado por vía jurisprudencial, a partir del establecimiento de un principio especializado de carácter fundante denominado estabilidad laboral reforzada con el cual se garantiza la permanencia del trabajador en la relación laboral o vínculo, al igual que el ente económico, ello hace que el empleado conserve seguridad y respeto a los derechos humanos que le fueron concedidos a partir de las

declaratorias y tratados en la materia.

Como objetivo general se tiene la de interpretar pronunciamientos de la corte suprema de justicia y corte constitucional sobre la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad en Colombia. Esta investigación se justifica, en la medida de que el Derecho al Trabajo, es uno de los Derechos más violado en Colombia, se transgrede al no poder acceder a un empleo y de manera análoga al no poder consérvalo. En virtud de lo anterior es importante conocer la importancia de este Derecho constitucional ya que este permite la realización de otros Derechos y brinda el permitir tener una calidad de vida digna.

Ahora bien a través de la presente se pretende llevar a cabo un análisis jurisprudencial de la Estabilidad Laboral Reforzada por Discapacidad en la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional desarrollando una metodología que inscribe en el ámbito del Paradigma Hermenéutico, con un enfoque cualitativo. El método es inductivo, el tipo de investigación definido es de naturaleza descriptivo. Se utilizan como técnicas e instrumentos como el análisis de texto entre otras. La población está conformada por cuatro expedientes, que hacen referencia a la solicitud de despido de los trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada. La principal conclusión de esta investigación consiste en abordar las posibles consecuencias jurídicas de la disparidad de posiciones entre ambas Cortes y el impacto que éstas puedan ocasionar sobre el derecho fundamental al trabajo y asimismo aportar un texto que sirva de consulta a los juristas.

En este orden de ideas se pretende poder llegar a analizar las posturas opuestas de ambas cortes, con el fin de que se pueda apreciar cómo estas posiciones pueden afectar y vulnerar derechos fundamentales como el de la igualdad, dignidad y el derecho al trabajo que se tiene en Colombia en el marco de derechos y garantías de las relaciones de trabajo dependientes, de esta manera en la presente monografía Jurídica a partir de la intencionalidad investigativa se pretende desarrollar conceptos, posiciones y preceptos Jurisprudenciales que enriquecen la función protectora y reguladora del Estado .

La tesis de orientación filosófica de la Constitución Política de Colombia fruto del acuerdo político enmarcado en

la Asamblea Nacional Constituyente se fundamenta en el establecimiento de reglas claras en principios y derechos de los asociados en el cual el Estado se erige en garante de los mismos a través de la figura del Estado Social de Derecho.

Es por ello que el Estado garante de los derechos de los ciudadanos debe propender porque sus instituciones tengan claro que la finalidad del Estado es precisamente velar por la garantía de derechos más allá de cualquier consideración formal. Y es allí donde surgen los conocidos choques de trenes en los cuales se generan fallos contrarios entre las altas cortes, Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y Consejo de Estado.

Se utilizarán fuentes secundarias como son las obras bibliográficas sobre garantías constitucionales, derecho laboral individual, jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia sobre el tema de la discapacidad. Para lo cual se requiere del análisis y compilación de fuentes primarias, secundarias y terciarias, en especial jurisprudencia de las cortes señaladas, por tanto se utilizará un enfoque de investigación cualitativa, en armonía a un tipo investigativo hermenéutico documental, lo cual permitirá satisfacer interrogantes del planteamiento del problema, plasmados en el ítem discusión. Todo ello genera la siguiente pregunta problema ¿Cuáles son los fundamentos jurisprudenciales de la Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional sobre la protección jurídica de las personas en situación de discapacidad en Colombia?

Desarrollo. (Referentes teóricos)

- Estado del arte

Correa (2009) en su artículo denominado “Panorama de la protección jurisprudencial a los derechos humanos de las personas con discapacidad en Colombia,” a través de un enfoque cualitativo hace una recopilación de la jurisprudencia constitucional colombiana en relación con la protección de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad. Desarrolla el artículo el concepto de discapacidad, la igualdad y la prevención de la discriminación, el derecho a la movilidad, el derecho al trabajo y la protección laboral reforzada de las personas con discapacidad, el derecho a la salud, y el derecho a la educación. Es importante dicho artículo

por cuanto permite tener una visión concreta de la jurisprudencia constitucional sobre la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad.

En el artículo denominado “Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad” los autores Duque, Quintero y González (2016) realizan el artículo de reflexión sobre la protección laboral a la persona con discapacidad desde la deficiencia física, síquica o sensorial en el ordenamiento jurídico colombiano y si las normas constitucionales y legales que ordenan proteger a las personas con limitaciones en su estado de salud garantizan el goce efectivo de una vida digna en el ámbito laboral. Como resultados de la investigación se genera que el concepto de limitación física, psíquica o sensorial debe ser entendido de una manera amplia y no restringido al concepto de invalidez, lo que en el ámbito laboral implica una protección constitucional a todos aquellos casos en que el trabajador desarrolla o posee una enfermedad que le impide la realización normal de sus actividades.

