

**LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN  
SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y  
JURISPRUDENCIA<sup>1</sup>**

María Camila Ramírez Jaramillo<sup>2</sup>

Juan Carlos Arango Vásquez<sup>3</sup>

Asesor:

Jorge Iván Cardona Correa<sup>4</sup>

Universidad Pontificia Bolivariana.  
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas.  
Medellín  
2017

---

<sup>1</sup> The Strengthened Labor Stability Of Workers In Situation Of Disability, Legal Nature, Effects And Jurisprudence

<sup>2</sup> Estudiante egresada, no graduada, de la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana, en la ciudad de Medellín, año 2017. Correo electrónico: maria.ramirezja.92@hotmail.com

<sup>3</sup> Estudiante egresado, no graduado, de la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana, en la ciudad de Medellín, año 2017. Correo electrónico: juancarlosaav27@gmail.com

<sup>4</sup> Este artículo de práctica se realiza como trabajo de grado con el fin de obtener el título de Abogado. Es el producto obtenido de la práctica corporativa realizada en las empresas Compañía de Empaques S.A y Ecológica S.A.S. – E.S.P, bajo la asesoría temática del Dr. Jorge Iván Cardona Correa

**LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

**Tabla de Contenido**

INTRODUCCIÓN.....	5
1. NOCIONES GENERALES.....	6
1.1. ¿Qué se entiende por discapacidad? .....	6
1.2. Principios rectores de la estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de discapacidad.....	9
1.2.1. Principio de estabilidad en el empleo. ....	9
1.2.2. Principio de solidaridad. ....	10
1.2.3. Principio de no discriminación. ....	10
1.3. CONTEXTO HISTÓRICO.....	12
1.3.1. Contexto Nacional. ....	12
1.3.2. Contexto Internacional. ....	13
2. DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD .....	16
2.1. Definición y naturaleza jurídica.....	16
2.1.1. Definición. ....	16
2.1.2. Naturaleza jurídica.....	16
3. JURISPRUDENCIA.....	19
4. EFECTOS DEL AMPARO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.....	22
4.1. Reubicación del trabajador amparado por estabilidad laboral reforzada por encontrarse en estado de discapacidad .....	22
4.2. Despido del trabajador amparado por estabilidad laboral reforzada por encontrarse en estado de discapacidad.....	23
5. CONCLUSIONES.....	27
BIBLIOGRAFÍA .....	29

## LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA

### RESUMEN

La estabilidad laboral reforzada es el mecanismo mediante el cual, el Estado ofrece una protección especial al trabajador, protección que consiste en la prohibición de terminación del contrato de trabajo aun con justa causa sin la previa autorización del Inspector del Trabajo o el Alcalde Municipal. El sujeto activo de esta protección es el trabajador que se encuentre en una de las siguientes tres condiciones:

- Mujeres en estado de embarazo o lactancia.
- Trabajadores discapacitados.
- Los directivos sindicales – protegidos por lo que se conoce como fuero sindical.

Esta garantía le ofrece al trabajador la confianza de que su puesto de trabajo será conservado siempre y cuando desempeñe sus labores de forma correcta y a satisfacción del empleador.

Sin lugar a dudas la estabilidad laboral reforzada es uno de los mecanismos más idóneos para la protección del trabajador que se encuentra en alguna clase de desventaja o posición diferencial a la de sus demás compañeros, y es por esto que este concepto ha llevado a un gran desarrollo jurisprudencial, siempre en vía del mantenimiento y restablecimiento de los derechos del trabajador, pero también ha implicado una carga más para los empleadores, ya que este amparo se ha convertido también en una forma de protección que a veces se torna desmedida y puede llegar a perjudicar a el sector empresarial colombiano.

**Palabras clave:** Trabajador, discapacidad, empleador, protección, jurisprudencia, contrato de trabajo, reubicación, despido.

# LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA

## ABSTRACT

Enhanced labor stability is the mechanism by which the State offers special protection to the worker; protection that consists in the prohibition of termination of the employment contract even with just cause without the prior authorization of the Labor Inspector or the Municipal Mayor. The active subject of this protection is the worker who is in one of the following three conditions:

- Women in pregnancy or lactation.
- Disabled workers.
- The union executives - protected by what is known as trade union immunity.

This guarantee gives the worker the confidence that their jobs will be preserved as long as they carry out their work correctly and to the satisfaction of the employer.

Undoubtedly, reinforced labor stability is one of the most suitable mechanisms for the protection of workers who are in some kind of disadvantage or differential position to that of their fellow workers, and this is why this concept has led to a great law, always in the process of maintaining and re-establishing workers' rights, but it has also involved an additional burden on employers, since this protection has also become a form of protection that sometimes becomes excessive and can harm the Colombian business sector.

