

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>1/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 1</b>

**INSTRUCTIVO:** el siguiente formato es para ser registrado en este, el Documento Consolidado de PAT Colectivo que da evidencia del ejercicio investigativo desarrollado por el colectivo (docentes y estudiantes) del nivel de formación (semestre o año). En esta consideración el documento consolidado de PAT Colectivo, debe contener:

Portada

1. Ficha de Identificación

<b>Facultad: CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES</b>		<b>Colectivo Docente</b>	<b>Asignatura</b>
<b>Programa: DERECHO</b>			
<b>Semestre:</b> <b>Decimo</b>	<b>Periodo académico:</b> 1p - 2019	1. Juan Carlos Berrocal Duran 2. Alexander Caicedo Villamizar 3. Carlos Aníbal Espinel Benítez 4. Fernando Barrero	1. Derecho procesal laboral 2. Derecho civil- Sucesiones y Consultorio jurídico III- Familia 3. Derecho comercial III 4. Etica
<b>Docente Orientador del seminario</b>			
Juan Carlos Berrocal Durán			
<b>Título del PAT Colectivo</b>			
Desde el Derecho Procesal cuales son las acciones que se tomarían para la transformación sociocultural de su entorno local y regional, en cuanto a la Estabilidad Laboral Reforzada			
<b>Núcleo Problémico</b>			
<p>Los temas relacionados con el Pat Colectivo que elaboraran los estudiantes de Decimo semestre durante el primer periodo académico de 2019 con respecto a la a la Estabilidad Laboral Reforzada respecto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Percepción que tienen los empleadores sobre la estabilidad laboral reforzada en persona que presentan una disminución (enfermos) en su capacidad laboral en soledad atlántico</li> </ul>			

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO  CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

- Repercusiones tiene para el empleador terminar un contrato laboral a un trabajador con estabilidad reforzada, sin tener en cuenta los mecanismos legales y constitucionales referentes al tema
- Repercusiones tiene para el empleador terminar un contrato laboral a un trabajador con estabilidad reforzada, sin tener en cuenta los mecanismos legales y constitucionales referentes al tema
- Estudiante SENA vinculado a una empresa y tiene un accidente

### **Línea de Investigación**

Justicia Constitucional, Derecho Penal y Responsabilidad del Estado

## 2. Informe del Proyecto Académico de Trabajo Colectivo (PAT Colectivo) Descripción del Problema

Desde tiempos inmemoriales en el trasegar de la historia humana el trabajo más que una obligación se ha convertido en una necesidad para que el mundo evolucione y para que en tal sentido el proceso de globalización, productividad, transformación de las patentes y materias primas pueda llevarse a cabo; es de hecho tan necesario que determina la calidad de vida de los seres humanos. Es por lo anteriormente descrito que el trabajo es catalogado como un Derecho, y está reglamentado en el derecho positivo a nivel mundial.

Podemos decir que el Derecho del Trabajo, tal como lo dice su nombre, es aquel que se encarga de regular, controlar y legislar sobre los diferentes temas relativos al mundo laboral tales como los derechos y las obligaciones de las partes que componen el mundo laboral (tanto

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

empleados como empleadores), las condiciones de pago y de remuneración, los servicios que deben ser incluidos en el pago, etc. (<https://www.definicionabc.com/derecho/derecho-del-trabajo.php>).

Durante el desarrollo de cualquier tipo de actividad laboral, pueden surgir contingencias que pueden afectar física y psicológicamente a un trabajador, lo cual, en palabras sencillas podemos decir que se conoce como enfermedad laboral, accidente de trabajo, estados de embarazo, entre otras; por ende, debe existir una legislación que proteja al trabajador ante este tipo de contingencias.

Con base en lo anterior, tenemos que “El derecho a la estabilidad laboral se predica de toda relación laboral, “desde su perspectiva deóntica, supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido”. (Corte Constitucional, Sentencia T288 del 2016. [M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub]. Sin embargo, este derecho acoge mayor relevancia cuando el empleado se encuentra en condición de debilidad manifiesta, debido, entre otros, a las particulares condiciones de salud y capacidad económica, evento en el cual surge el derecho a la estabilidad laboral reforzada, la cual se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo en razón de su condición especial.

Esta garantía superior esta cimentada, al menos, en los siguientes preceptos constitucionales, el cual consagra el derecho a “la estabilidad en el empleo” (artículo 53 CP); el derecho de todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente” con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (artículo 13 CP); en el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” (artículo 25 CP); en el deber del Estado de adelantar una política de “integración social” para quienes pueden

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (artículos 47 CP); la protección del derecho fundamental al mínimo vital, como el derecho a la vivienda, salud, vestido, aseo y educación (artículos 1, 53, 93 y 94 CP); y el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social”, en especial cuando se encuentre en peligro la salud y la vida de una persona (95 CP).

La estabilidad laboral reforzada se encuentra fundamentada en un fuero especial creado por la ley para aquellas personas que presentan discapacidad creando así la implementación de mecanismo de protección para estas personas por medio de políticas sociales más incluyentes que les permitan disfrutar del derecho al trabajo en las mismas condiciones de igualdad.

Por lo tanto la presente investigación pretende analizar los criterios jurisprudenciales utilizados por la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral y la Corte Constitucional aplicados a la protección de la Estabilidad Laboral Reforzada en Trabajadores con Discapacidad teniendo como referente la ley 361 de 1997 y poder así observar si la construcción jurisprudencial que se ha realizado frente a esta temática va acorde con la línea de protección creada inicialmente por el legislador, puesto que entre la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional se presentan diferentes criterios para otorgar dicha protección al tiempo que van creando diferentes posiciones ocasionando que los operadores jurídicos entren en una disyuntiva al momento de emitir sus fallos por no saber si se ajustan a los criterios emanados por la Corte Suprema de Justicia o los provenientes de la Corte Constitucional.

Están en condición de debilidad manifiesta los trabajadores que puedan catalogarse como “(i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares” (Corte Constitucional, Sentencia T372 del 2017 [M.P. Iván Humberto Escruce Mayolo], y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada.

El empleador sin embargo goza de mecanismos para poder dar por terminado el contrato de trabajo de una persona que goce de estabilidad laboral reforzada y así poder garantizar sus derechos legales y constitucionales y evitar alguna acción jurídica en su contra.

Por todo lo anteriormente planteado, se formula la siguiente pregunta ¿Qué repercusiones tiene para el empleador terminar un contrato laboral a un trabajador con estabilidad reforzada, sin tener en cuenta los mecanismos legales y constitucionales referentes al tema?

- **Justificación**

Esta investigación se realiza con el fin de tener un conocimiento amplio sobre los mecanismos legales y constitucionales con los que cuenta un empleador para dar por terminado un contrato laboral a un trabajador que se encuentra en uno de los tres (3) tipos de estabilidad laboral reforzada, de igual forma que el trabajador pueda verificar si ese retiro se realizó de forma legal y con los procedimientos adecuados o requeridos, respetando sus derechos y asumiendo sus obligaciones.

Cabe resaltar que dentro de los tipos de estabilidad laboral reforzada encontramos:

1. Fuero Sindical
2. Fuero de maternidad
3. Fuero por discapacidad.

En el presente trabajo nos centraremos en el fuero por discapacidad, recordando que esta protección se da a los trabajadores que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, los

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

cuales lo hacen sujetos de especial protección, como son los que tienen algún tipo de limitación física, psíquica o sensorial debidamente acreditada, personas con discapacidad, las que se encuentren en rehabilitación o en tratamientos médicos y las que se encuentren incapacitadas (Corte Constitucional, Sentencia T850 del 2011 [M.P. Mauricio González Cuervo].

En estos casos la ley le impone al empleador la obligación de continuar con el vínculo laboral con el trabajador, teniendo que reubicarlo en un puesto acorde a su condición de salud o a la espera de su rehabilitación, ya que en ningún caso una persona puede ser discriminada o retirada de su cargo por su situación, solo en los casos que dicha discapacidad se claramente incompatible e insuperable con los cargos acordes de la empresa; en cualquier caso debe mediar autorización expresa del Ministerio del Trabajo.

Pero para tener claridad sobre cómo se lleva a cabo este mecanismo y en cuales casos puede o no mediar esa autorización analizaremos la legislación colombiana, aplicable a las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Barranquilla y sus trabajadores.

- **Objetivos**

**Objetivo general**

- Determinar qué repercusiones tiene para el empleador terminar un contrato laboral a un trabajador con estabilidad reforzada, sin tener en cuenta los mecanismos legales y constitucionales referentes al tema.

**Objetivos Específicos**

- Reconocer en qué circunstancias un trabajador se encuentra acobijado por una estabilidad laboral reforzada.

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

- Identificar cuáles son los mecanismos legales y constitucionales con lo que cuenta el empleador para dar por terminado el contrato laboral a un trabajador que se encuentra en estabilidad reforzada.
- Cuáles son las consecuencias o repercusiones que recaen sobre el empleador al terminar un contrato laboral de un trabajador con estabilidad reforzada, sin los requisitos exigidos por la ley.
- ¿Cuáles son los Criterios Jurisprudenciales aplicados a la protección de la Estabilidad Laboral Reforzada en Trabajadores con Discapacidad en Colombia en el año 2016?

- **MARCO TEÓRICO O REFERENTE TEÓRICO**

**Estado del Arte**

1- La protección de la estabilidad reforzada de la mujer en estado de embarazo: análisis jurisprudencial del fuero de maternidad en los contratos a término fijo, es un artículo científico elaborado por el estudiante de Derecho Christian David Rivera Aguirre, publicado en el 2014, en el cual analiza las diferentes posturas de las Altas Cortes concluyendo que “Hay un fuerte choque entre las posturas sostenidas por el Tribunal Constitucional y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema, en lo referente al tema del fuero de maternidad o estabilidad reforzada de la mujer en estado de embarazo y su prevalencia frente a los contratos a término definido” (p. 118).