El autor Chávez (2003) en el artículo denominado “Protección laboral a los trabajadores con limitación física, síquica y sensorial”, hace un estudio descriptivo sobre la protección jurídica a los discapacitados en Colombia, analizando los fundamentos jurídicos tanto legales en la Ley 361 de 1997 y jurisprudencial. Enfatiza el autor que la protección a este grupo de trabajadores no sólo se limita frente al despido; también frente al ejercicio del iusvariandi y a su reubicación por causa de la limitación. Señala que es la constitucionalización del derecho laboral. Es importante el estudio por cuanto permite generar fundamentos jurídicos y aclaraciones sobre la estabilidad laboral reforzada.

En el artículo denominado “El Teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales”, el autor Velez (2013) hace un estudio analítico sobre la estrategia laboral del teletrabajo como una manera de generar inclusión en las personas en situación de discapacidad para lo cual y la creación de un eficiente sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, orientada hacia la creación de saludables ambientes de trabajo, especialmente para telediscapacitados y de manera general a los teletrabajadores. Es importante este artículo por cuanto permite

identificar la alternativa del teletrabajo como forma de inclusión laboral.

En un escrito realizado por Berrocal Durán, Juan Carlos & Rodríguez-Lara, Inés (2018) el cual tiene por título Pronunciamientos de la corte constitucional y corte suprema de justicia colombiana sobre la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores con discapacidad expresan que “Mientras que para la corte suprema de justicia los únicos que pueden gozar de estabilidad laboral reforzada son los trabajadores que presenten una disminución en un grado de discapacidad moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%). Los trabajadores que presenten una discapacidad menor del 15 % no se encuentran amparados por la ley” (p.246).

Los autores De Jesús, Girón y García (2009) en el artículo denominado Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve, hacen un estudio experimental sobre la relación entre la modalidad de empleo –protegido o con apoyo- y el nivel de calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve del área metropolitana de Caracas, Venezuela. Mediante un diseño no experimental, de tipo transaccional-correlacional, se midió la relación entre ambas variables. Para la recolección de información se utilizó un instrumento elaborado a partir de la operacionalización de la variable “calidad de vida laboral”, para lo cual se tomaron como referencia diversas aproximaciones teóricas e instrumentos de referencia. Los resultados muestran niveles promedio de calidad de vida laboral altos para el caso de los individuos que trabajan bajo las dos modalidades de empleo. El estudio concluye que no existe relación entre la variable calidad de vida laboral y la modalidad de empleo bajo la cual laboran estos individuos, probablemente porque la calidad de los propios programas de inserción laboral, independientemente de la modalidad que sean, puede determinar la calidad de vida laboral que puedan alcanzar los individuos. Es importante esta investigación por cuanto permite tener una actitud positiva frente al empleo, sabiendo que son capaces de realizar un trabajo digno y remunerativo, como cualquier otra persona.

La autora Villa (2003) en su artículo denominado “Situación laboral de las personas con discapacidad en España”, hace un estudio sobre los diversos factores que inciden directamente en la incorporación de las personas

con discapacidad en el trabajo. Se recogen a su vez las medidas de Fomento de Empleo aprobadas para personas con discapacidad en España. Es importante la investigación por cuanto permite conocer a través del derecho comparado como ha sido el fomento al empleo en España, a su vez permite conocer los diversos factores que dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Las autoras Pallisera y Rius (2004) en el artículo denominado “¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad” hacen un estudio sobre la importancia del trabajo en los procesos de participación social y de calidad de vida de las personas con discapacidad. Por ello, en el artículo se pone de manifiesto la relación que se establece entre la dimensión laboral y la integración social de los individuos con discapacidad mediante el análisis de investigaciones desarrolladas en nuestro contexto, entre las que figuran diversos estudios realizados por nuestro grupo de investigación durante los últimos años. Es importante la investigación por cuanto permite tener una visión integral de la integración laboral de las personas con discapacidad.

Alomar (2004) analiza en su artículo “El trabajo de los jóvenes con retraso mental en entornos normalizados: análisis de una realidad de trabajo con apoyo”, utilizando un estudio de casos, el comportamiento de las variables personales, laborales y sociales que pueden ayudar a predecir el éxito en el ajuste de un trabajador con discapacidad intelectual en una empresa ordinaria con la modalidad de Empleo con Apoyo. Uno de los objetivos del estudio nos interesa especialmente dado que trata sobre el impacto que ha tenido la experiencia laboral sobre la calidad de vida en las personas con discapacidad intelectual, así como su incidencia en diferentes dimensiones de vida de los trabajadores. En este sentido, la autora hace constar entre sus resultados las carencias en inclusión social del colectivo, dado que sus actividades sociales e interpersonales son escasas.