**Key words:** Worker, disability, employer, protection, jurisprudence, employment contract, relocation, dismissal.

## **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

### **INTRODUCCIÓN**

El derecho al trabajo está consagrado en la constitución de 1991 en el artículo 25, y de este se ramifican tres clases: el derecho a trabajar en sí mismo, el derecho a la escogencia de la profesión u oficio y el derecho a permanecer en el trabajo escogido, por otra parte, el código sustantivo del trabajo en el artículo 10 establece que todas las personas son iguales ante la ley y como consecuencia de ello, todos los ciudadanos colombianos trabajadores tienen derecho a ser protegidos por el Estado por medio de mecanismos que impidan todo tipo de discriminación en su contra. Aun dada la mencionada protección constitucional, hay cierto tipo de trabajadores que deben recibir una protección especial debido a circunstancias especiales que los hacen particularmente vulnerables a ser discriminados y por lo tanto tener dificultades para encontrar empleo o mantenerse en uno. Es en respuesta a esta situación, aparece la figura de la estabilidad laboral reforzada, como una vía para equilibrar las oportunidades que algunos tienen y otros no, así el legislador colombiano ha establecido tres tipos de trabajadores que considera son sujetos de discriminación laboral, y ha desarrollado políticas tendientes a protegerles, estos trabajadores son: las mujeres embarazadas o en estado de lactancia, los trabajadores con fuero sindical, y los trabajadores en situación de discapacidad.

Así y con el objetivo de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, las altas cortes han realizado extensivos análisis que han derivado en sentencias direccionadas siempre a proteger los intereses de la población con limitaciones físicas o psíquicas, lo que a su vez ha desembocado en una discusión teórica muy amplia sobre cuál es el mejor enfoque para aplicar esta garantía procurando evitar que se abuse de ella.

El objetivo principal de este artículo académico es hacer un acercamiento al concepto de la estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de discapacidad, sus antecedentes, nociones generales, naturaleza jurídica, jurisprudencia y efectos tanto para el trabajador como para el empleador.

## **1. NOCIONES GENERALES**

### **1.1. ¿Qué se entiende por discapacidad?**

Según la guía para la contratación y capacitación de personas con discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo – OIT – discapacidad es:

La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (OIT, 2015).

Por otra parte la Organización Mundial de la Salud – OMS –, define la discapacidad así:

Discapacidad 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 vitales.

Por consiguiente, 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 (Palacios, 2008).

Por otro lado si se hace una evaluación temporal de la evolución del concepto de discapacidad, se pueden encontrar tres fases:

- **Fase del modelo de prescindencia:** Esta etapa se ubica temporalmente en la antigüedad, es esta época la discapacidad de una persona era considerada como un hecho

## LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA

sobrenatural que ocurría como consecuencia de una ofensa a una o varias deidades religiosas, por lo tanto las personas con limitaciones físicas eran rechazadas por la comunidad ya que eran la representación del mal. Por lo tanto con base en este modelo, las personas en estado de discapacidad no tenían ni siquiera la opción de desempeñarse en un empleo y mucho menos pretender la protección del Estado en razón de sus limitaciones.

- **Fase del modelo rehabilitador:** Este modelo aparece con posterioridad a la Primera Guerra Mundial, a consecuencia de la cual, muchos soldados quedaron en estado de discapacidad más que todo de tipo físico, a consecuencia de las heridas irreversibles de la guerra, a consecuencia de ello, los estados comenzaron a implementar en sus legislaciones políticas de rehabilitación e inclusión social para aquellas personas que habían perdido sus habilidades físicas durante la guerra. Posteriormente estas políticas se hicieron extensivas a todas las personas en estado de discapacidad independientemente de él origen que esta tuviese, aun así la discapacidad no era considerada como un tema que debería ser adoptado desde lo social, sino desde lo individual y medico de cada caso específico.

- **Fase del modelo social:** Esta es la fase en la que el mundo se encuentra en este momento, y determina el concepto de discapacidad como un tema de importancia social, es decir que el desarrollo de una persona con discapacidad va a depender siempre del entorno en que esta se encuentre; para fomentar la inclusión y el derecho a la igualdad de las personas en estado de discapacidad, se han proclamado diversos instrumentos internacionales, que instan a los estados a proteger a estas personas, mediante garantías sociales, medicas, jurídicas y laborales (Palacios, 2008).

Teniendo en cuenta lo anterior, la discapacidad puede definirse como un concepto dinámico, en el que se abarcan barreras estructurales, corporales y cognitivas, que impiden que una persona defina su proyecto de vida de forma libre y eficaz, dentro del entorno en que esta se desarrolla, por lo tanto la discapacidad se ve de alguna forma potenciada por la indiferencia de ciertos sectores políticos, económicos, y culturales, que en muchas

**LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

ocasiones fomentan el tratamiento diferencial de las personas en estado de discapacidad, y esto no siempre es de forma activa . Entonces queda completamente claro que para que se dé una óptima evolución del concepto de discapacidad hacia la igualdad y la inclusión, es necesaria la participación de la sociedad.

## **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

### **1.2. Principios rectores de la estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de discapacidad**

#### **1.2.1. Principio de estabilidad en el empleo.**

El principio de estabilidad en el empleo se deriva del artículo 53 de la Constitución Política, el cual establece este principio como uno de los pilares sobre los cuales debía de expedirse el estatuto del trabajo, así la estabilidad en el trabajo es predicable a todos los trabajadores del país. Pero con posterioridad y ante la necesidad de proteger ciertos grupos de personas, como las que están en estado de discapacidad, la jurisprudencia de la Corte Constitucional lo ha definido de la siguiente manera:

En relación con la protección constitucional a la estabilidad en el empleo, la jurisprudencia constitucional ha señalado que se constituye en un principio que rige de manera general las relaciones laborales y se traduce en el cumplimiento estricto de las obligaciones propias que demanda el desarrollo del objeto del contrato. Ello se refleja en la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justas” para proceder de tal manera que de estricto cumplimiento a un procedimiento previo (Corte Constitucional T-449, 2008).