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

2- El fuero laboral de origen constitucional para trabajadores discapacitados, es un trabajo de grado, realizado por Diana Giraldo Cañola, para obtener el título de abogada en el año 2006, en este trabajo exhibe que “La Corte Constitucional, tanto en sede de tutela como en ejercicio del control abstracto de constitucionalidad, ha velado porque efectivamente se brinde a las personas discapacitadas la protección especial que les reconoce la Constitución y la ley, garantizándoles a aquellos el acceso y la permanencia en el empleo; y lo hace al remover los obstáculos, las cargas excesivas y las barreras que los marginan; al promover el principio de estabilidad laboral reforzada en su favor; al disponer que al discapacitado se le garantice el tratamiento más óptimo para aliviar o solucionar sus condiciones de salud; al garantizar su readaptación laboral; entre otras determinaciones a favor de estos sujetos de especial protección” (p. 108).

3- De la estabilidad laboral reforzada: un estudio jurisprudencial y sobre los abusos a esta protección constitucional, elaborado en el año 2014, como un trabajo monográfico con el fin de optar el título de abogado el Señor Luis Sanabria Ríos, concluye en su monografía que “la estabilidad laboral reforzada es usada por los trabajadores como un instrumento jurídico para mantenerse en sus empleos valiéndose de la protección, que por mandato jurisprudencial Constitucional, está establecida. Pero esta figura es transgredida de forma inescrupulosa, día a día por aquellas personas que gozan de dicha protección, incumpliendo con sus obligaciones contractuales que han contraído con el empleador, sin que exista un método adecuado y eficaz para contrarrestar este fenómeno” (p. 13).



 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

4- La estabilidad laboral reforzada, dos perspectivas de discusión, Monografía realizada en procura del título de especialistas en legislación laboral y de la seguridad social, por los doctores Carolina Zuluaga, Lina Torres y Omar Vidal en el año 2015, en la cual puntualizaron la perspectiva empresarial indicando que “las medidas proteccionistas que las leyes y la jurisprudencia han desarrollado sobre la materia, han impactado en el ámbito laboral de manera positiva y negativa como lo hemos querido sustentar en el presente trabajo de grado, ya que el poder empresarial se ha limitado en su accionar ejecutorio y en el caso de algunos trabajadores, se ha convertido en una herramientas para garantizar de manera indebida, su estabilidad en el empleo”(p. 5).

5- Cuando la sobreprotección se traduce en exclusión: análisis de las líneas jurisprudenciales sobre el artículo 26 de la ley 361 de 1997, en una investigación para el programa de Acción por la Igualdad y la Inclusión Social, las estudiantes Mariana Mora y María Toro, en el año 2015, realizaron un análisis a partir de la regulación internacional para enfatizar que en “Colombia ha emitido dos leyes con el fin de asegurar que las personas con discapacidad puedan acceder a un empleo y permanecer en él sin sufrir algún tipo de discriminación. Sin embargo, el análisis jurisprudencial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que regula el despido de personas con discapacidad ha llevado a una confusión generalizada entre los empresarios, y a una protección excesiva que vuelve a las personas con discapacidad y otras personas en estado de “debilidad manifiesta” despedibles. La consecuencia más grave de esta sobre protección y confusión es que las empresas deciden no contratar personas con discapacidad, imponiendo una barrera muy difícil de superar para ingresar al mercado laboral. Esto es parte de la causa del bajo índice de empleo

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

entre la población con discapacidad y de que solo el 2% de los que están empleados sean remunerados con un salario igual o mayor a un salario mínimo legal mensual vigente” (p. 60).

6- Los límites de la estabilidad laboral reforzada: el despido de un trabajador con VIH, proyecto de grado, elaborado por las señoras Ana Fernández y Dunia Bautista, con el fin de adquirir el título de Especialista en legislación laboral y seguridad social para no abogados, realizado en el año 2017, en cuyo contenido destacaron que en los pacientes con VIH no siempre necesitaran reubicación toda vez que “la mera condición de portador del VIH no puede ser argumento para descomponer la profesión o la carrera de una persona; ya que dicha condición no constituye razón suficiente para plantear alternativas de reubicación profesional. Este tipo de decisiones deben analizarse en cada caso y de esta manera adoptarse las medidas de bioseguridad y atención del paciente necesarias al caso específico. Los factores determinantes del riesgo para la salud de un profesional de salud infectado con el VIH están relacionados con su estado inmunológico, el tipo de ambiente ocupacional al que se exponga y al correcto uso de las barreras de protección, ya que la práctica cuidadosa de los procedimientos de control de infecciones, protegen a los pacientes y a los proveedores de atención en salud, contra la transmisión de enfermedades infecto-contagiosas. Por ello las medidas restrictivas que se adopten contra este grupo históricamente discriminado, no pueden significar el confinamiento del ejercicio de su profesión, por su mera condición; debiendo analizarse en cada caso concreto las particularidades del mismo y observar si la medida restrictiva o el trato diferencial se adapta o no a la Constitución” (p. 28).

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

7- Debilidad Manifiesta: Construcción constitucional de la discapacidad y su impacto en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Trabajo de grado realizado en el año 2014, por la señora Diana Rincón, analiza como el estado concibe a las personas con discapacidad, como se les reconoce o no sus derechos y como se puede diferenciar “A pesar de los múltiples términos para introducir la debilidad manifiesta, a lo largo de la jurisprudencia, se concluye que la Corte Constitucional ha construido una relación de causalidad entre las limitaciones físicas y mentales de la persona, y las circunstancias de la debilidad manifiesta en las que, según el artículo 13 de la Constitución, se encuentran las PCD. De esta manera, la figura de la debilidad manifiesta comprende la discapacidad como aquella definida por la deficiencia funcional, dejando de lado la incidencia de factores sociales, políticos, económicos y culturales” (p. 51).

8- Estabilidad laboral reforzada por salud: inmovilidad por debilidad manifiesta, en procura de obtener la Maestría en Derecho en el año 2016, la Doctora Juanita González, realizó investigación Monográfica , en la que concluyo que “Que el fenómeno de inmovilidad trae como dos consecuencias importantes, de una parte la manipulación de la protección por parte de los trabajadores contratados a través de modalidades de contrato de trabajo a término (Fijo, obra o labor); por otra, la percepción de empleadores e industriales que es necesaria la flexibilización de la garantía de estabilidad reforzada para generar mayor empleabilidad en la población en situación de discapacidad” (p. 53).

9- Persona en condición de discapacidad: la referencia legal “al discapacitado” vulnera el principio de respeto a la dignidad humana, en artículo del periódico la Faceta Jurídica, de la editorial

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

Leyer Publicado en 2017, se centra en vislumbra la connotación de la expresión “discapacitado” utilizada en la Jurisprudencia, señalando que “la expresión usada por el legislador no es neutral, pues tiene carga peyorativa que desconoce el enfoque social de la discapacidad. En ese sentido, la palabra que se impugna impide reconocer a las personas en condición de discapacidad como sujetos de plenos derechos, con capacidades funcionales diversas, que requieren un entorno que les permita desenvolverse con la mayor autonomía posible y ser parte de la sociedad si aquella se adapta a sus singularidades y les da el valor que les corresponde como personas” (p. 8).

10- Persona en situación de discapacidad: protección constitucional de sus derechos, en artículo del periódico la Faceta Jurídica, de la editorial Leyer Publicado en 2017, se resalta que “la Constitución Política de 1991, estructuró una concepción encaminada a permitir la protección y el amparo reforzado de las personas en situación de discapacidad a fin de garantizar el goce pleno de sus derechos fundamentales” (p. 26).

11- Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad, es un artículo de investigación escrito por Sandra Duque Quintero, Marta Quintero y Patricia Gonzales Sánchez en el año 2015 en el que expone “ Todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existe casos en que este derecho es más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, en aras del especial cuidado que la carta ordena a favor de los minusválidos” (p.74).

12- Fuero de maternidad garantiza una estabilidad laboral, trabajo realizado en el 2003 por

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

Armando Rojas en el que expone que “El fuero de maternidad tiene sus fundamentos en la norma constitucional que pretende evitar que la trabajadora que se encuentre en estado de gravidez sea discriminada por su estado excepcional, es el desarrollo del derecho a la igualdad, que establece que nadie puede ser tratado de manera diferente por razón de su sexo, raza, religión, lengua u opinión política, y el Estado se compromete a promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, brindándole protección a las personas que por su condición económica, física o mental se encontraren en situación de debilidad manifiesta.” (p.129).

13- Incertidumbre sobre el tratamiento laboral de un trabajador con algún grado de discapacidad, Un artículo periodístico publicado en el año 2014 donde expone que “De esta manera la debilidad manifiesta no se configura solamente cuando el trabajador no puede seguir laborando, si no cuando se le establezca un grado de discapacidad que implique el padecimiento de una deficiencia física o mental que limite las normales facultades de un individuo” (p.7).

14- Afectación al principio de igualdad, respecto a la estabilidad laboral reforzada en personas con limitación en el cumplimiento de sus actividades. Tesis de grado de Ángela Marcela Gómez Valencia y Carlos Humberto Gutiérrez Restrepo en el año 2015, en donde los autores emprenden una temática que en materia jurisprudencial ha generado debate entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia; “razón por la cual se hace adecuado conocer de primaria mano cuáles son los puntos álgidos de discusión. Las controversias originadas entre ambas Cortes a causa de la estabilidad laboral reforzada para personas con limitación para el desempeño de sus actividades, permite señalar que aún no están claramente determinadas las reglas que protejan al trabajador en la situación de debilidad manifiesta”. (p. 2).

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

15- Estabilidad laboral reforzada trabajo investigativo realizado por estudiantes de la universidad libre seccional Pereira facultad de derecho especialización en derecho constitucional en el año 2015, en el cual indagan “como crean en las empresas exámenes laborales de ingreso e incluso exámenes médicos determinadores de estados de gestación de las mujeres, lo que en últimas genera condiciones de discriminación de esta manera se pone en evidencia la necesidad y actualidad del tema y la importancia de su disertación desde lo académico”. (p. 6).