Los autores Alcover, Martínez y Zambrano (2016) en el artículo denominado “Efectos de las oportunidades de incorporación al mercado laboral sobre el desarrollo del contrato psicológico y las actitudes hacia el trabajo: el caso de trabajadores con discapacidad en el sector de call/contact centers”, a través de un estudio descriptivo analizan el efecto de las oportunidades de incorporación e integración al mercado de trabajo

sobre el desarrollo del contrato psicológico (que se espera presente una marcada orientación relacional) y sobre las actitudes hacia el trabajo – compromiso, implicación, satisfacción e intención de permanencia – (que se espera sean positivas). Para ello, utilizan una muestra formada por 46 trabajadores con distintos tipos de discapacidad física y sensorial empleados en una empresa del sector de call/contact centers. Es importante esta investigación por cuanto permite conocer las oportunidades de incorporación al mercado laboral a las personas en condición de discapacidad, permitiendo la exploración de posibles efectos positivos para las organizaciones que incorporen a estas personas.

En el artículo denominado “El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos” la autora Mónica Hernández Rios, hace un análisis de los cambios teóricos y normativos del concepto de discapacidad y su transformación a una concepción a partir del enfoque de derechos. Como resultados de la investigación la autora reconoce la persona con discapacidad como sujetos de derechos y porque no se deben negar los derechos a una persona por su condición de discapacidad. Es importante esta investigación por cuanto desarrolla aspectos cognoscitivos de la discapacidad que encuentra sustento en tratados y convenios internacionales.

Los autores Quiñonez, Rodríguez (2014) en el artículo denominado “La inclusión laboral de las personas con discapacidad” realizan un análisis sobre la discapacidad la forma de generar medidas de inclusión a este tipo de población en el Perú. En este estudio se busca identificar a las entidades públicas con funciones y responsabilidades vitales en materia de inclusión social de la persona con discapacidad, con particular relevancia en su inclusión laboral. Como resultados de la investigación los autores señalan que generarse un escenario propicio para que la política pública incida sobre una realidad desfavorable e inequitativa para un grupo importante de ciudadanos, y se pueda alcanzar una verdadera inclusión social de las personas con discapacidad; por lo que esta investigación es importante para el desarrollo de esta en el sentido que permite a través del derecho comparado en Perú tener una visión sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.

El autor Acero (2013) en la tesis de grado denominada “Aportes jurídicos para las distinciones de las

discapacidades y su efecto en la estabilidad laboral reforzada”, las personas en condición de discapacidad, deben ser protegidas por el Estado Social de Derecho Colombiano, a fin que se realice en debida forma la inclusión laboral de dichas personas, para de esta forma dar cumplimiento a los mandatos constitucionales respecto de los derechos fundamentales que les deben ser propios; igualmente se demostrará, que no todas las personas en condición de discapacidad. Como resultados de investigación el autor señala que la protección laboral de las personas en estado de discapacidad, tiene una aceptación dentro de la categoría del bien, pero partiendo del análisis normativo y siguiendo al estudio jurisprudencial nacional e internacional, de las situaciones fácticas de esta protección, encontramos que no toda discapacidad puede ser un elemento que afore al trabajador. Es importante esta investigación por cuanto tiene elementos conceptuales importantes en normas jurídicas nacionales e internacionales y mecanismo de protección jurídica.

Los autores Román y otros en el artículo denominado “Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia” se hace un estudio descriptivo sobre el desarrollo del concepto de estabilidad laboral reforzada, a través del cual, se ha pretendido otorgar especial protección a trabajadores que se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta, claramente definidos, a los cuales, les otorga un fuero de protección laboral. Es importante la investigación por cuanto tiene referencias de conceptos como Estabilidad, principios, legislación, empleo, derechos, interpretación, vinculación, aplicación, favorabilidad, constitucionalidad, fuero, trabajador, despido, contrato, discriminación, protección.

En el artículo denominado “La garantía de la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad física como herramienta de inclusión en el mercado laboral colombiano” de las autoras Castaño y Escudero se hace un análisis sobre la garantía de la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad física como una herramienta de inclusión en el mercado laboral colombiano; para ello, se parte de un abordaje comparativo de la figura de estabilidad laboral en general en el contexto de América Latina y Colombia. se estudia la estabilidad laboral reforzada como herramienta para la inclusión laboral de dicha población; finalmente, se señalan las posturas asumidas desde la jurisprudencia emanada de la Corte Constitucional colombiana sobre la estabilidad laboral reforzada que debe garantizársele a personas con algún tipo de discapacidad. Es

importante esta investigación por cuanto tiene fundamentos de la estabilidad laboral reforzada para personas en condición de discapacidad.