Por lo tanto del principio de estabilidad en el empleo se deriva la garantía que tienen todos los trabajadores – no solo aquellos que se encuentran en situación de discapacidad – de que no pueden ser despedidos sin justa causa, y de serlo entonces tienen derecho a que el empleador reconozca a su favor una indemnización equivalente a treinta días de salario por el primer año laborado, y 20 días de salario por los siguientes, esto en caso de que el contrato de trabajo sea a término indefinido; cuando se habla de un contrato a término fijo la indemnización será el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato, dicha indemnización en ningún caso podrá ser inferior a quince días.

## **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

### **1.2.2. Principio de solidaridad.**

El fundamento de este principio parte de la base de que en el caso de que haya una persona que no pueda asumir por sí misma la defensa de sus derechos, es deber de toda la sociedad garantizarlos.

Al respecto la Corte Constitucional en sentencia manifestó lo siguiente:

La construcción de la solidaridad humana y no la competencia mal entendida por sobrevivir, es el principio de razón suficiente del artículo 95 de la Carta Política y por ello, en lugar de rechazar a quien está en situación ostensible de debilidad, es deber positivo de todo ciudadano - impuesto categóricamente por la Constitución- el de socorrer a quien padece la necesidad, con medidas humanitarias. (Corte Constitucional T-1040, 2001)

Este principio en materia de estabilidad laboral implica que cuando un trabajador no puede desempeñar de forma óptima su labor a consecuencia de una limitación física o psíquica, los demás deben asumir la carga que esto implica, así sus familiares deben asumir su cuidado, el sistema de salud debe proveer los mecanismos necesarios para su rehabilitación, y su empleador debe permitirle conservar su empleo en condiciones que no afecten su situación médica.

### **1.2.3. Principio de no discriminación.**

El principio de no discriminación es una de las bases del derecho a la estabilidad laboral reforzada, ya que, con base a la consagración constitucional del mismo, se deriva la obligación del empleador de tratar de forma igualitaria a todos sus trabajadores, incluso a aquellos que por condiciones médicas se hayan deteriorado con el tiempo o como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.

**LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

Con base en este principio, se ha creado una presunción que opera en favor del trabajador, consistente en que si un trabajador se encuentra en situación de discapacidad y la misma es conocida por el empleador, se presumirá entonces que la terminación del contrato de trabajo tiene como fundamento la discapacidad del trabajador, aun cuando dicha discapacidad no haya sido calificada.

## **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

### **1.3. CONTEXTO HISTÓRICO**

#### **1.3.1. Contexto Nacional.**

Aunque el derecho a conservar el empleo no está consagrado como tal en el ordenamiento jurídico, es imperativo recordar que el derecho al trabajo se encuentra consagrado en el art. 25 de la Constitución Política de Colombia, razón por la cual todos sus presupuestos han sido objeto de ampliación por medio de la jurisprudencia, (Silva, Quijano, & Torres, 2017), es así como con el tiempo y el desarrollo legal en temas laborales, ha generado un sinnúmero de normas tendientes a proteger al trabajador que se encuentra en algún tipo de desventaja frente a su empleador, por razones ajenas a la forma o calidad con la que desempeña su labor.

Desde 1991, Colombia como un estado social de derecho se ha unido a la tendencia según la cual el trabajo humanizado, el trabajo auténticamente emancipado crea las condiciones para la vida social libre, como una actividad creadora que transformará al individuo (Beltrán Correa, 2016) así, el compromiso tanto del legislador como del juez colombiano en los últimos años ha sido mejorar en gran medida las condiciones laborales de los trabajadores, con el propósito de garantizar el mínimo vital al mayor número de ciudadanos posibles.

El principio de la estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de discapacidad en Colombia se encuentra fundamentado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual ningún trabajador con limitaciones físicas puede ser despedido por el empleador sin la autorización del ministerio del trabajo, aun cuando medie una justa causa, pero este concepto se ha ido tornando cada vez más amplio con el paso del tiempo, la numerosa cantidad de fallos de las altas cortes que pretenden otorgarle al trabajador un mejor nivel laboral, a través de garantías como la estabilidad laboral reforzada. Dicho artículo fue modificado por el art. 137, Decreto 019 de 2012, conocido como el “decreto antitrámites” bajo el cual quedó eliminado el requerimiento al ministerio del trabajo para despedir a un trabajador con algún tipo de discapacidad, no obstante esta disposición

## **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

normativa fue declarada inexequible por la Corte Constitucional, y una de sus conclusiones determinantes fue la siguiente:

La estabilidad laboral reforzada de las personas con alguna discapacidad es un derecho constitucional que demanda acciones afirmativas, dada su relación con la dignidad humana, la igualdad y la integración social, cuyos alcances en materia de protección y salvaguarda no pueden ser restringidos por el Estado, salvo que existan estrictas razones suficientes que así lo ameriten, para no desconocer el principio de no regresividad (Corte Constitucional C-744, 2012).