16- La estabilidad laboral reforzada para trabajadores con fuero sindical en la jurisprudencia constitucional colombiana, es un artículo de reflexión publicado en el año 2018, por el abogado John Gómez, en cual centra su reflexión con el fin de reconocer la “nueva dimensión del derecho sindical, con carácter constitucional y un respaldo en normas de derecho internacional, coloca al trabajador colombiano sindicalizado y al fuero sindical, en un estatus de reconocimiento y protección de mayor garantía frente a la toma de acciones de su empleador o superiores; reiterar y, entre otros asuntos, procedimentalmente delimitar de mejor manera las condiciones en las cuales se reconoce de legal el despido del trabajador, colabora en gran medida para que el trabajador colombiano acuda con mayor claridad a esta figura, al momento de ver amenazados o vulnerados sus derechos laborales” (p. 20).

17- Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia, artículo de grado realizado por Javier Yesid Román Silva, Juan Manuel Castaño Quijano, Nohora Inés Villamizar Torres. Donde se pronuncian como “una institución ampliamente definida y establecida por la Corte

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

Constitucional, la cual ampara sujetos de especial protección, que debido a su particular situación presentan mayor grado de vulnerabilidad frente a sus compañeros y superiores 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 Por lo tanto, cuando uno revisa el panorama actual de la estabilidad laboral en Colombia, tenemos que La carta política consagra la estabilidad como uno de aquellos principios mínimos que deben integrar los derechos irrenunciables de los trabajadores”. (p 1-2).

18- Estabilidad laboral reforzada: el caso de las enfermedades crónicas e incurable, esta tesis fue realiza en el año 2015 por Javier Nicolás Daza Fernández, en donde hace referencia que la “protección a las personas en situación de discapacidad no se puede predicar de cualquier clase de disminución, sino que tal como se previó en un principio en la ley, la enfermedad del afectado debe incidir necesariamente en la posibilidad de desarrollar las funciones propia de su cargo”. (p.79)

19- Estabilidad laboral y pensión de pacientes con VIH/ sida en Colombia; una aproximación desde la revisión bibliográfica. Monografía realizada por Yuddy Milena Pino Estrada, Mónica María Restrepo Soto, Ana Milena Portillo Quintana y Juliana Andrea Montoya Velásquez para optar el título de especialista en gerencia en seguridad y salud en el trabajo, en el año 2017. Donde realizan un “estudio detallado de pacientes con este tipo de enfermedad utilizando las fuentes primarias, secundarias y terciarias de información Desde los inicios de la epidemia del VIH/Sida cerca de los años 80, epidemiológicamente la población afectada ha sido la comprendida entre los 15 y los 45 años, población que se encuentra en una edad que pudiera considerarse laboralmente activa. A

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

través de los años este grupo de pacientes ha visto vulnerados sus derechos a la salud, al trabajo a la igualdad y es por esto que la legislación del país y los fallos judiciales a través de la Corte Constitucional como órgano del Estado encargado de la protección de los derechos fundamentales ha tomado decisiones en favor de este grupo de pacientes, como mecanismo de protección en materia laboral de las personas portadoras de VIH /SIDA”. (p. 5).

20- Estabilidad laboral reforzada: libro escrito en el 2018 por Adriana Camacho y María Romero donde concluyen que existe “un límite determinado o determinable, de manera que la estabilidad relativa que emerge de sendas modalidades contractuales es diferente en cada uno de esos nexos jurídicos, no solo por las razones antedichas, sino también porque tanto en el contrato a término fijo como en el de duración de obra o labor contratada no debería existir una presunción de despido por motivo de salud, ya que hay una razón objetiva de su fenecimiento, que es precisamente el término o la condición prevista por los propios contratantes mucho antes de acaecer la afectación de salud o la condición de discapacidad”. (p.12)

21- La estabilidad reforzada de los empleados provisionales articulo presentado por Jaime Rogelio Torres Rocha Karol Alexandra Ruiz Ortiz. Mediante el cual exponen sobre “la provisionalidad de los empleos en la administración pública colombiana surgió como alternativa para proveer los cargos de carrera administrativa cuando no se pudieran realizar con personal seleccionado a través de concurso de méritos, pero su finalidad se fue modificando hasta el punto de otorgarles una estabilidad reforzada a las personas que ocupan estos cargos”. (p. 1)



 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

22- El impacto de la estabilidad laboral reforzada en el derecho laboral colombiano, esta investigación realizada por Camila Wolff Velásquez en el año 2015, en la cual manifiesta que “el hecho de que el empleador sea una persona natural no lo exonera de los deberes y obligaciones que le imponen la Ley 361 de 1997 y todo el concepto de estabilidad laboral reforzada; el problema es que algunas de las exigencias de la Ley se vuelven mucho más complicadas cuando el empleador es persona natural” (p. 29).

23- El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización. Tesis presentada como requisito parcial para optar al título de Magister en Derecho presentado por Sandra Carolina Cerquera en el año de 2018, por medio de este trabajo nos da a conocer “el grado de protección del principio de estabilidad laboral en los fallos de la Corte Constitucional es muy variada, pues no solo depende de la calificación del sujeto y del vínculo laboral, sino en muchas ocasiones de la tensión que existe entre el Estado social de derecho y el modelo económico neoliberal. Esto ha generado que se analice 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”. (p. 4)

24- La estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad es protegida constitucionalmente, artículo escrito por Lucas Correa Montoya en el 2009 donde afirma que “en

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

relación con la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad, la jurisprudencia constitucional colombiana se encuentra avanzada y es, en términos generales, garantista y coherente con el enfoque de derechos que se desarrollan. Sin duda los contenidos de esta, atados al precedente, serán una herramienta poderosa para la defensa de los derechos humanos de las personas con discapacidad.” (p.136).

25- Estabilidad laboral reforzada, un mecanismo de protección para la igualdad de los discapacitados físicos, este análisis fue presentado por Natalia Naranjo Mejía, en el año 2006, en el cual la autora hace denotar el trabajo realizado por estado al indicar que “Es claro que el Estado si ha tomado las medidas legislativas necesarias para eliminar la discriminación hacia este grupo y ha creado estímulos para que la sociedad integre laboralmente a los discapacitados” (p.10).

26- La protección por maternidad en el sistema de seguridad social colombiano, este es un trabajo realizado por la abogada Adriana María Buitrago, en el cual la autora expresa su preocupación por la desigualdad entre hombres y mujeres laboralmente por la maternidad, prefiriendo las empresas en muchas ocasiones vincular a más hombres que mujeres, indicando que “La protección de la maternidad es un elemento esencial en la igualdad de oportunidades y busca que las madres puedan combinar satisfactoriamente sus funciones reproductiva y productiva a fin de evitar la desigualdad en el trato durante el empleo” (p.8).

27- Nivel de protección jurídica laboral a la maternidad en Colombia, es un artículo de reflexión

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

elaborado por Omar Castro Guiza y Lucas Caballero Martínez, publicado en el año 2013, en el cual manifiesta que “La estabilidad laboral consagrada en la Constitución Política de 1991 va más allá de garantizar el acceso al trabajo o a una permanencia y continuidad en relación al mismo, pues esta alcanza su punto más alto cuando se trata de salvaguardar los derechos fundamentales de la mujer trabajadora que se encuentra en estado de embarazo o periodo de lactancia” (p, 1).

28- La estabilidad laboral del trabajador incapacitado temporalmente. Trabajo de investigación presentado como requisito parcial para optar al título de Aspirante a magister en derecho del trabajo por Julio Alberto Jaramillo Zabala en el año de 2013, mediante el cual el autor hace un “estudio de la incapacidad temporal la cual llevará a enunciar sus antecedentes legislativos próximos, recorrer su definición, alcance, características, límites, los sujetos que intervienen en ella; como a profundizar en su objeto de protección en el curso del contrato de trabajo, para expresar que la exigencia del permiso para despedir al trabajador en debilidad manifiesta, crea una zona difusa entre las concepciones de incapacidad temporal y discapacidad en el contexto de la estabilidad laboral. Explorar cual es el ámbito de los derechos del trabajador incapacitado temporalmente y confrontar la problemática de la extensión de derechos del trabajador con discapacidad, permitirá que emerjan soluciones como alternativa de protección al trabajador incapacitado temporalmente, separando la aplicación del fuero de discapacidad y por tanto consolidando dos instituciones independientes”. (p. 7).

29- El impacto de la estabilidad laboral reforzada en el derecho laboral colombiano. Monografía presentada por Camila Wolff Velásquez en el año 2015 mediante el cual el autor “busca

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

analizar la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada en Colombia, para trabajadores que presenten problemas de salud, para lo cual se toma como base principal la Ley 361 de 1997. A partir de ella se desarrolla un análisis jurisprudencial y crítico de la interpretación y aplicación que se le ha dado a la norma. El fin del estudio es analizar la norma como tal para poder interpretar cual era la intención del legislador al momento de crear tan rigurosa protección, y de allí analizar si el desarrollo jurisprudencial que se ha venido dando a partir de la misma va por la misma línea de protección a la inicialmente creada por el legislador”. (p. 5)

30- Reubicación laboral en Colombia artículo publicado por Lina María Martínez Sánchez en el año 2014. Por medio del cual “la jurisprudencia colombiana ha desarrollado un principio que se ha llamado Estabilidad particulares mediante un análisis cronológico de varias sentencias de La Corte constitucional se ha tratado de generar una ‘línea jurisprudencial que respalde esta apreciación, y sirvan de base para sentar un precedente jurídico, evitando una situación caótica en medio de tantas sentencias generadas en este sentido, permitiendo relacionar esos pronunciamientos Laboral Reforzada, mediante el cual se busca asegurar la estabilidad del trabajador en casos”. (p. 19)

31- La estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de discapacidad, naturaleza jurídica, efectos y jurisprudencia artículo publicado por María Camila Ramírez Jaramillo y Juan Carlos Arango Vásquez en el año 2017. Por medio del cual nos explica “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 Esta garantía le ofrece al

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINUE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO  CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

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. (p. 3).