La autora Boada (2015) en su tesis de grado denominada “De la estabilidad laboral reforzada: un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho” se hace referencia al Derecho fundamental al trabajo, mostrando que toda persona en principio goza de este derecho siempre y cuando se cumplan los requisitos requeridos, sin embargo, existe una protección especial denominada “Estabilidad Laboral Reforzada” para ciertos grupos de personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y requieren de una especial protección. Es importante la investigación al tener elementos conceptuales sobre las personas en situación de debilidad manifiesta.

Los autores López, Perez, Ordoñez y Aguilar (2018) en su investigación denominada “Derechos fundamentales innominados: evolución, concepto y aplicación”, hacen una investigación sobre la noción de derecho fundamental innominado, partiendo desde su fundamentación epistemológica en cuanto a la naturaleza del ser persona y su relación con aquellos derechos inherentes que guardan relación directa con su dignidad, lo que exige determinar su axiología directa con el iusnaturalismo y su transformación a derecho humano mediante las diferentes revoluciones acontecidas durante la edad moderna. Es importante esta investigación por cuanto se generan elementos sobre los derechos innominados.

En el artículo denominado “Los poderes innominados del constitucionalismo latinoamericano” del autor Medier (2012) se hace una investigación en la cual se establece la necesidad de ampliar las discusiones acerca de ingeniería constitucional comparada en nuestra región referida a la estructura dualista clásica de las constituciones: poderes y derechos y garantías, al cuadro total de los poderes fácticos innominados vinculados al acumulado histórico de una matriz de colonialidad del poder, del saber y del ser y de los poderes nominados constitucionalmente. Es importante la investigación por cuanto genera aspectos importantes de los derechos innominados y el constitucionalismo.

La autora Caicedo (2015) en su artículo denominado “Del derecho fundamental innominado a ser intentado en la jurisprudencia constitucional colombiana,” se analiza el derecho fundamental innominado a ser intentado, junto con su reconocimiento y aplicación en el ordenamiento jurídico colombiano por medio de la acción de tutela; para lo cual, se abordarán tres ejes temáticos, el primero de ellos, consiste en realizar un estudio dogmático-histórico del surgimiento de los derechos fundamentales innominados y su definición; seguido por la revisión de la jurisprudencia constitucional colombiana, a través de la cual, se han reconocido derechos fundamentales innominados, con especial énfasis en la sentencia T-057 de 2015. Es importante la investigación por cuanto cuenta con la concepción del iusnaturalismo.

La autora Cerquera (2018) en la tesis de grado denominada “El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización”, hace un estudio sobre el precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional frente al tema de estabilidad laboral de varios grupos de trabajadores (mujeres embarazadas y empleados o trabajadores del sector público y del sector privado que no presentan ninguna protección constitucional especial), con el fin de determinar si esta siempre mantiene una postura social o por el contrario se ha dejado tentar por las promesas ilusorias de la implantación de las políticas neoliberales de flexibilización laboral. Es importante la investigación por cuanto genera nueva concepción del principio de estabilidad laboral y precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional sobre la estabilidad laboral impropia de los empleados y trabajadores en Colombia.

Los autores Salazar, Franco (2014) en la tesis de grado denominada “Algunas problemáticas en relación con el derecho de las personas con estabilidad laboral reforzada en Colombia”, hace un estudio sobre los aspectos: legislativo, conceptual, de interpretación y de aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, con enfoque a las personas vinculadas laboralmente que presenten un evento de salud, ya sea de origen común (enfermedad o accidente) o de origen laboral (accidente de trabajo o enfermedad laboral), teniendo en cuenta que el derecho como tal no diferencia en la situación del origen. Es importante la investigación por cuanto permite tener una visión específica sobre situaciones que se presentan para garantizar la estabilidad laboral reforzada para personas en condición de discapacidad.

