

 Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia Vigente Manizacación	<b>UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA</b>			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	<b>FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO</b>	<b>F-AC-DBL-007</b>	<b>10-04-2012</b>	<b>A</b>
	Dependencia	Aprobado		Pág.
<b>DIVISIÓN DE BIBLIOTECA</b>	<b>SUBDIRECTOR ACADEMICO</b>		<b>i(67)</b>	

### RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	LUIS MARIANO OLIVERO MEZA NATALIA ANDREA SANDOVAL MARTÍNEZ		
FACULTAD	EDUCACION, ARTES Y HUMANIDADES		
PLAN DE ESTUDIOS	DERECHO		
DIRECTOR	MONICA ANDREA JAIMES ESQUIBEL		
TÍTULO DE LA TESIS	VARIACIÓN DE LA PROTECCIÓN ESPECIAL DE LA POBLACIÓN QUE POR MOTIVOS DE SALUD (ACCIDENTE LABORAL) SU DESEMPEÑO LABORAL ES DISMINUIDO DE CONFORMIDAD CON LA SENTENCIA UNIFICADORA 049 DEL 2017 Y SUS ALCANCES		
<b>RESUMEN</b> (70 palabras aproximadamente)			
<p>CON EL PRESENTE ANALISIS JURISPRUDENCIAL DE LA SENTENCIA SU049 DEL 2017 SE ESTABLECIO QUE EXISTE VARIACION EN LA INTERPRETACION CONSTITUCIONAL RESPECTO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA INDICANDO QUE SE AMPLIANDO SU AMBITO DE PROTECCION A TODAS LAS PERSONAS CON REDUCCION EN SU CAPACIDAD LABORAL RECONOCIENDOLA COMO UN DERECHO FUNDAMNETAL CON ARAIGO CONSTITUCIONAL DIRECTO.</p>			
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
PÁGINAS: 67	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM:1



VARIACIÓN DE LA PROTECCIÓN ESPECIAL DE LA POBLACIÓN QUE POR  
MOTIVOS DE SALUD (ACCIDENTE LABORAL) SU DESEMPEÑO LABORAL ES  
DISMINUIDO DE CONFORMIDAD CON LA SENTENCIA UNIFICADORA 049 DEL  
2017 Y SUS ALCANCES

AUTORES

LUÍS MARIANO OLIVERO MEZA

NATALIA ANDREA SANDOVAL MARTÍNEZ

Trabajo de grado modalidad monografía presentado como requisito para optar  
al título de Abogado.

Director:

MÓNICA ANDREA JAIMES ESQUIBEL

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES  
PLAN DE ESTUDIOS DE DERECHO

## Índice

Resumen.....	1
<u>Introducción</u> .....	2
<b><u>Capítulo 1. Variación de la protección especial de la población con reducción de capacidad laboral, de acuerdo con la Sentencia Unificadora 049 de 2017 y sus alcances</u></b> .....	<b>4</b>
<u>1.1 Descripción del problema de investigación</u> .....	4
<u>1.2 Formulación del problema</u> .....	5
<u>1.3 Objetivo General</u> .....	5
<u>1.4 Objetivos Específicos</u> .....	5
<u>1.5 Justificación</u> .....	6
<b><u>Capítulo 2. Marco Referencial</u></b> .....	<b>8</b>
<u>2.1 Marco histórico</u> .....	8
2.1.1 Contexto histórico internacional sobre la protección especial a población con reducción de desempeño laboral por motivos de salud.....	8
2.1.2 Contexto histórico colombiano sobre la protección especial de la población con reducción de desempeño laboral .....	14
<u>2.2 Marco Conceptual</u> .....	16
2.2.1 Calificación de pérdida de capacidad laboral.....	16
2.2.2 Obligatoriedad de calificación de pérdida de capacidad laboral.....	23
2.2.3 Objetivo de la Estabilidad laboral reforzada.....	24
2.2.4 Alcances de la Estabilidad laboral reforzada.....	24
2.2.5 Consecuencias de no respetar la Estabilidad laboral reforzada.....	25
2.2.6 Aplicabilidad de la Estabilidad laboral reforzada para los no discapacitados, pero que han sufrido deterioro físico.....	26
<u>2.3 Marco Teórico</u> .....	27
<u>2.4 Marco Legal</u> .....	28
2.4.1 Discapacidad para la república de Colombia derecho internacional.....	28
2.4.2 Constitución política de Colombia: artículos más relevantes sobre discapacidad.....	30
2.4.3 Normas sobre trabajo para población en condición de discapacidad.....	31
<b><u>Capítulo 3. Diseño Metodológico</u></b> .....	<b>32</b>
<u>3.1 Tipo de investigación</u> .....	32
<u>3.2 Población</u> .....	33
<u>3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de información</u> .....	34
<u>3.4 Procesamiento y análisis de información</u> .....	35
<b><u>Capítulo 4. Análisis, diseño e implementación</u></b> .....	<b>35</b>
<u>4.1 Problema jurídico</u> .....	35
<u>4.2 Sentencia hito</u> .....	35
<u>4.3 Polos de respuesta</u> .....	39
<u>4.4 Balance Constitucional del problema jurídico</u> .....	40
<u>4.5 Escenarios Constitucionales de la variación de la protección especial de la</u>	

<u>población que por motivos de salud su desempeño laboral es disminuido de conformidad con la SU 049/17</u> .....	42
<u>4.6 Ingeniería de reversa</u> .....	46
<u>4.7 Punto Arquimédico</u> .....	48
<u>4.8 Nicho citacional</u> .....	49
<b><u>Capítulo 5. Conclusiones</u></b> .....	51
<b><u>Capítulo 6. Recomendaciones</u></b> .....	52
<b><u>Referencias</u></b> .....	53