32- Análisis de la jurisprudencia constitucional entorno a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en situación de discapacidad, este trabajo de investigación es realizado por Nathaly Aguilon Villaquiran y María Rivera Meneses en el año 2015, en el cual las autoras se enfocan en la evolución del Derecho a la estabilidad a partir de “La Constitución Política de 1991 al adoptar la fórmula política de Estado Social de Derecho, reconoció a la dignidad humana, la solidaridad y el trabajo, como fundamentos de la organización política colombiana”. (p.3)

33- Existe un grupo de sujetos de especial protección donde Natalia naranjo en el año 2006 en su artículo escrito para la revista derecho del estado Concluye que “Dentro de las medidas que ha creado el estado para favorecer a los discapacitados a nivel laboral, la estabilidad reforzada es una de las más efectivas con las que cuenta este grupo en debilidad manifiesta, la cual logra que se les equilibre en la relación laboral, y de esta manera se materializa la igualdad de estos sujetos de especial protección.”(p.167).

34- Fuero de maternidad; garantía a la estabilidad laboral, es un artículo Científico, realizado por Armando rojas en el año 2003, en el cual el autor nos indica que aunque no se llegue a término el embarazo o “Si se presenta aborto o parto prematuro no viable, la licencia de maternidad sólo se limita de dos a cuatro meses, dependiendo del tiempo que tome la recuperación de la trabajadora; lapso durante el cual la trabajadora goza de fuero de maternidad y cualquier despido que se realice

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

es ineficaz, salvo con autorización del inspector del trabajo. Todo esto sin perjuicio de las garantías sobre fuero de maternidad de que gozó la trabajadora al momento anterior del aborto o del parto prematuro no viable” (p.12)

35- Las personas en condición de discapacidad, deben ser protegidas por el Estado Social de Derecho Colombiano, Tesis de grado presentada en el 2013 por Cesar Acero donde da como conclusión que “salta a la vista es la suficiente justificación institucional de la protección de las personas en estado de discapacidad a través de normas internas, en la medida que los organismos internacionales así los ha exigido a sus miembros, con la doble intención de garantizar la equidad y la paz duradera en el mundo, la protección laboral a estas personas es considerada como un medio para el cabal logro de los objetivos sociales del Estado, así como su fundamentación legal y constitucional.”(p.54).

36- De la estabilidad laboral reforzada: un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho, este trabajo realizado por la Señora Nelcy Boada, con el fin de optar el título de abogada en el año 2015, el que se expone que “la estabilidad laboral reforzada no es un derecho inamovible, pues si bien es cierto, a través de este se garantizan derechos fundamentales, se deben cumplir los presupuestos que a través de la normatividad legal y la jurisprudencia se han definido para hacer efectivo este derecho, pues de esta manera se respetan tanto los derechos de los trabajadores como de los empleadores” (p.149)

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

37- La estabilidad laboral reforzada podría convertirse en un trance para el estado, en el 2014 Juan Pablo Araujo, en su artículo escrito para la revista fasecolda expone que “Disminuir el porcentaje de la perdida laboral para reconocer la pensión de invalidez generaría un incentivo perverso. Muchos trabajadores jóvenes intentarían obtener la pensión antes de tiempo, poniendo en riesgo la sostenibilidad financiera del Sistema Integral de Seguridad social. Además, nos convertiríamos en un país enfermos.” (p.16).

38- Es cierto que algunos trabajadores por sus condiciones excepcionales gozan de ciertas prerrogativas cuya finalidad es garantizarles la estabilidad en el empleo, en el 2003 Armando Rojas considera que “ La protección que ofrece la ley a las personas con limitaciones frente al ordenamiento constitucional puede ser comparada con una balanza: de un lado, los derechos constitucionales a favor de los trabajadores con limitaciones, y del otro lado, cómo se garantiza por parte del legislador la efectividad de esos derechos, con el fin de ofrecer estabilidad en el empleo a esa población manifiestamente débil y vulnerable debido a su condición excepcional que los coloca en desventaja frente a otros trabajadores.”(p.286)

39- La garantía de la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad física como herramienta de inclusión en el mercado laboral Colombiano, articulo investigativo elaborado por Sandra Castaño y Astrid Escudero, en el cual las autoras conciben que “Tanto el derecho constitucional como el derecho laboral colombiano se han referido al trabajo como una facultad que tiene toda persona para emplear su fuerza en concordancia con sus aptitudes y conocimientos; ello significa que el trabajo no es una acción ante la cual deba estar limitado un individuo, aun cuando se

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

encuentre en condiciones que puedan dar lugar a una eficiencia menor para llevar a cabo dichas actividades.” (p.25).

40- De la estabilidad laboral reforzada. un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho, este trabajo realizado por el abogado Luis Fernando Vallecilla en el año 2015 en el que se expone que “la estabilidad laboral reforzada no es un derecho inamovible, pues si bien es cierto, a través de este se garantizan derechos fundamentales, se deben cumplir los presupuestos que a través de la normatividad legal y la jurisprudencia se han definido para hacer efectivo este derecho, pues de esta manera se respetan tanto los derechos de los trabajadores como de los empleadores” (p.149)

### **Marco Teórico**

En el mundo existe una suma muy elevada de personas que presentan alguna forma de discapacidad, de las cuales una gran mayoría experimentan varios tipos de dificultades en su desarrollo persona. Actualmente, la Organización Mundial de la Salud (OMS) asegura que “en los años futuros, la discapacidad será un motivo de preocupación aún mayor, pues su prevalencia está aumentando. Ello se debe a que la población está envejeciendo y el riesgo de discapacidad es superior entre los adultos mayores, y también al aumento mundial de enfermedades crónicas tales como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental (Organización Mundial De La Salud, Informe Mundial sobre la Discapacidad. [Citado el 9 de abril, 2014] Disponible en Internet: [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/es](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es)).



 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO  CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

La organización de Naciones Unidas, entiende la discapacidad desde el modelo social y señala que es el ámbito en el que es más evidente y más clara la importancia de reconocer la indivisibilidad y la interdependencia de los derechos humanos y las libertades fundamentales, recogidas en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos y en el pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales de este organismo.

La estabilidad en el empleo a lo largo de la historia de las relaciones de trabajo se ha convertido en una de las grandes conquistas a alcanzar por parte de la clase trabajadora. Han sido varias las normas de nuestro ordenamiento jurídico que han concedido a ciertos trabajadores, por sus condiciones especiales, el privilegio de la deseada estabilidad absoluta, que, según Cabanellas de la Torre, consolida el nexo del trabajador con la empresa por cuanto sólo puede ser dado de baja de la misma con justa causa (Cabanellas, 1964).

De acuerdo a la jurisprudencia constitucional, —la estabilidad laboral comporta una manifestación del principio de seguridad, pues el trabajo además de ser un medio de sustento vital, es una manifestación del libre desarrollo de la personalidad. Para ello, señala la Corte que se hace entonces necesario que exista una estabilidad básica en dicho empleo que no significa que el trabajador sea inamovible en términos absolutos, porque siempre se tendrán en cuenta las justas causas para dar por terminado el contrato. Pero si es conveniente que se sienta como principio laboral la estabilidad, en atención a la garantía del trabajador a permanecer en su actividad en provecho, tanto propio como social. (Sentencia C-023, 1994)

En el caso de los discapacitados, —la estabilidad laboral reforzada es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física,

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. (Sentencia- T 002, 2011)

Por último, para (Gomez & Peralta, 2008), el principio de estabilidad en el empleo consiste en la garantía que tiene el trabajador de permanecer en el empleo. A su vez, dicho principio tiene como objetivo velar porque las relaciones de trabajo sean por tiempo indeterminado y que sólo por vía de excepción se pueda contratar por tiempo determinado. Así, en los casos en que exista duda con respecto a la continuidad del contrato y su duración, debe considerarse que el vínculo fue concebido por tiempo indefinido.

### **Marco Histórico**

La Constitución de 1886 no contemplaba de modo expreso la estabilidad en el empleo, se limitaba solamente a consagrar la protección especial del trabajo y, bajo ese postulado se expidió todo el edificio proteccionista que inspiró la legislación laboral constitucional actual. (Vergara, Sanchez, & Jassir, 2009).

La constitución de 1991, sin embargo, consagró la estabilidad al empleo como un principio plasmándolo en su artículo 53.

Por su parte el El Convenio C158 de la Organización Internacional del Trabajo (oit) sobre la terminación de la relación de trabajo, de 1982, estableció que:

“Artículo 6. 1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

En Colombia, desde el año 1997, con la expedición de la Ley 361, donde se establecieron mecanismos de integración social de las personas con limitación, se creó una especial protección para quienes se encontrarán en tal condición, estuvieran vinculadas laboralmente y fueran despedidas o su contrato terminado por razón de su condición, salvo que mediara autorización de la Oficina del Trabajo.

En nuestro país con el fin de ser garantes de la protección constitucional de las persona en condición de discapacidad de han consagrado unos beneficios para los empleadores que contraten personas en esta situación, como son en el artículo 11 del Decreto 4910 de 2011 reglamentario de la Ley 1429 de 2010, donde se estableció el “Descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina”, para los empresarios que ocupen trabajadores en situación de discapacidad.

### **Marco Legal**

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

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

El artículo 53 de la Constitución Política, contempla la protección a la estabilidad laboral en el empleo respecto de todos los trabajadores, como principio rector de las relaciones laborales.