Teniendo en cuenta las anteriores investigaciones se puede indicar que los antecedentes de la estabilidad laboral reforzada, se deriva en los actuales sistemas jurídicos occidentales, sean de corte continental o anglosajón, son impensables sin el respeto por el derecho a la igualdad. Su real existencia constituye un requisito sine qua non para el funcionamiento jurídico de nuestras sociedades. En efecto, las exigencias de una mayor competitividad internacional han incidido en la tendencia hacia la flexibilización de las relaciones laborales, situación que se hace evidente en la maquila: se contrata a empresarios locales que realizan procesos productivos, los que, a su vez, contratan a mujeres que realizan el trabajo en sus propias casas o en pequeños talleres en los que no se respetan los derechos laborales básicos. Implicó la concepción de estabilidad laboral reforzada como la materialización de garantizar la ecuación de igualdad fijada normativamente bajo el derecho a la igualdad ante la ley, disponer de correctivos, de suerte que ante el objetivo, ciertos tratamientos especiales sean dispuestos. Por decirlo de alguna manera, en el primer caso se parte de la igualdad, mientras que en este caso se busca. Ello obliga a tener en cuenta que estamos en presencia de otro esquema de racionalidad, pues la igualdad formal exige, en términos generales, una aproximación deóntica, mientras que la igualdad material, uno consecuencialista. Es obvio que el concepto internacional no es tan amplio como sugiere el nombre estabilidad, seguridad en el empleo, porque el mismo queda matizado al establecer que esa estabilidad estará sujeta a las características de las industrias y profesiones, y porque la misma norma establece las opciones frente al despido injustificado, que pueden ser de tres (3) tipos: a) indemnización, b) reintegro en el empleo, c) cualquier otra prestación prevista en la legislación laboral. “El concepto de estabilidad en el trabajo, está relacionado directamente con las consecuencias del despido injustificado sin justa causa” (Grisolia, 2000, p. 30).

Es importante tener en cuenta el concepto de derechos innominados, los cuales de acuerdo a lo señalado en el artículo 94 de la Constitución Política de Colombia la enunciación de los derechos y garantías contenidos en la Constitución y en los convenios internacionales vigentes no debe entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la persona humana, no figuren expresamente en ello, por lo que son aquellos que “sin estar a nivel positivo, caen en la categoría de «otros derechos», como pueden ser el derecho al agua, el derecho a la objeción de conciencia y el derecho a la verdad” (Paz, 2012, p. 407), como por ejemplo el mínimo vital, derecho a la seguridad personal y el derecho a la estabilidad laboral reforzada entre otros.

- Estabilidad laboral reforzada en personas en situación de discapacidad en Colombia

“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” (Chavéz, 2004, p. 285). El Estado les otorga protección a los trabajadores para no ser despedidos de sus labores; ya que debe existir una justificación jurídica, que exprese las causas por las cuales puede proceder el despido. Cuando los trabajadores protegidos con Estabilidad Laboral Reforzada sean despedidos de su cargo, sin mediar permiso previo de las autoridades laborales, el trabajador afectado podrá acudir ante las autoridades laborales para reclamar, mediante demanda especial, y poder adquirir el Reintegro a las labores, los salarios dejados de percibir y en el caso de los trabajadores discapacitados, una sanción adicional de 180 días de salarios por transgredir las normas de la Protección Laboral Reforzada, Siempre y Cuando se produzca el despido sin una justa causa o el trámite pertinente, este carece de efecto jurídico y por lo tanto podrá ser anulado ante las autoridades competentes y desde el inicio pesará una presunción en contra del Empleador, de quien se presumirá despidió al Trabajador por motivos, ya sea de su embarazo, de su afiliación a sindicatos o de su discapacidad.

- Principio de igualdad material

En materia laboral el principio de igualdad material se aplica en casos como el de la mujer embarazada, discapacitados y en general en las situaciones de inferioridad o debilidad manifiesta del trabajador frente a los demás trabajadores, o la pertenencia del trabajador a un grupo discriminado o marginado; es decir, una diferencia, que lo hace merecedor de un trato diferente, que debe ser especial y preferente, orientado a la igualdad real y efectiva. Lo anterior, implica la necesidad de que pretenda esgrimir en su favor la existencia del fuero laboral constitucional, de pertenecer a un grupo discriminado o marginado o encontrarse en situación de inferioridad o debilidad manifiesta, frente al común de los trabajadores; es decir, debe existir una diferencia frente a la generalidad de los trabajadores de tal magnitud que un simple análisis comparativo de ambas

circunstancias, condiciones o personas pueda conducirnos a concluir que el trabajador diferente merece un trato de igual característica.

“Es fundamental que el Estado sea el promotor principal en el desarrollo y difusión de una cultura de inclusión e igualdad de las personas con discapacidad intelectual. Asimismo, el Estado debe garantizar un sistema escolar lo más integrador posible y debe apoyar las iniciativas de instituciones y empresas, tanto públicas como privadas, en el desarrollo de programas bajo las modalidades de empleo” (De Jesús, Girón y García, 2009, p. 43).

Esta estabilidad laboral reforzada aplica sin importar el tipo de vinculación laboral existente, pues en principio se encuentra sustentado en que todas son personas las que se les debe dar un trato de igualdad ante la defensa de sus derechos fundamentales (Boada, 2015, p. 29).

De acuerdo a lo señalado en el artículo 37 del Decreto 19 de 2012: “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 (Presidencia de la república, 2012, Decreto 19).