Así por medio de esta sentencia se revivió el requisito consistente en la autorización al Ministerio del Trabajo para despedir a un trabajador amparado con la estabilidad laboral reforzada, ya que la corte consideró que el artículo demandado no podía vulnerar los derechos de los trabajadores en situación de discapacidad, y más aún cuando quien estaba limitando dichos derechos era el Presidente de la República mediante decreto, cuando dicha facultad solo le corresponde al congreso.

Con posterioridad a este fallo, tanto la Corte Constitucional, como la Corte Suprema de Justicia, se han encargado de darle una base sólida a los trabajadores en situación de discapacidad, para exigir la protección consagrada en la Ley 361 de 1997, y gracias a ello el desarrollo teórico de este concepto ha sido cada vez más amplio, tanto así que ambos tribunales se han visto dogmáticamente enfrentados en los últimos años, ya que aunque ambos reconocen que el trabajador en situación de discapacidad debe ser protegido, se ha planteado una discusión sobre las características y acreditaciones que debe tener una persona para ser considerada sujeto activo de esta garantía.

### **1.3.2. Contexto Internacional.**

El desarrollo del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia se debe en gran parte a una serie de compromisos internacionales que el país ha adquirido con el propósito

## **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

de dar mejor calidad de vida a aquellas personas que se encuentran en situación de discapacidad, al respecto la Corte Constitucional estableció lo siguiente:

Las exigencias que en relación con la protección de los derechos de aquellas personas que sufren algún tipo de discapacidad, bien sea de carácter permanente o transitorio, emergen de la preceptiva internacional de protección de los derechos humanos, e igualmente del ordenamiento jurídico colombiano, que evidencia la especial preocupación por quienes se hallan en circunstancias de indefensión y ordena adoptar un conjunto de medidas para protegerlas (Corte Constitucional C-744, 2012).

El principal organismo internacional encargado de los temas laborales de personas en situación de discapacidad ha sido la OIT, la cual tuvo su origen en 1919 con el tratado de Versalles posterior a la Primera Guerra Mundial, con el propósito de dar protección internacional a los trabajadores. Colombia es miembro de la OIT desde el año 1919 y se han ratificado 61 convenios, de los cuales 55 aún se encuentran vigentes, entre los cuales se encuentran los 8 convenios fundamentales.

Respecto a la protección del trabajador en estado de discapacidad, Colombia inicio su compromiso internacional acogiendo la recomendación R099 de 1955 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas en situación de discapacidad, al respecto la mencionada recomendación establece lo siguiente:

Se deberían poner a disposición de todos los inválidos medios de adaptación y de readaptación profesionales, cualesquiera que sean el origen y la naturaleza de su invalidez y cualquiera que sea su edad, siempre que puedan ser preparados para ejercer un empleo adecuado y tengan perspectivas razonables de obtener y conservar tal empleo (OIT, 1955)

Este instrumento internacional sirvió para dar orientación a todas las legislaciones tanto nacionales como internacionales sobre las prácticas de formación profesional y colocación de las personas discapacitadas (OIT, 2015), así con la recomendación R099 de 1955 se da inicio a una nueva época en las relaciones laborales a nivel mundial, en la cual

## **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

el trabajador en situación de discapacidad es considerado como tal, y a consecuencia de ello se generan de forma constante una serie de políticas e instrumentos guiados principalmente a la protección del derecho al trabajo de estas personas, buscando como propósito fundamental evitar el despido injustificado de estas personas y la discriminación al momento de contratarlas.

Posteriormente en 2006 la Asamblea General de las Naciones Unidas, adopta la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD), y esta es inmediatamente ratificada por la mayoría de los países que integran la organización; a partir de ese momento la mayoría de los estados a nivel mundial adquieren el compromiso con la comunidad internacional de implementar políticas y mecanismos idóneos para evitar al máximo la discriminación contra las personas en situación de discapacidad, además de garantizar al máximo el acceso de estas personas a servicios sociales y de salud, y por ultimo pero no menos importante a incluirlos como sujetos en igualdad de condiciones en las agencias de empleo gubernamentales y privadas (OIT, 2015). Esta convención es una gran conquista para las personas en estado de discapacidad, pero si se tiene en cuenta de que la primera recomendación de la OIT fue emitida 51 años antes de que esta convención fuera expedida, se puede afirmar que el proceso de reconocimiento e inclusión de las personas en estado de discapacidad ha sido bastante retardado, por lo cual se hace necesario que instrumentos internacionales como el mencionado se produzcan con más regularidad, con el propósito de construir una política internacional inclusiva y evolucionada.

## **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

### **2. DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**

#### **2.1. Definición y naturaleza jurídica**

##### **2.1.1. Definición.**

La estabilidad laboral reforzada es entonces, el amparo con el que cuenta el trabajador en situación de discapacidad, consistente en la garantía de que no perderá su trabajo de forma injustificada, y en razón de sus limitaciones físicas o psíquicas, siempre y cuando estas no sean incompatibles con la tarea o actividad laboral para la cual fue contratado. Esta garantía le da la seguridad al trabajador no solo de que conservará su trabajo, sino de que su empleador tiene la obligación de adecuar el mismo a sus necesidades particulares, o a reubicarlo en una labor acorde a sus capacidades y que en ningún momento empeore o agrave su condición médica.