Ley 361 de 1997 artículo 26 No discriminación a persona en situación de discapacidad. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

Sentencia T-899 de 2013- La Corte Constitucional Tutela los derechos fundamentales como son entre otros, derecho al trabajo y a la Estabilidad Laboral Reforzada. “Ordena el reintegro del trabajador a una actividad que pueda realizar acorde con la capacitación y la recuperación de su salud, en igualdad de condiciones o superiores a las que existían en el momento de desvincularlo”.

Sentencia T-461 de 2.012- Trabajador que por pérdida de capacidad laboral del 72.55% causada por la labor que desempeñaba en el trabajo (enfermedad laboral), se le imposibilita su reincorporación o su reubicación laboral. “La Corte ordena reconocerle la pensión y el pago de la pensión de invalidez. Se garantiza así la Estabilidad Laboral Reforzada”.

### **Marco Conceptual**

**Discriminación:** Implica la violación al derecho de la igualdad, por lo que su prohibición constitucional se encamina a impedir que se coarte, restrinja o excluya a las personas del ejercicio de sus derechos o libertades; se les niegue el acceso a un beneficio o se otorgue un privilegio solo a

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

alguna de ella, sin que exista justificación objetiva y razonable.

**Debilidad manifiesta:** Es la carencia de medios físicos, jurídicos, morales o de cualquier índole para ejercer los derechos y prerrogativas que le asisten a la mayoría de los ciudadanos, lo cual los hace insuficientes (por oposición o autosuficientes) y finalmente vulnerables a las agresiones o injusticias.

**Fuero:** Figura legal que protege a los trabajadores de ser despedidos por su empleador en razón a su discapacidad.

**Estabilidad Laboral Reforzada:** Consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo ya obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del empleador, si no existe una causa relevante que justifique el despido.

- **Metodología**

Este estudio se enmarca en las investigaciones con enfoque descriptivo y cualitativo, básicamente en las que se inscriben en el ámbito del Paradigma Hermenéutico Descriptivo el cual es mostrado por Martínez Migueles (2007), quien lo retoma de Dilthey (que es uno de los principales exponentes del método hermenéutico en las ciencias humanas) definiéndolo en los siguientes términos: “Es el proceso por medio del cual conocemos la vida psíquica, con la ayuda de signos sensibles que son su manifestación” (p. 50-51). Es decir, la hermenéutica tendría como misión descubrir los significados de las cosas, interpretar lo mejor posible las palabras, los escritos, los textos, los gestos y, en general, el comportamiento humano, así como cualquier acto u obra suya, pero conservando su singularidad y las connotaciones que tiene en el contexto en el cual se desarrolla el estudio.

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

El tipo de investigación definido es de naturaleza cualitativa que de acuerdo con Bernal (2010), corresponde a la presentación con enfoque cualitativo en el cual se utilizan técnicas e instrumentos acordes con el problema objeto de estudio que se va a realizar, entre los cuales se señalan el análisis de texto.

La población está conformada por el análisis jurisprudencial, de la estabilidad laboral reforzada por fuera de salud los actores en este estudio serían las sentencias de la Corte Constitucional y las sentencias emitidas por la Corte Suprema de Justicia Colombiana. Que de acuerdo con Bernal (2010), “la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. La muestra que se tomó para el desarrollo de esta investigación es, no probabilístico, es decir se tomó una muestra intencional” (p.160).

En el desarrollo de la investigación para el logro de los objetivos del proyecto se llevó a cabo una planeación del estudio por fases, siguiendo el siguiente recorrido metodológico:

Fase 1. Recuperación de información de fuente secundaria, relacionada con el tema de investigación. En este caso la información se encuentra compilada en sentencias o textos, internet, audios, etc. Será trasladada a fichas de análisis documental.

Fase 2. Procesamiento, tratamiento y análisis de la información. Los datos obtenidos fueron procesados mediante técnicas cualitativas y sujetos a un análisis cualitativo. La información que resulto de este procesamiento fue utilizada en la elaboración de los informes y los capítulos del documento final.

- **Resultados (análisis y discusión)**

## **CORTE CONSTITUCIONAL - SENTENCIAS**

### **Sentencia T-320 de 2016, Magistrado Ponente: Alberto Rojas Rios**

**Asunto** :la señora Sirley Veloza Cicery formuló acción de tutela contra Sodexo S.A. al

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO  CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

considerar que dicha empresa vulneró sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la salud y a la seguridad social, al haber terminado unilateralmente su contrato de trabajo, a pesar que se encontraba bajo tratamiento médico a raíz de un accidente que sufrió el 10 de septiembre 2014, cuando se encontraba desempeñando la jornada laboral. La accionante sufrió un accidente al alzar una bolsa de residuos, el cual a la postre le generó un fuerte dolor en la columna vertebral y por el cual estuvo incapacitada, en principio, durante cinco (5) días. La empresa Sodexo S.A. reportó el accidente de trabajo a la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encontraba afiliada la accionante (ARL Sura). La peticionaria aduce que se desplazó a la ciudad de Villavicencio donde recibió tratamiento médico de sus dolencias. Sin embargo, el diagnóstico de las mismas no fue como accidente de trabajo, sino como enfermedad común. Entre los meses de noviembre de dos mil catorce (2014), y el mes de junio de dos mil quince (2015), los médicos tratantes emitieron múltiples incapacidades laborales, debido a que la Señora Veloza Cicery sufría permanentes dolores lumbares. la señora Veloza Cicery recibió una carta el día 9 de junio de 2015 en virtud de la cual, Sodexo S.A. decidió terminar unilateralmente el contrato de trabajo, en atención a que se había configurado una causal de terminación justa de la relación laboral. La empresa empleadora argumentó que la accionante no se había presentado a trabajar desde el día veintitrés (23) de febrero de dos mil quince (2015) y que no aportó ninguna incapacidad que justificara su ausencia. Sin embargo, la ciudadana manifestó que sí allegó en debida forma las incapacidades correspondientes, todas a través de correo electrónico remitido al área de recursos humanos de la compañía. La accionante sostiene que su despido es ilegal y vulnera sus derechos fundamentales, dado que se encuentra enferma y bajo tratamiento médico. Con fundamento en los hechos narrados, la accionante solicitó al juez de tutela que se ordene a la

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

empresa Sodexo S.A. el reintegro a su cargo en una labor que sea compatible con su condición de salud.

**Decisiones judiciales:** en sentencia de primera instancia el Juzgado Tercero Penal municipal con Funciones de control de garantías de Manizales negó por improcedente el amparo solicitado, con fundamento en la existencia de una patología en cabeza de la accionante, por si sola, no constituye una discapacidad física que permita aseverar que es un sujeto de especial protección constitucional.

La actora impugnó el fallo de primera instancia al considerar que SODEXO S.A., si vulneró sus derechos fundamentales al haber dado por terminado su contrato de trabajo mientras que se encontraba en estado de incapacidad; conducta con la cual violó su estabilidad laboral reforzada. Y en segunda instancia el Juzgado Sexto penal del Circuito de Manizales, decidió confirmar en su totalidad el fallo proferido por el Juzgado Tercero Penal Municipal con funciones de control de garantías.

**Problema Jurídico:** le corresponde a la Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional determinar si la empresa Sodexo S.A. vulneró los derechos fundamentales al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada de la actora, por terminar de manera unilateral y bajo el argumento de una supuesta justa causa, el contrato de trabajo a término definido que había celebrado con la accionante, a pesar de que ella se encontraba bajo tratamiento médico a raíz de un accidente que sufrió durante su jornada laboral el día diez (10) de septiembre de dos mil catorce (2014). Con el fin de resolver el problema jurídico planteado, la Sala se pronunciará sobre: (i) el



 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

precedente judicial relacionado con los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela; (ii) el precedente constitucionalidad sobre estabilidad laboral reforzada, y (iii) finalmente abordará el análisis del caso en concreto de acuerdo a la solicitud hecha por la accionante.

**Consideraciones:** la jurisprudencia constitucional ha establecido que existe una presunción de violación a los derechos fundamentales al trabajo y a la igualdad, cuando el empleador termina el contrato de un trabajador que ha sufrido una afectación a su estado de salud, sin que mediara la autorización del Ministerio del Trabajo.

El derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene lugar cuando, el trabajador es sometido a una variación intempestiva de su salud, o su situación económica y social. En atención a ello, si el empleador tiene la intención de despedir a una persona en estado de discapacidad, debe solicitar permiso al Ministerio del Trabajo. Este procedimiento tiene fundamento en la aplicación de los principios del Estado Social de Derecho, la igualdad material y la solidaridad social, presupuestos supra legales que establecen la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta por parte del Estado. **Decisión:** Revocar las sentencias, proferida por el Juzgado Tercero Penal Municipal, con Funciones de Control de Garantías, de Manizales, y la proferida por el Juzgado Sexto Penal del Circuito de Manizales. En su lugar Conceder el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Sirley Veloza Cicery. Ordenar a SODEXO S.A. que, dentro del término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, proceda a reintegrar a Sirley Veloza Cicery, a un cargo en iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación, sin solución de continuidad. Y advertir a la Empresa SODEXO S.A., que las funciones laborales que

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

se asignen a Sirley Veloza Cicery, deberán ser compatibles con sus condiciones actuales de salud y en caso de ser necesario deberá realizar la capacitación que se requiera para tal efecto. y al mismo tiempo ordenar a la empresa Sodexo S.A., que: (i) pague los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y efectúe los aportes a la Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro; (ii) pague la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario.

**Comentario:** En esta sentencia la Corte Constitucional reconoció los derechos de la señora Sirley Veloza Cicery a quien le informaron que su contrato terminaba de manera unilateral y con justa causa por faltar a su lugar de trabajo y no informar presuntamente a la empresa.

Al estar incapacitada, la Corte reconoció que la trabajadora se encontraba en estado de vulnerabilidad por lo tanto la empresa debía solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para realizar el despido de manera válida. Adicional a esto, la Corte consideró que la empresa tenía todos los medios idóneos para enterarse del estado de salud y de las incapacidades de la trabajadora por lo cual llegaron a la decisión de ordenar a la empresa el reintegro inmediato, el pago de salarios y seguridad social desde el despido y la sanción respectiva.