La aplicación del principio de la estabilidad laboral reforzada para este grupo de personas se fundamenta en el respeto a la dignidad humana, y en consonancia con lo anterior previamente se ha establecido un procedimiento especial el cual se debe surtir ante el Ministerio de Trabajo con el propósito de que esta entidad sea quien autorice la desvinculación laboral (Boada, 2015, p. 108).

En tal situación, el requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o

terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador (Corte Constitucional, 2000, Sentencia C-531).

El fundamento constitucional y legal principio de estabilidad laboral de personas con discapacidad o con limitaciones físicas psíquicas o sensoriales nace como consecuencia del desarrollo del derecho a la igualdad (Cerquera, 2018, p. 32).

- Criterios de Corte Suprema de Justicia sobre la protección jurídica de las personas en situación de discapacidad en Colombia

La Honorable Corte Suprema de Justicia ha adoptado una posición exegética orientada a la legalidad sustancial relacionando directamente a discapacidad a los grados de pérdida de capacidad laboral, esto es que genera protección de la estabilidad laboral reforzada para las personas con minusvalía o invalidez igual o superior a la limitación moderada.(Corte Suprema de Justicia, 2008, Sentencia de 15 de julio, Rad. No. 32532). El trabajador debe certificar la disminución de la capacidad laboral con no menos del 25% de pérdida. (Corte Suprema de Justicia, 2014, Sentencia de 1 de enero de 2014, Rad. No. STL1182).

Circunscribe la protección laboral al cumplimiento de los requisitos que se exigen para que un trabajador acceda a la protección contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, limitación física, psíquica o sensorial, correspondiente a una pérdida de capacidad laboral con el carácter de moderada, esto es, igual o superior al 15%. (Corte Suprema de Justicia, 2009, Sentencia de 25 de marzo). La sola incapacidad del trabajador no evidencia el estado de limitación o discapacidad (Corte Suprema de Justicia, 2014, Sentencia de 29 de enero de 2014.Rad. STL773). Ausencia de vulneración al no acreditar su incapacidad como motivo del despido (Corte Suprema de Justicia, 2014, Sentencia de 13 de marzo. Rad. STP3025)

- Criterios de Corte Constitucional sobre la protección jurídica de las personas en situación de discapacidad en Colombia

La estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo opera siempre que se efectúe el despido o no se renueve el contrato a término fijo o por obra, en el periodo de embarazo de la trabajadora, lo cual requiere que se demuestre mediante un examen médico haber quedado en embarazo durante la vigencia del contrato (Corte Constitucional, 2009, Sentencia T-649).

Las personas que cuentan con capacidades físicas y/o mentales diferentes, las cuales permiten que tengan un mejor desempeño en unas funciones que en otras, pero no por eso es aceptable que los empleadores los califiquen como incompetentes pues con esta discriminación se viola claramente el Derecho Fundamental a la igualdad (Boada, 2015, p. 105).

El Estado tiene la obligación de eliminar, mediante actuaciones positivas del Estado y de la sociedad, la silenciosa y sutil marginación de las personas con cualquier tipo de discapacidad, que se encuentra arraigada en lo más profundo de las estructuras sociales, culturales y económicas predominantes en nuestro país, y quees fundamentalmente contraria al principio de dignidad humana sobre el que se construye el Estado Social de Derecholl.(Sentencia C-804, 2009)

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 discapacitados o de invalidez. (Corte Constitucional, 2006, Sentencia T-198).

“En la medida que si a la persona en situación de discapacidad se le permite prestar sus servicios desde la

comodidad de su hogar; reduciría tanto los riesgos de la organización como sus propios riesgos” (Vélez, 2013, p. 30).

Conclusión.

Para concluir este artículo se debe tener en cuenta que en el caso de las personas en condición de discapacidad estas son sujetos de especial protección, para lo cual el Estado debe procurar la garantía de sus derechos fundamentales como son de igualdad material, una diferencia, que lo hace merecedor de un trato diferente, que debe ser especial y preferente, orientado a la igualdad real y efectiva. En efecto, quedó establecido que el derecho al trabajo conlleva a la protección de derechos fundamentales, que a su vez permitirán el desarrollo en condiciones de dignidad y equidad de los tres componentes de la dimensión individual del trabajo: disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad.

Se deja claro que la discapacidad debe entenderse como una parte natural del ser humano, y de allí permitirle construir su propia vida laboral con sentido, contribuir a la sociedad de una forma adecuada y productiva, disfrutar de la autodeterminación, poder vivir con independencia y elegir de la misma manera.

La protección tiene entonces, que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral ya que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar. Este derecho al trabajo que es una actividad que no solo está encaminada a garantizar el mínimo vital y condiciones de vida digna a las personas, sino que además tiene una razón social. Pues el hombre aportando (su trabajo) a la colectividad, logra sentirse útil y con una posición definida en su grupo. Que a su vez va a beneficiar el desarrollo social de cada individuo.