El Estado exige que el empleador proteja los derechos del trabajador en estado de discapacidad por haber tenido un accidente laboral, o una enfermedad de origen laboral. Inicialmente debe garantizar al trabajador todo aquello que provenga de las obligaciones que el empleador debe cumplir respecto de cualquier empleado, que son respaldadas por El Sistema de Riesgos Laborales, además de proveerle un trabajo que esté acorde con su condición y aptitudes llegando a reubicarlo de ser esto necesario (Martínez Sánchez, 2014).

##### **2.1.2. Naturaleza jurídica.**

La naturaleza jurídica de la estabilidad laboral reforzada deviene de los artículos 1, 13, 47, 54 y 95, con estos se consagra la prohibición de discriminación a personas en estado de discapacidad, ordena el tratamiento igualitario e insta a todas las entidades públicas para la creación de políticas de protección dirigidas a la efectiva integración de estas personas a la sociedad.

## **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

En cumplimiento de los anteriores mandatos constitucionales, se expidió la Ley 361 de 1997, esta ley introdujo dos enfoques especiales garantizar la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en situación de discapacidad.

En primer lugar mediante el artículo 26 de esta ley se introdujo la **prohibición de despido discriminatorio**, que básicamente consiste en que los empleadores están restringidos a la hora de despedir a trabajadores en situación de discapacidad en razón de esta, ya que para hacerlo la ley les impuso el deber de pedir una autorización debidamente documentada a el inspector del trabajo o al alcalde municipal según sea el caso, de lo contrario el empleador será sujeto de una sanción equivalente a 180 días de salario que deben ser pagados a favor del trabajador injustamente despedido, esto no implica que con el pago de dicha sanción el empleador quede facultado para despedir al trabajador sin la apropiada autorización, sino que además del pago de los 180 días de salario, este debe reintegrar al trabajador a su oficio, o reubicarlo en otro de acuerdo a sus limitaciones de ser necesario.

En segundo lugar, esta ley contempla una serie de beneficios crediticios, tributarios y de prelación en procesos de licitación, adjudicación y contratación con el Estado, para aquellos empleadores que decidan contar dentro de su fuerza de trabajo con personas en estado de discapacidad, al respecto la Ley 361 de 1997 establece en su artículo 24 lo siguiente:

**ARTÍCULO 24.** Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación tendrán las siguientes garantías:

a) A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad a un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación;

**LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

b) Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación y permanente de personas con limitación

c) El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptado o destinado al manejo de personas con limitación El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario (Congreso de Colombia, 1997).

Así el Estado otorga un reconocimiento y protección especial al trabajador en estado de discapacidad y además de esto otorga beneficios especiales a aquellos que respeten y fomenten la diversidad.

## **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

### **3. JURISPRUDENCIA**

En la jurisprudencia colombiana se ha presentado una tensión entre las altas cortes (Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia) respecto de los requisitos necesarios para ser beneficiario del amparo de estabilidad laboral reforzada, específicamente en la cuestión de si es necesaria una calificación de pérdida de capacidad para tener derecho a dicho amparo.

Por su parte, la Corte Suprema de justicia ha manifestado que para la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es necesario que el trabajador cuente con una calificación de pérdida de capacidad y que por lo tanto no basta que el mismo demuestre una condición de debilidad manifiesta para que sea considerado un sujeto activo de la mencionada protección, esta posición ha sido reiterada por la Corte Suprema de Justicia, en numerosas ocasiones, afirmando que el propósito de la Ley 361 de 1997 está diseñada para brindar protección a las personas que tengan un grado de discapacidad, superior a la moderada, para lo cual es necesario el respectivo dictamen o calificación, así lo afirma el mencionado tribunal:

Esta Sala de la Corte ya tuvo la oportunidad de analizar y definir el tema, fijando su propio criterio, en el sentido de que la Ley 361 de 1997 está diseñada a garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1°, al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación a quienes por ley son consideradas discapacitadas, es decir, todas aquellas que tengan un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada, además de que el estado de salud debe ser de conocimiento del empleador, pues la sola circunstancia de que el trabajador se encuentre incapacitado para el momento de la ruptura del contrato de trabajo, no acredita que tenga una limitación física y dentro de los porcentajes anteriormente mencionados, requiriéndose por tanto de una prueba científica como sería el respectivo dictamen o calificación (Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral Radicado 39207, 2012).

## **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

Para dar fuerza a esta posición la Corte Suprema ha reiterado en numerosas ocasiones cuales son los porcentajes de calificación con los que se determina si una persona es destinataria de la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y en jurisprudencia reciente ha manifestado lo siguiente:

Para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: (i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social (Corte Suprema de Justicia, Radicado 67595, 2017).