**Sentencia T-443 de 2017, Magistrado Ponente (e): Iván Escrucería Mayolo**

**Asunto:** la señora Martha Yolanda Guzmán Reyes manifiesta haber celebrado un contrato de prestación de servicios el 23 de agosto de 2013 con la Secretaria de Integración Social de Bogotá, que se fue prorrogando hasta el 2 de septiembre de 2016 para ocupar el cargo de trabajadora social,

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

con una asignación básica mensual de \$ 3.590.000.

Afirma que como resultado del cambio de administración distrital su contrato fue cancelado de manera unilateral sin justa causa, sin que mediara permiso del Ministerio de Trabajo, esto es, sin tener cuenta el diagnóstico médico de “*atrofia bilateral del nervio óptico*” con visión del 5% en el ojo izquierdo únicamente. Señala la actora que al momento de la cancelación del contrato la administración conocía de su discapacidad y de su situación familiar, ya que es madre cabeza de familia por razón de la discapacidad de su esposo quien presenta ceguera como consecuencia de un glaucoma congénito que padece desde el año 2006, que le impide ejercer su profesión de publicista, motivo por el cual no tiene cómo cubrir las necesidades básicas de su hijo de 13 años de edad. Agrega que debe 6 meses de administración y que presenta una mora de 4 meses por un crédito adquirido con la Cooperativa Financiera Confiar.

Con base en lo expuesto la señora Guzmán Reyes solicitó la protección de los derechos fundamentales al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, al trabajo y al debido proceso y en consecuencia, se ordene a la accionada reintegrarla en un término no mayor a 48 horas a un cargo de igual o mejores condiciones al que se encontraba en el momento de su desvinculación pagándole los honorarios pactados contractualmente y dejados de percibir desde el 3 de septiembre de 2016, junto con la afiliación a la seguridad social integral y la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**Decisiones judiciales:** en sentencia de primera instancia El Juzgado 40 Civil Municipal de Bogotá declaró improcedente la protección invocada por el accionante al considerar que la relación contractual existente entre las partes es de carácter civil y no laboral, ya que según pudo probarse la causa de su terminación fue el vencimiento del plazo para su ejecución, sin que exista prueba de

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

que a pesar de ser un contrato de prestación de servicios este haya terminado por el estado de salud de la accionante.

La actora impugnó el fallo de primera instancia al considerar que los trabajadores afectados sensiblemente por su estado de salud física o sensorial que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta tienen derecho al reconocimiento de una estabilidad laboral reforzada. Y en segunda instancia El Juzgado 7.º Civil del Circuito de Bogotá, confirmó la sentencia de primera instancia en razón a que el demandante no probó ningún perjuicio irremediable ni agotó los mecanismos ordinarios de defensa judicial.

**Consideraciones:** La jurisprudencia constitucional ha implementado la expresión “estabilidad laboral reforzada” para hacer alusión al derecho fundamental mencionado anteriormente. Si bien es cierto que el término ‘laboral’ está ligado a las relaciones de trabajo dependientes, caracterizadas por el cumplimiento de los tres elementos esenciales del contrato, esto es, prestación personal de un servicio, subordinación y remuneración, esta Corte ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada aplica no solo a quienes tienen un vínculo laboral propiamente dicho, sino también a quienes están insertos en relaciones ocupacionales, originadas por ejemplo en un contrato de prestación de servicios o en un contrato de aprendizaje.

**Decisión:** Revocar las sentencias, proferida por el Juzgado 40 Civil del Circuito de Bogotá, y la proferida por el Juzgado 7º Civil del Circuito Bogotá. En su lugar Conceder de forma definitiva, la protección a los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la señora Martha Yolanda Guzmán Reyes. Ordenar a la Secretaría de Integración Social de Bogotá que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

reintegrarla a un cargo equivalente o de superior jerarquía al que venía desempeñando, bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios y que, en todo caso, se ajuste a las condiciones actuales de salud de la trabajadora, conforme las restricciones que le prescriba el médico tratante. y al mismo tiempo ordenar a la Secretaría de Integración Social de Bogotá que, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, cancele a la señora Martha Yolanda Guzmán Reyes los salarios que legalmente le correspondan, reconozca y pague en favor de la Martha Yolanda Guzmán Reyes, la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 esto es, 180 días de salario. Además, a la Secretaría de Integración Social de Bogotá para que, a partir de la fecha de reintegro de la señora Martha Guzmán Reyes Amaya, se abstenga de dar por terminado el contrato de prestación de servicios, salvo que (i) se cumplan las causales legales previstas para ello y (ii) se cuente con la autorización del Ministerio de Trabajo o (iii) le haya sido reconocida la pensión de invalidez con base en la certificación de pérdida de capacidad laboral expedida por Colpensiones.

**Comentario:** el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad es resultado de una interpretación conjunta de, al menos, cuatro pilares constitucionales: en primer lugar, el artículo 53 de la Constitución que consagra el derecho a (i) *“la estabilidad en el empleo”*; (ii) el deber que tiene el Estado de adelantar una política de *“integración social”* a favor de las personas en situación de discapacidad (art. 47, C.P.); (iii) el derecho que tiene toda persona que *“se encuentre en circunstancias de debilidad manifiesta”* a ser protegida *“especialmente”*, con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad *“real y efectiva”* (art. 13, C.P); y, (iv) el deber de todos de *“obrar conforme al principio de solidaridad social”*, ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas.

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

**Sentencia T-188 de 2017, Magistrado Ponente: María Victoria Calle Correa**

**Asunto:** En las acciones de tutela presentadas por Ady Esperanza Aragón Bernate contra Jah Company Services S.A.S. (T-5813545); Ruvinson Morales Peñuela contra el Consorcio Marpetrol (T-5886149); Gizethe Estefanía Rico Díaz contra Activos S.A. (T-5889183); Luis Ramón Amay Martínez contra la E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego, Cesar (T-5904926), y Blanca Cecilia Ríos Remicio contra ConSalfa S.A.S. (T-5905097). En todos estos procesos de la referencia los ciudadanos interpusieron sendas acciones de tutela solicitando la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral/ocupacional reforzada, al mínimo vital y a la salud, entre otros, al considerar que sus derechos fueron vulnerados por la terminación de sus contratos de trabajo a término fijo o por obra o labor contratada, o de prestación de servicios, sin la autorización del Ministerio del Trabajo, pese a que, en unos casos, se trata de personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud y, en otro, se trata de una persona en condición de discapacidad.

**Consideraciones :** si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato o la no renovación del mismo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá *presumir* que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad y vulnerabilidad del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante. Así, el juez deberá conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia de la terminación contractual o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios o remuneraciones y las prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno); ordenar

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINUE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

el reintegro a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, o la renovación del contrato para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado anteriormente, y que esté acorde con su actual estado de salud; y ordenar una indemnización de 180 días del salario o de la remuneración, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**Decisión:** En todas las acciones presentadas se concede el amparo solicitado, se declara la ineficacia de la terminación del vínculo contractual y se imparten órdenes específicas a las accionadas, al igual que se les previene para que en lo sucesivo se abstengan de vulnerar los derechos de los trabajadores y/o contratistas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta en razón de su condición de salud.

**Comentario:** En cinco acciones de tutela presentadas de manera independiente alegan los actores que sus derechos fundamentales fueron vulnerados por las empresas demandadas, a raíz de la terminación de sus contrato de trabajo a término fijo, por obra o labor contratada, o de prestación de servicios, sin contar con la autorización previa del Ministerio de Trabajo y sin desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pese a que se encontraban en situación de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud y, como en un caso específico, en condición de discapacidad. Se analiza la siguiente temática: 1º. La legitimación para actuar. 2º. Los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela en asuntos de naturaleza laboral y, 3º. Jurisprudencia constitucional en relación con el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

## **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SENTENCIAS**

De las diferentes sentencias que ha desarrollado la corte constitucional los trabajadores creen que por el solo hecho de estar incapacitado gozan de estabilidad laboral. Esta falsa creencia se conoce como abuso del derecho por parte de los trabajadores ya estos se consideran intocables.

A si lo expresa Riobó R, A.. (2018). En un artículo publicado en Gerencia: por su claridad y pertinencia lo transcribiremos en su totalidad

“No basta que el trabajador se encuentre incapacitado o que presente cualquier limitación o discapacidad física, para gozar de estabilidad laboral reforzada Pues bien, recientemente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia volvió a ocuparse del tema, y recordó que la estabilidad laboral reforzada de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997 no opera para todos los casos en que se halle comprometida la salud o la integridad física del trabajador, sino que dicho amparo procede de manera exclusiva para las personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo, advirtiendo que por tratarse de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma. Y como para no dejar lugar a la especulación, recordó que la limitación puede ser leve, moderada, severa o profunda. Precisó, igualmente la Sala, que *“el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, que señala los parámetros de severidad de*



*las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitación “moderada” es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; “severa”, la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad labora y “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50% (...).” Y agregó: “Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada.” Y más adelante puntualizó:*

*“También es cierto que las incapacidades, por sí solas, no acreditan que la persona se encuentre en la limitación física y dentro de los porcentajes anteriormente mencionados, para efectos de ser cobijada por la protección a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997” De acuerdo con esa posición de la Corte, cuando las limitaciones del trabajador no reporten una pérdida de su capacidad laboral superior al 25%, le corresponde al trabajador probar que el despido obedeció a sus condiciones de salud. Pero si dicha discapacidad excede tal porcentaje, el empleador deberá solicitar y obtener previamente el respectivo permiso del inspector de trabajo para proceder a despedir al trabajador, pues de no agotar esa*

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

instancia, la ley hará presumir que el despido operó por causa o con ocasión de la discapacidad del trabajador. De esa manera queda claro para el empleador la importancia de documentarse muy bien sobre el porcentaje de la pérdida de capacidad laboral del trabajador, antes de proceder al despido. Y para el trabajador queda igualmente claro que el simple hecho de estar incapacitado o de sufrir discapacidad en menor grado, no lo hace sujeto de estabilidad laboral reforzada”.