En efecto, constituye el trabajo un derecho fundamental que el Estado debe garantizar de manera permanente a todos los habitantes del territorio. Por lo que no es suficiente cumplir con la obligación de ubicar laboralmente a una persona, sino que además se requiere que la ocupación sea estable y permita con tranquilidad desarrollar los proyectos de vida del individuo. Teniendo en cuenta la relación que tiene el derecho al trabajo y otros

derechos fundamentales se puede afirmar que para no afectar otros derechos debe existir estabilidad laboral.

No se deben disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse la parte trabajadora. Este principio de protección a la parte trabajadora está muy ligado con el bien común, o sea, el hecho de que beneficie a la diversidad de seres humanos. Por ello se debe romper con la perspectiva androcéntrica, siendo cada sociedad la que determine el bien común, respetando los derechos y percepciones de todos/as sus miembros/as.

Se puede concluir que muy a pesar de que existen normas jurídicas nacionales y supranacionales y de que se han implementado políticas públicas que pretenden brindar a este sector marginado de la población niveles de vidas en condiciones de igualdad frente al resto de la población, no obstante, cuando el derecho al trabajo es vulnerado a estas personas en estado de debilidad manifiesta, la posición contradictoria entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia genera una indeterminación jurídica lo que a su vez provoca que en ocasiones casos iguales se le otorguen tratos diferentes vulnerando por supuesto el derecho a la igualdad y al trabajo.

Esta afectación de derechos fundamentales como el derecho a la igualdad, además se afecta el principio de legalidad en la seguridad jurídica que requieren los ciudadanos frente a situaciones similares, se podría generar una norma que establezca la unificación de estas jurisprudencias contrarias, o hacer una modificación legal que reduzca la diversidad de interpretación en lo posible, un articulado dirigido a la protección real y efectiva de los trabajadores discapacitados.

Por ende el Estado está en la obligación de propender por el acceso de éstas a la Administración de Justicia mediante un trato humano y digno, aportando pruebas o información para la protección de sus intereses, siendo informadas sobre decisiones y teniendo derecho a participar en el proceso cuando a ello hubiere lugar por si o mediante abogado, recibiendo asistencia integral y por lo tanto teniendo derecho a ser oídas y protegidas para que también se dé respecto a ellas la trilogía de la verdad, la justicia y la reparación.

Es un deber del Estado generar la justicia social la cual según Lara (1982) buscara armonía entre patronos y trabajadores, igualdad y proporcionalidad entre unos y otros, reconociendo y garantizando los derechos de quien da su esfuerzo, así como de quienes se benefician con ellos(...) las cuales se refieren tanto a las partes de la relación jurídico-laboral, como al Estado a quien compete garantizarlas, entendiendo al trabajador no como una unidad aislada, sino como parte de una clase social que requiere de especial protección y a la cual debe asegurarse el ejercicio de las garantías individuales y sindicales como trabajador y la plenitud de derechos y oportunidades como ser humano, esto es generar garantías de estabilidad laboral a personas en condición de debilidad manifiesta que permitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

En ese sentido, tal como lo reconoció la Corte Constitucional el trabajador en situación de discapacidad tiene el derecho a que se le garantice su estabilidad laboral reforzada, que por estar afectado su estado de salud, que le limita para desenvolverse bien en una actividad laboral, no debe importar el tipo de relación laboral y la naturaleza de la discapacidad, ya que en ese estado tienen derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada por estar en una condición de debilidad manifiesta, criterio al cual se acoge el autor de este artículo reflexivo y del cual se deben tomar acciones positivas de protección del derecho a la igualdad material.

Referencias bibliográfica(Actualizadas)

Acero, C (2013)Aportes jurídicos para las distinciones de las discapacidades y su efecto en la estabilidad laboral reforzada. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <http://bdigital.unal.edu.co/9886/1/066998>

58.2013.pdf

Alcover, C; Martinez, D y Zambrano, Z (2016) Efectos de las oportunidades de incorporación al mercado laboral sobre el desarrollo del contrato psicológico y las actitudes hacia el trabajo: el caso de trabajadores con discapacidad en el sector de call/contact centers. Revista Researchgate. Recuperado de <https://www.researchgate.net/p>

Alomar, E (2004) El trabajo de los jóvenes con retraso mental en entornos normalizados: análisis de una realidad de trabajo con apoyo. Tesis doctoral, Barcelona: Universidad Ramon Llull

Berrocal Duran J.C. & Rodriguez Lara I.E.. (2018). Pronunciamientos de la corte constitucional y corte suprema de justicia colombiana sobre la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores con discapacidad. En Panorama Jurídico y Sociojurídico de los Derechos Humanos, Sociales y Ambientales (119 - 152). Impreso en Barranquilla, Colombia. : Ediciones Universidad Simón Bolívar.