Entonces teniendo en cuenta las mencionadas providencias es claro que uno de los requisitos esenciales según la Corte Suprema es la calificación de la persona en un estado de invalidez superior a la moderada, y por lo tanto no basta con demostrar una característica de debilidad manifiesta. Además de esto para el tribunal supremo también es necesario que el empleador tenga conocimiento del deterioro de salud del trabajador, para que este pueda hacerse reintegrar o reubicar en un oficio diferente, lo anterior bajo el entendido de que si un empleador despide a un trabajador que se encuentra en un estado de discapacidad, este solo tendrá derecho a solicitar su reintegro, si el empleador conocía de su estado, dado que de lo contrario se estaría presumiendo la mala fe del empleador.

Frente a estos requisitos la Corte Constitucional difiere completamente de la Corte Suprema de Justicia como se había dicho antes, ya que para la primera es de vital importancia que se protejan los derechos constitucionales de los trabajadores, y que en este orden de ideas el requerimiento de una calificación previa por parte de una junta de calificación, es un claro menoscabo a estos derechos, y que por lo tanto la calificación no es necesaria dicha calificación, para que una persona sea considerada destinataria de la protección contenida en la Ley 361 de 1997, sino que basta con la concreción de una

**LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

situación de debilidad manifiesta, esta posición ha sido reiterada de forma bastante repetitiva por parte del tribunal constitucional, y para dejar claro este concepto promulgo a principio del año 2017 una Sentencia Unificadora en la que se manifiesta lo siguiente:

Por lo anterior, la Corte Constitucional considera que la estabilidad ocupacional reforzada no se ha de limitar a quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, sino a todas las personas en condiciones de debilidad manifiesta, evaluadas conforme a los criterios antes indicados y desarrollados por la jurisprudencia constitucional. Ahora bien, resta por preguntarse si esta protección se prodiga no solo en virtud de la Constitución, sino que implica incluso la posibilidad de aplicar las prestaciones estatuidas en la Ley 361 de 1997 (Corte Constitucional SU-049, 2017).

Así el Tribunal Constitucional quiere dejar claro que los sujetos destinatarios del amparo de la estabilidad laboral reforzada son todos aquellos que presenten una pérdida de capacidad que limite su habilidad para ejercer un oficio, esto independientemente de que dicha pérdida haya sido o no calificada, ya sea leve, moderada o profunda.

Esta constante tensión entre ambas cortes no es para nada beneficiosa, si se tiene en cuenta que deja en un estado de constante incertidumbre tanto al sector empresarial, como al sector de los trabajadores, quienes sin duda son los más afectados puesto que no conocen a ciencia cierta el alcance de sus derechos, ya que los mismos se encuentran en un constante estado de inseguridad jurídica.

## **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

### **4. EFECTOS DEL AMPARO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**

El amplio desarrollo jurisprudencial del concepto de estabilidad laboral o laboral reforzada en Colombia ha traído como una de sus principales consecuencias, un incremento en la rigurosidad a la hora de contratar trabajadores, puesto lo que en un principio se denomina como “exámenes de ingreso” se ha convertido en una herramienta para evitar la contratación de trabajadores que tengan algún tipo de deficiencia física, y que en el futuro, puedan ser amparados por la estabilidad laboral reforzada, así lo que en principio se ha concebido como una protección constitucional se ha convertido en una de las principales razones del aumento en la informalidad, ya que muchos empleadores no tienen la solvencia económica para soportar la carga de reintegrar o reubicar a un trabajador, por lo que optan por la contratación por prestación de servicios como una forma de disfrazar un verdadero contrato de trabajo, lo que representa para el trabajador una disminución clara en sus derechos.

Entonces el principal efecto de la estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de discapacidad para el empleador implica una carga adicional, que puede verse reflejada en uno de tres procesos: la reubicación del trabajador en un oficio acorde a sus capacidades, el despido del mismo ya sea por una falta disciplinaria grave o por la imposibilidad de reubicarlo en un oficio acorde a sus capacidades, o el reintegro del mismo en caso de que su despido haya sido declarado ineficaz por una autoridad competente, caso en el cual se configura una carga adicional que es la de la indemnización del trabajador injustamente despedido.

#### **4.1. Reubicación del trabajador amparado por estabilidad laboral reforzada por encontrarse en estado de discapacidad**

En este punto se toma en consideración, el hecho de que para un empleador un trabajador que se encuentra amparado por la estabilidad laboral reforzada implica para el primero una carga laboral adicional, consistente en la búsqueda y concreción de un oficio que se ajuste a

## **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

las necesidades del trabajador amparado, y que dicho oficio en ningún momento represente una disminución en los derechos o condiciones con los que contaba. En este punto, la mencionada exigencia legal de reubicación puede representar un problema para el empleador cuando se trata de reubicar a trabajadores que están capacitados exclusivamente para cargos operativos, y que por su condición de salud ya no pueden seguir desempeñándolos, así la responsabilidad del empleador aumenta ya que no solo debe buscar un oficio para emplear al trabajador amparado, sino que además debe financiar su capacitación para poder desempeñar el cargo para el cual si ostenta las condiciones necesarias.