Así las cosas la corte suprema de justicia a través de la magistrada CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO Magistrada en la sentencia SL1360-2018, (2018) en esta sentencia la corte fija un nuevo criterio jurisprudencial, al decir que

No es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva, pero esto puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (p.17)

Este cambio de criterio por parte de la corte suprema de justicia se ve con buenos ojos por

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

parte de los trabajadores y con mucho celo por parte de los empleadores, en la medida que la corte dejo algunos vacíos en especial a lo referente en especial sobre la terminación del contrato de trabajo a término fijo o el de labor u obra, sobre todo si debe intervenir el ministerio del trabajo, la corte argumenta nada sobre el tipo de discapacidad pues en esta sentencia solo tuvo en cuenta la presunción discriminatoria .

- **Conclusiones y Recomendaciones**

A lo largo de este trabajo de investigación podemos dar por concluido los choques y soluciones que se dan entre la corte constitucional y la corte suprema de justicia frente a la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad en Colombia si bien sabemos en nuestra constitución política de 1991 está plasmado el derecho e igualdad al trabajo en los artículos 13 , 25 , 47 , y 53 donde son protegidos las personas en estado de discapacidad ya sean físicas o mentales como está plasmado en la ley 361 de 1997 y en el artículo 26 de la ley anteriormente mencionada nos dice que en ningún caso una persona en caso de limitación en ningún momento puede ser obstaculizado para ser vinculado laboralmente a menos que su limitación no sea acorde al empleo , donde también nos dice que las personas en estado de limitación no pueden ser despedidas por su limitación ni sin justa causa a menos que sea mediado por parte de la oficina de trabajo

En el artículo 26 de la ley 361 de 1997 en su ordenamiento jurídico colombiano existe dos posiciones diferentes en el tratamiento de la estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de discapacidad entre la corte constitucional y la corte suprema de justicia

La corte constitucional dice Tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, todos los trabajadores que presenten alguna disminución física, sensorial o psíquica siempre que el empleador tenga

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

conocimiento de esta circunstancia, y que la desvinculación se hubiere efectuado sin autorización del Ministerio de Trabajo.

Podemos notar los enfrentamientos entre la corte constitucional y la corte suprema de justicia, en la primera tiene un amplio concepto en cuanto a la discapacidad y la corte suprema de justicia ya es más restringida en sus fallos, una estabilidad condicional y demostrada por medio de porcentaje exigido a la pérdida de la capacidad laboral

La corte suprema de justicia brinda la protección y el amparo a la estabilidad laboral reforzada a todo trabajador, ya sea calificado en un rango entre severo y profundo donde tiene que ser mayor al 15 % así está contemplado en el art 1 ha sido enfática en afirmar que la protección a la estabilidad laboral reforzada contenida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 se predica solo para trabajadores con grado de discapacidad moderada del 15 % al 25 % severo mayor de 25 % y menor de 50 % profunda

Cabe decir que nos encontramos frente a dos posturas diferentes ante la misma ley donde cada una cuenta con su criterio por parte de la corte constitucional y la corte suprema de justicia.

- **Bibliografía**

Acero. C, (2013) Aportes jurídicos para las Distinciones de las Discapacidades y su efecto en La estabilidad laboral Reforzada. Bogotá, Colombia.

Almanza Iglesias, M., Carpintero Mercado, K., & Mercado Villa, L. K. (2018). Estabilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de embarazo. Erg@omnes, 10(1), 129-155.

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

<https://doi.org/10.22519/22157379.1216>

Antúñez Sánchez, A., & Polo Maceiras, E. (2016). El tratamiento jurídico de la etiqueta-certificación ambiental. Regulación en el derecho cubano. *Advocatus*, (26), 17-40. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.26.924>

Araujo, J. (2017) La estabilidad laboral reforzada en Colombia. *Revista Fasecolda*. Bogotá, Colombia

Arrieta, J. P., & Argüelles, P. T. (2015). Política, derecho y post-conflicto. *Advocatus*, (25), 89-104.

Arteta Ripoll, C. (2016). Barbarie y civilización en el pensamiento jusfilosófico latinoamericano. *Advocatus*, (26), 239 - 252. Recuperado a partir de <http://ojsinvestigacion.unilibrebaq.edu.co/ojsinvestigacion/index.php/advocatus/article/view/674>

Báez, M. (2014). Impactos subjetivos y sociales de la precariedad laboral del trabajador con discapacidad en la era del pos trabajo. *Revista puertorriqueña de psicología* V. 25 No. 2  
 Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233245622010>

Barrios Arroyabe, Y., & Mejía Turizo, Y. M. (2017). Algunos apuntes sobre el acuerdo Comercial Unión Europea- Colombia: Un Bloque Económico contra una Nación. *Erg@omnes*, 9(1), 169-181. <https://doi.org/10.22519/22157379.1017>

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

Bernal Torres, C. A. (2010). Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. 3ª. Ed. Bogotá: Prentice Hall.

Berrocal Duran, J. C., Mejía Turizo, J., & Villamizar González, R. L. (2018). Razonamientos jurisprudenciales de las altas cortes en la protección de la estabilidad laboral reforzada. *Erg@omnes*, 10(1), 114-128. <https://doi.org/10.22519/22157379.1215>

Berrocal Duran, J. C., & Reales Vega, R. J. (2017). Justicia y eficacia de la ley 1774 de 2016 en el trato de los humanos con los animales. *Erg@omnes*, 9(1), 76-98. <https://doi.org/10.22519/22157379.1012>

Buelvas Mendoza, M., & Florez Campo, O. (2017). Elementos para la discusión sobre la gobernanza y gobernabilidad en el posconflicto en Colombia. *Erg@omnes*, 9(1), 145-168. <https://doi.org/10.22519/22157379.1016>

Camacho. A, y Romero. M, (2018) *De la estabilidad laboral relativa, ¿a la estabilidad laboral absoluta?: estabilidad laboral reforzada en el empleo*, Bogotá, Colombia: Editorial Universidad del Rosario

Castaño. S y Escudero. A, (2027) *La garantía de la estabilidad laboral reforzada en personas Con*

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

*discapacidad física como herramienta de inclusión en el Mercado laboral colombiano.* Bogotá, Colombia.

Castro Alfaro, A. (2019). La correcta funcionalidad de la cadena de custodia como medio de preservación de la capacidad demostrativa de los elementos materiales probatorios y evidencia física. *Erg@omnes*, 11(1), 49-73. <https://doi.org/10.22519/22157379.1395>

Cerquera, S, (2018). El principio de estabilidad laboral en Colombia: la tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización. (Tesis para optar al título de Magister en Derecho). Universidad Nacional de Colombia Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Bogotá, Colombia.

Correa, L, (2009) panorama de la protección jurisprudencial a los derechos humanos de las Personas con discapacidad en Colombia. Bogotá D.C.

Colombia, Corte Suprema de Justicia, Magistrada Ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo. (2018). Sentencia SL1360-2018. Noviembre 2 de 2018, Corte Suprema de Justicia Sitio web: <http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjun2018/SL1360-2018.pdf>

Colombia, corte suprema de justicia, magistrado ponente Rigoberto Echeverry Bueno. (2015). sentencia SL14134-2015 - Radicación No 53083 del 14 de octubre de 2015. 1 de noviembre

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

de 2018, de Gerencie.com Sitio web: <https://www.gerencie.com/no-basta-que-el-trabajador-se-encuentre-incapacitado-para-gozar-de-estabilidad-laboral-reforzada.html>

Congreso de Colombia. (23 de diciembre de 1988) Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69a. reunión, Ginebra, 1983.[Ley 82 de 1988]. DO: 38.626

Congreso de Colombia. (07 de febrero de 1997) Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones. [Ley 361 de 1997]. DO: 42.978

Congreso de Colombia. (05 de mayo de 1997). Por la cual se crea la Red de Solidaridad Social, el Fondo de Programas Especiales para la Paz, y el Fondo del Plan Nacional de Desarrollo Alternativo -Fondo Plante-, y se dictan otras disposiciones.[Ley 368 de 1997]. DO: 43.037

Congreso de Colombia. (21 de diciembre de 2001). Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros. [Ley 715 de 2001]. DO: 44.654



 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

Congreso de Colombia. (31 de julio de 2002). Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999). [Ley 762 de 2002]. DO: 44.889

Congreso de Colombia. (27 de diciembre de 2002). Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. [Ley 789 de 2002]. DO: 45.046

Congreso de Colombia. (10 de julio de 2007). Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones. [Ley 1145 de 2007]. DO: 46.685

Congreso de Colombia. (31 de julio de 2009). Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. [Ley 1346 de 2009]. DO: 47.427

Congreso de Colombia. (27 de febrero de 2013). Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. [Ley 1618 de 2013]. DO: 48.717

Constitución política de Colombia (1991). Preámbulo. 2da Ed. Legis.

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad recuperado de  
<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Corte Constitucional Colombiana. Sentencia C-470 de 1997 recuperado de  
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-470-97.htm>

Cruz Mahecha, D. E., & Restrepo Pimienta, J. L. (2016). La dignidad de la persona humana, su papel en la conformación del Estado Social de Derecho y en el ejercicio de la función constituyente y legislativa. *Advocatus*, (26), 253 - 261. Recuperado a partir de  
<http://ojsinvestigacion.unilibrebaq.edu.co/ojsinvestigacion/index.php/advocatus/article/view/675>

De La Hoz Del Villar, K. J. (2017). Desafíos de la víctima frente a la figura del acusador privado dentro del proceso penal colombiano. *Erg@omnes*, 9(1), 99-115.  
<https://doi.org/10.22519/22157379.1013>

De León Vargas, G. I., Ballestas León, D. M., & Martínez Martínez, F. (2017). Amartya Sen, teoría de un desarrollo integral, aportes para la superación de la pobreza extrema y construcción de paz en los Montes de María. *Erg@omnes*, 9(1), 33-52.