Boada, N (2015) De la estabilidad laboral reforzada: un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho. Universidad Católica de Colombia. Recuperado de https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2217/1/De-la-estabilidad-laboral-reforzada_final%20%281%29.pdf

Caicedo, A (2015) Del derecho fundamental innominado a ser intentado en la jurisprudencia constitucional colombiana. Universidad Católica de Colombia. Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2664/1/derecho%20fundamental.pdf>

Castaño, S y Escudero, A (2018) La garantía de la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad

física como herramienta de inclusión en el mercado laboral colombiano. Recuperado de [http://repository.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1187/Art%C3%ADculo%20-%20INCLUSI%](http://repository.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1187/Art%C3%ADculo%20-%20INCLUSI%20)

Cerquera, S (2018) El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales Laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <http://bdigital.unal.edu.co/61930/1/530018202018.pdf>

Chavéz, A (2004) Protección laboral a lostrabajadores con limitaciónfísica, síquica y sensorial. Revista de derecho. Universidad del Norte, 2. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/2898/1985>

Correa (2009) Panorama de la protección jurisprudencial a los derechos humanos de laspersonas con discapacidad en Colombia. Revista Vniversitas núm. 118, enero-junio. Bogotá D.C: Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/825/82516351005.pdf>

Corte Suprema de Justicia (2014) Sentencia de 1 de enero de 2014. Rad. No. STL1182

Corte Suprema de Justicia (2014) Sentencia de 29 de enero de 2014.Rad. STL773

Corte Suprema de Justicia (2014) Sentencia de 13 de marzo. Rad. STP3025.

Corte Suprema de Justicia (2009) Sentencia de 25 de marzo. Rad. No. 35606

Corte Suprema de Justicia (2008) Sentencia de 15 de julio, Rad. No. 32532

Corte Constitucional (16 de marzo de 2006) Sentencia T-198. MP Dr. Marco Monroy Cabra

Corte Constitucional (10 de mayo de 2000) Sentencia C-531. MP Dr. Alvaro Tafur Galvis

- De Jesus, A; Girón, I y García, G (2009) Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve. *Nómadas*, vol. 22, núm. 2. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/181/18111430018.pdf>
- Duque, S; Quintero, M y González, P (2016) Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. *Revista de Derecho*, núm. 45, enero-junio. Universidad del Norte. Barranquilla. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/851/85144617004.pdf>
- Hernández, M (2015) El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *Revista CES Derecho Volumen 6 No.2 Julio*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5280484>
- López, S; Peres, E; Ordoñez, E (2018) Derechos fundamentales innominados: evolución, concepto y aplicación. Recuperado de <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/3368>
- Medier, A(2012) Los poderes innominados del constitucionalismo latinoamericano. *Revista de derechos humanos y sociales*. Universidad Autónoma de San Luis de Potosí. Recuperado de <http://www.derecho.uaslp.mx/Documents/Revista%20REDHES/N%C3%BAmero%208/Redhes8-03.pdf>
- Pallisera; M y Rius, M (2004) ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. Departamento de Pedagogía de la Universidad de Girona. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Maria_Pallisera/publication/28161210_Y_despues_del_trabajo_que_mas_alla_de_la_integracion_laboral_de_las_personas_con_discapacidad/links/0fcfd512f9cae75fad000000/Y-despues-del-trabajo-que-mas-alla-de-la-integracion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad.pdf
- Paz, M (2012) Derechos fundamentales innominados como parte de las garantías del derecho a la salud. El caso colombiano. *Gaceta Médica de México*. Recuperado de https://www.anmm.org.mx/GMM/2012/n4/GMM_148_2012_4_406-410.pdf

- Quiñonez, S; Rodríguez, C (2014) La inclusión laboral de las personas con discapacidad. La inclusión laboral de las personas con discapacidad. Revista Foro Jurídico. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747/14371>
- Román, J; Castaño, J; Villamizar, N (sf) Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia. Universidad Libre Seccional Cúcuta. Recuperado de <http://www.unilibrecucuta.edu.co/index.php/hipotesis/article/download>
- Salazar, A; Franco, E (2014) Algunas problemáticas en relación con el derecho de las personas con estabilidad laboral reforzada en Colombia. Universidad San Buenaventura Cali. Recuperado de http://45.5.172.45/bitstream/10819/2441/1/Algunas_Problematicas_Estabilidad_Laboral_Reforzada_Colombia_Salazar_2014.pdf
- Vélez, J (2013) El Teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales. Revista CES DERECHO. Volumen 4. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4863661>
- Villa, N (2003) Situación laboral de las personas con discapacidad en España. Revista Complutense de Educación Vol. 14 Núm. 2. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de http://www.repositorio.cdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/849/Art_VillaFernandezN_SituacionLaboralPersonas_2003.PDF?sequence=1