### **4.2. Despido del trabajador amparado por estabilidad laboral reforzada por encontrarse en estado de discapacidad**

El proceso de despido de un trabajador amparado con estabilidad laboral reforzada en Colombia se ha convertido en un tema de numerosas discusiones entre los representantes de los trabajadores, y los representantes de las empresas, ya que el mantenimiento de un trabajador en condición de estabilidad laboral reforzada, implica una serie de erogaciones económicas que muchas empresas a veces no están en capacidad de soportar, y de igual forma esta protección es una forma de impedir despidos injustos de trabajadores por razones de impedimentos físicos o psíquicos que no afectan su capacidad de realizar un trabajo con óptimos resultados, al respecto el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece lo siguiente:

Artículo 26º.-. En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán

## **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren (Congreso de Colombia, 1997).

Ya está claro que el trabajador amparado por la estabilidad laboral solo puede ser despedido con autorización del inspector del trabajo y solo si media una justa causa para su despido, por lo tanto, antes de este debe haber un proceso disciplinario en el cual se hayan respetado todos los derechos del trabajador, al respecto La Corte Constitucional manifestó lo siguiente.

Aunque la norma demandada (ART. 62) autoriza al empleador para poner fin a la relación laboral en forma unilateral, ello no implica que su decisión esté cubierta por el ordenamiento incluso cuando es caprichosa o arbitraria. Para efectos de su aplicación es necesario que se surta un procedimiento previo que garantice al trabajador su derecho de defensa. La terminación del contrato de trabajo debe ser una resolución justa, razonable y proporcionada con la conducta asumida por el trabajador (Corte Constitucional C-299, 1998).

Así las cosas es imperativo que el empleador agote todo el proceso disciplinario y tenga todas las pruebas respectivas de la falta cometida por el trabajador, para poder proceder con su despido, y este proceso debe ser aún más riguroso si se está hablando de un trabajador con estabilidad laboral reforzada, ya que además es de vital importancia que la falta cometida por el trabajador este calificada como grave y como consecuencia como justa causa de terminación unilateral por parte del empleador, en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Contrato de trabajo.

Mediante el concepto 363455 del 3 de diciembre de 2010, el Ministerio del Trabajo estableció el mecanismo o procedimiento que debe agotar el empleador si pretende despedir a un trabajador en situación de discapacidad porque no ha sido posible reubicarlo, y establece que es necesario que se presenten los siguientes documentos:

## **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

- Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
- Estudios de puesto de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del trabajador. c) La discriminación de cargos en la empresa.
- Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus el perfil, aptitudes físicas, sicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo.
- Cualquier tipo de documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que en los puestos existentes en la empresa, empeorarían la condición de salud del trabajador o que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Si el empleador no documenta de forma debida su solicitud, la inevitable consecuencia será entonces que no se le autorice el despido de una persona en situación de discapacidad; ahora bien sí posterior a este evento el empleador despide al trabajador, este será sujeto de una sanción equivalente a 180 salarios mínimos que deberán pagársele al trabajador, además de la obligación de reincorporar al trabajador a su oficio en las mismas o mejores condiciones que tenía al momento de ser despedido, y en el caso de que este no pueda desempeñar la labor, entonces el empleador tiene la obligación de encontrar un oficio para él, en el cual se mantengan sus condiciones económicas y prestacionales.

En este orden de ideas es de vital importancia para el empleador, tomar todas las precauciones necesarias para evitar ser sujeto de una sanción como la antes mencionada, y esto se logra manteniendo una documentación certera y completa del estado de salud de sus

**LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

trabajadores, ejerciendo constantes controles disciplinarios dentro del personal, y por ultimo tener un plan adecuado en el que se detalle adecuadamente los perfiles del cargo para cada función, y así se pueda demostrar objetiva y contundentemente que no se puede emplear a cierto trabajador para cierto oficio.

## **5. CONCLUSIONES**

El amparo de la estabilidad laboral reforzada es una garantía de desarrollo constitucional para aquellas personas que se encuentran en estado de discapacidad. Aunque dicha garantía fue consagrada desde 1997, ha sido ampliada y desarrollada jurisprudencialmente con el propósito de garantizar en un máximo posible los derechos laborales de la población discapacitada.

El mencionado amparo tiene como fundamento un sinnúmero de compromisos adquiridos por Colombia a nivel internacional, y que implican un presupuesto proteccionista que el Estado debe asumir en favor de la población discapacitada, estos compromisos obligan al Estado colombiano, a crear políticas acordes a las necesidades de la población discapacitadas, y una de estas políticas consiste precisamente en la inclusión del discapacitado en la fuerza laboral con los mismos derechos y garantías de los demás trabajadores.

La protección laboral al trabajador en estado de discapacidad fue consagrada en la Ley 361 de 1997, específicamente en el artículo 26 establece lo que se conoce como “prohibición de despido discriminatorio” el propósito de este postulado es que un empleador no pueda despedir a su trabajador si dicho despido se fundamenta exclusivamente en una pérdida de capacidad que le impide desarrollar sus labores, ya que de ser así estará sometido al pago de una sanción equivalente a 180 salarios mínimos, y además deberá reintegrar al trabajador en su mismo oficio o en uno acorde a sus capacidades, sin desmejorar sus derechos y garantías.