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

<https://doi.org/10.22519/22157379.1010>

Documento Conpes Social 80. Política Pública Nacional de Discapacidad. Consejo Nacional de Política Económica y Social de la República de Colombia Departamento Nacional de Planeación. Recuperado de <http://www.javeriana.edu.co/documents/245769/293416/conpes+80.pdf/26165300-e182-4a44-aa4d-232a0fb82c45>

Duque, S., Quintero, M. y Gonzales, P. (2015). Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. Medellín, Colombia.

Fernández, A. y Bautista, D. (2017), Los límites de la estabilidad laboral reforzada: el despido de un trabajador con VIH. Santiago de Cali: Universidad Icesi.

Giraldo, D. (2006). El fuero laboral de origen constitucional para trabajadores discapacitados. Medellín:

Gómez, A, y Gutiérrez, C. (2015). Afectación al principio de igualdad, respecto a la estabilidad laboral reforzada en personas con limitación en el cumplimiento de sus actividades. (tesis de grado). Universidad de Manizales Colombia.

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO  CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

González García, A. (2016). MUSLIM PROPOSAL TOWARDS A COMMON BASE OF INTERRELIGIOUS DIALOGUE. *Advocatus*, (28). Recuperado a partir de <http://ojsinvestigacion.unilibrebaq.edu.co/ojsinvestigacion/index.php/advocatus/article/view/824>

González, J. (2016), Estabilidad laboral reforzada por salud: inamovilidad por debilidad manifiesta. Bogotá: Autor.

Huertas Díaz, O. (2016). Emergentes conflictivos y desobediencia civil en las cárceles colombianas, miradas interdisciplinarias. *Advocatus*, (26), 93-106. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.26.936>

Hundek Pichón, L. (2016). Mujeres reinsertadas:. *Advocatus*, 14(27), 65-82. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.27.921>

Jaramillo. J, (2013) La estabilidad laboral del trabajador incapacitado temporalmente (Trabajo de investigación presentado como requisito parcial para optar al título de aspirante a magister en derecho del trabajo) Universidad Nacional de Colombia. Bogotá Colombia.

Julio Peterson, A., & Sánchez Roca, D. (2016). Percepción del empleador: competencias del egresado de Enfermería de la Universidad Popular del Cesar. *Advocatus*, (26), 227 - 237.

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

Recuperado a partir de

<http://ojsinvestigacion.unilibrebaq.edu.co/ojsinvestigacion/index.php/advocatus/article/view/6>

73

Latorre Iglesias, E., Restrepo Pimienta, J., & Gómez Gómez, M. (2016). La necesidad de repensar el derecho Hiperconsumo y macdonalización de la sociedad. *Advocatus*, 14(27), 175-188.  
<https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.27.935>

León García, M. V. (2016). El debate jurídico entorno a la tensión del principio de confianza legítima y la prevalencia del interés general. *Erg@omnes*, 8(1), 83-93.  
<https://doi.org/10.22519/22157379.784>

Martínez. L, (2014). Reubicación laboral en Colombia (Artículo publicado) universidad ces. Medellín Colombia.

Mora, M. y Toro, M. (2015), Cuando la sobreprotección se traduce en exclusión: análisis de las líneas jurisprudenciales sobre el artículo 26 de la ley 361 de 1997. Bogotá: Universidad de los Andes.

Naranjo. N, (2006) protección laboral reforzada de las personas con discapacidad. Revista derecho del estado. Bogotá, Colombia.,

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

OSORIO GUTIÉRREZ, M. (2015). Establecimiento de comercio en relación con los hosting web.

Advocatus, (24), 67-77. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.24.984>

Pablo Dorantes, C. E., & Villamizar González, R. luz. (2019). Derechos humanos y vulnerabilidades

de niños nacidos en cárceles. Análisis de casos de mujeres en situación de reclusión en el centro preventivo y de reinserción social de Almoloya de Juárez, Estado de México.

Erg@omnes, 11(1), 90-103. <https://doi.org/10.22519/22157379.1397>

Pereira Blanco, M. (2016). La regulación energética en el sistema jurídico colombiano: el papel de

las autoridades ambientales y energéticas en el contexto de las energías renovables.

Advocatus, (26), 77-91. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.26.933>

Pérez Vásquez, R. (2015). La decisión judicial. Erg@omnes, 7(1), 30-55.

<https://doi.org/10.22519/22157379.742>

Persona en condición de discapacidad: la referencia legal “discapacitado” vulnera el principio de

respeto a la dignidad humana. (Mayo- Junio de 2017). Faceta Jurídica. Leyer, p. 8.

Persona en situación de discapacidad: protección constitucional de sus derechos. (Mayo- Junio de

2017). Faceta Jurídica. Leyer, p. 26.

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

Pino. Y, Restrepo. M, Portillo. A, Montoya. J. (2017). Estabilidad laboral y pensión de pacientes con VIH/ sida en Colombia; una aproximación desde la revisión bibliográfica. (Monografía para optar el título de especialista en gerencia en seguridad y salud en el trabajo). universidad ces facultad de medicina Medellín Colombia.

Riobó R, A.. (2018). No basta que el trabajador se encuentre incapacitado o que presente cualquier limitación o discapacidad física, para gozar de estabilidad laboral reforzada. 1 de noviembre de 2018, de Gerencie.com Sitio web: <https://www.gerencie.com/no-basta-que-el-trabajador-se-encuentre-incapacitado-para-gozar-de-estabilidad-laboral-reforzada.html>

Ramírez. M, y Arango. J, (2017) la estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de discapacidad, naturaleza jurídica, efectos y jurisprudencia (Artículo publicado). Universidad Pontificia Bolivariana. Medellín, Colombia.

Rincón, D. (2014), Debilidad Manifiesta: Construcción constitucional de la discapacidad y su impacto en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Bogotá: Autor. Rivera, C. (2014). La protección de la estabilidad reforzada de la mujer en estado de embarazo: análisis jurisprudencial del fuero de maternidad en los contratos a término fijo. Revista CES DERECHO, 5 (1), 106-119.

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

Roca Franco, J. F., & Escobar Alcaraz, J. A. (2015). Doble periodo de vacaciones como derecho de carácter principal a trabajadores catalogados de alto riesgo. *Erg@omnes*, 7(1), 134-149. <https://doi.org/10.22519/22157379.747>

Rodelo García , M., & Berrocal Duran, J. C. (2019). Responsabilidad del Estado colombiano por actos de guerra en el marco del sistema interamericano de derechos humanos. *Erg@omnes*, 11(1), 146-170. <https://doi.org/10.22519/22157379.1503>

Rojas, A. (2003). Fuero de maternidad. Garantía a la estabilidad laboral. Barranquilla, Colombia.

Rojas, A. (2003) Protección laboral a los Trabajadores con limitación Física, síquica y sensorial. Barranquilla, Colombia.

Román. J, Castaño. J, Villamizar. N. (Artículo de grado) postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia

Romero Marín, L. C., & Ibarra Lozano, J. E. (2017). La pensión especial anticipada de vejez: Un análisis desde la perspectiva de la teoría de la eficacia simbólica del derecho. *Advocatus*, 2(29), 41-57. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.29.1656>



 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 3</b>

Rueda, E. Londoño, I. Arias, J. y Cardona, X. (2015). Estabilidad laboral reforzada (trabajo investigativo) Universidad libre seccional Pereira Colombia.

Sanabria, L. (2014). De la estabilidad laboral reforzada: un estudio jurisprudencial y sobre los abusos a esta protección constitucional. Bogotá: Autor.

Torres, J, Ruiz, K. la estabilidad reforzada de los empleados provisionales (trabajo investigativo).

VILLA VILLA, S. I. (2016). Editorial:Evolución de las instituciones de educación superior. Advocatus, (24), 12-14. Recuperado a partir de <http://ojsinvestigacion.unilibrebaq.edu.co/ojsinvestigacion/index.php/advocatus/article/view/303>

Wolff, C, (2015) El impacto de la estabilidad laboral reforzada en el derecho laboral colombiano (Monografía). Universidad eafit. Medellín, Colombia.

Zuluaga, C., Torres, L. y Vidal, O. (2015). La estabilidad laboral reforzada, dos perspectivas de discusión. Santiago de Cali: Autor.

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>16/01/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>1 de 2</b>

### 3. **Aporte del PAT Colectivo al DHS (Desarrollo Humano Sostenible)**

Si aporta en la medida que si se entiende el desarrollo sostenible como una mejora en la calidad e vida de los seres humanos el crecimiento económico debe ser con justicia social y eso significa que los empleadores y los trabajadores deben obrar correctamente

### 4. **Aportes puntuales del PAT Colectivo al plan de estudios del programa Académico**

El plan de Estudios está enmarcado en el modelo pedagógico Curricular Investigativo, ya que desde las asignaturas se toma el acervo teórico necesario para que los estudiantes tomen contacto con el entorno social y se enteren en este caso, de los eventos de la estabilidad laboral reforzada apuntando al derecho procesal al derecho laboral, a la filosofía del derecho ya que estos son derechos innominados al derecho constitucional.

#### **Impacto del PAT Colectivo en la producción del Programa.**

De acuerdo con la apreciación del Colectivo Docente, indique como valor agregado, si desde el PAT Colectivo desarrollado entre otros: a) se generará un artículo, o una presentación en evento (divulgación), b) se derivará un trabajo de grado, o una intervención comunitaria; c) se convertirá en insumo para Investigación estricta.

Este PAT colectivo se presentara en el encuentro institucional de Pat Colectivo en el 1p-2019 y generara un artículo para la revista Erg@OMNES, y será continuara como trabajo de grado