La jurisprudencia colombiana ha asumido una posición altamente proteccionista en este tema, ya que como es costumbre se ve al trabajador como la parte débil de la relación laboral, y por lo tanto debe ser protegida, aun así las altas cortes no se encuentran del todo de acuerdo en la forma en la que un trabajador se hace destinatario de la protección contenida en la Ley 361 de 1997. Por una parte la Corte Suprema de Justicia ha mantenido

## **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

el punto de vista consistente en que es necesario tanto el conocimiento del empleador, como la calificación de la discapacidad en moderada o severa para exigir las garantías derivadas de la mencionada ley; y por otro lado la Corte Constitucional, afirma que no es necesario que el trabajador tenga una discapacidad moderada o severa, sino que por el contrario basta con que este se encuentre en una situación de debilidad manifiesta para que sea beneficiario del amparo de estabilidad laboral reforzada, esta discrepancia ha hecho que la garantía de estabilidad laboral reforzada se encuentre en un estado de inseguridad jurídica.

Aunque el propósito inicial de la Ley 361 de 1997 es ofrecer una garantía a los trabajadores en estado de discapacidad, las cargas derivadas del amplio proceso legislativo de esta protección, han hecho que la informalidad laboral aumente, ya que para un pequeño empresario un solo trabajador que deba de ser reubicado o reintegrado por encontrarse en una situación de discapacidad implica una erogación económica que tal vez no esté capacitado para soportar, y es en estos casos donde se desdibuja el verdadero propósito de la protección, ya que si bien la idea es proteger al trabajador, es necesario también tener en cuenta las repercusiones que el abuso de esta figura genera.

Por ultimo no está de más recordar que para poder tomar una posición certera sobre la estabilidad laboral reforzada es necesario valorar todos los factores que en ella se desenvuelven, ya que esta genera consecuencias no solo para la clase trabajadora, sino también para el gremio empresarial, y la población con algún tipo de discapacidad, por lo que es importante tenerlos a todos en cuenta a la hora de ponderar la viabilidad y los límites necesarios de este amparo para que se encuentre un debido equilibrio que genere el mayor estado de bienestar para todas las partes.

**LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

**BIBLIOGRAFÍA**

- Barbona Betancourt, R. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. *Criterio Jurídico Garantista*, 253-264.
- Beltrán Correa, P. A. (2016). “Posturas contradictorias entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia frente al tratamiento de la estabilidad reforzada del trabajador en situación de discapacidad en Colombia. 1991 – 2016. Bogotá, Colombia.
- Corte Constitucional (1998). C-299. Magistrado Ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz.
- Corte Constitucional (2001). T-1040. Magistrado Ponente: Dr. Rodrigo Escobar Gil.
- Corte Constitucional (2008). T-449. Magistrado Ponente: Dr. Humberto Antonio Sierra Porto.
- Corte Constitucional (2012). C-744. Magistrado sustanciador: Nilson Pinilla Pinilla.
- Congreso de Colombia (1997). Ley 361 de 1997. Diario Oficial No. 42.978, de 11 de febrero de 1997. Recuperado de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0361\\_1997.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html)
- Corte Suprema de Justicia (2017). Sala de Casación Laboral, Radicado 67595. Magistrado Ponente: Jorge Luis Quiroz Alemán.
- Corte Suprema de Justicia (2012). Sala de Casación Laboral Radicado 39207. Magistrado Ponente: Jorge Mauricio Burgos Ruiz. Revista jurisprudencia y doctrina N°:491, 1929.
- Corte Constitucional (2017). SU-049. Magistrada ponente: María Victoria Calle Correa.

**LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

Corte Suprema de Justicia (2012). Sala de Casación Laboral Radicado 39207. Magistrado

Ponente: Jorge Mauricio Burgos Ruiz. Revista jurisprudencia y doctrina N°:491, 1929.

Corte Suprema de Justicia (2017). Sala de Casación Laboral, Radicado 67595.

Magistrado Ponente: Rigoberto Echeverri Bueno.

Duque Quintero, S. P., Quintero Quintero, M. L., & González Sánchez, P. (2015). Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad . Medellín, Colombia.

Martínez Sánchez, L. M. (2014). Reubicación laboral en Colombia. Medellín, Colombia.

Ministerio de la Protección Social (2010). Concepto 363455. Fuero de discapacidad en origen común y la autorización del Inspector de Trabajo, Rad. 276890.

Ministerio del Trabajo (2007). Manual del Inspector de Trabajo y Seguridad Social. Bogotá, D. C., Colombia.

OIT. (1955). R099 - Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos. Ginebra, Suiza.

OIT. (2015). Manual de instituciones: guía para la contratación y capacitación de personas con discapacidad. Buenos Aires , Argentina.

OIT. (2015). Trabajo decente para ara personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo. Ginebra, Suiza.

OMS. (s.f.). *who.int*. Recuperado de <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

Palacios, A. (2008). En A. Palacios, *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (págs. 37-196). Madrid : Grupo editorial CINCA.

**LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, NATURALEZA JURÍDICA, EFECTOS Y JURISPRUDENCIA**

Procuraduría General de la Nación. (29 de Diciembre de 2010). Trabajo digno y decente en

Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. Bogotá.

Rojas Chàvez, A. (s.f.). Protección laboral a los trabajadores con limitación física, síquica y sensorial. Colombia.

Silva, J. Y., Quijano, J. M., & Torres, N. I. (2017). Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia. Cúcuta, Colombia.