## Lista de Tablas.

Tabla1. Sentencia hito SU049/17.....	37
Tabla 2. Balance constitucional del problema jurídico.....	41
Tabla 3. Escenarios constitucionales con base a lo emitido por la Corte Constitucional para la protección laboral especial de las personas discapacitadas y si el porcentaje de su discapacidad incide en su protección de acuerdo con su vinculación.....	42
Tabla 4. Nicho citacional de la sentencia arquimédica.....	51

**Lista de figuras.**

Figura 1. Polos de respuesta al problema jurídico.....	41
Figura 2. Ingeniería de reversa.....	49
Figura 3. Punto arquimédico de la protección especial al derecho a la estabilidad laboral reforzada ante casos de pérdida de capacidad laboral.....	50

## **Resumen**

El análisis jurisprudencial sobre la variación de la protección especial de población con reducción de capacidad laboral según la Sentencia SU049 de 2017 y sus alcances, formula el problema jurídico, balance constitucional, escenarios constitucionales según Corte Constitucional, análisis de la sentencia hito y complementarias, punto arquimédico, ingeniería de reversa, nicho citacional y la graficación de la línea jurisprudencial. Se analiza la ley 361 de 1997 frente a la sentencia SU049 de 2017.

## Introducción.

La Corte Suprema de Justicia establece que la estabilidad laboral reforzada solo aplica para aquellas personas con una pérdida de capacidad o de limitación moderada o mayor. Ellos clasifican las limitaciones en: moderada, pérdida de la capacidad laboral entre 15% y 25%; severa, pérdida mayor 25% pero inferior a 50%; profunda, pérdida mayor a 50%.

Para esta corporación, toda persona con una pérdida de capacidad inferior a 15% no es sujeto de esta protección y es precisamente en este punto donde aplica la estabilidad laboral reforzada, frente a la eventual terminación del contrato de trabajo de una persona con una pérdida de capacidad mayor a 15%, sin la autorización del Ministerio de Trabajo, el empleador se vería obligado a reintegrar al trabajador y reconocer una indemnización igual a 180 días de salario.

Mediante la Sentencia SU049 de 2017 la Corte Constitucional definió su posición frente a la estabilidad laboral reforzada y aclaró que esta protección se presenta incluso en eventos en los cuales el trabajador tenga una pérdida de capacidad laboral inferior a 15% e incluso en los que no cuente con una calificación de pérdida de capacidad laboral.

Tal como lo muestra el panorama, además de extender la protección laboral reforzada a contratos de prestación de servicios y de aprendizaje, la Corte Constitucional amplió sustancialmente, la protección, indicando que es suficiente con que se observe a un trabajador en una situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, para que sea sujeto de protección estableciéndose la variación jurisprudencial en la protección especial de personas con reducción de su capacidad laboral.

La presente investigación tiene como objetivo general la construcción de la línea jurisprudencial sobre la variación de la protección especial de población con reducción de capacidad laboral según la Sentencia SU049 de 2017 se construye sobre las sentencias T-

225/93, T-531/00, T-1316/01, T-1040/01, T-789/03, T-719/03, T-519/03, T-456/04, T-1219/05, T-015/06, T-700/06, T-515A/06, T-972/06, T-1083/07, T-520/08, T-1210/08, T-263/09, T-761/10, T-1042/10, T-490/10, T-424/11, T-167/11, T-352/11, C-824/11, C-606/12, T-206/13, T-269/13, T-206/13, T-154/14, T-471/14, T-405/15, T-106/15, T-594/15, T-351/15, T-691/15, T-141/16, T-057/16 y la T-251/16, cuya respuesta al problema jurídico planteado indica que para la Corte Constitucional, una vez las personas contraen una enfermedad o presentan, por cualquier causa accidente de trabajo o común una afectación médica de sus funciones que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta y se exponen a la discriminación, siendo titulares de protección a la estabilidad laboral reforzada de acuerdo con la Ley 361 de 1997.

De esta manera, los contratantes y empleadores deben disponer, en estos casos, con una autorización de la oficina del trabajo que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo, de lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino, además, el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización establecida.

Esta investigación se basó para la construcción de la línea jurisprudencial teniendo en cuenta la investigación descriptiva, debido a que permitió la consulta de diferentes bases legales para constatar el papel del Estado en la protección especial de la población con reducción de capacidad laboral, de acuerdo la Sentencia SU049 de 2017.

Los parámetros de redacción bajo los cuales se realizó la presente investigación fueron los establecidos en la última edición del manual de publicaciones de la American Psychological Association norma apa extraído del documento guía para la presentación de proyectos de grado a la biblioteca Argemiro bayona portillo. Este documento presenta como particularidad no establecer pautas para la citación de normas jurídicas y jurisprudencia por la cual se adopta también como parámetro metodológico el manual de citación de la escuela judicial Rodrigo Lara Bonilla.

## **Capítulo 1. Variación de la protección especial de la población con reducción de capacidad laboral, de acuerdo con la Sentencia Unificadora 049 de 2017 y sus alcances.**

### **1.1 Descripción del problema de investigación.**

La igualdad en los contratos, tratos y condiciones en el empleo es un derecho constitucional contemplado en convenios internacionales suscritos por Colombia ante la Organización Internacional del Trabajo y que se ratifica en el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo, referente a lo cual el magistrado Malo (2016) indica:

Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley (...). (p. 1).

De acuerdo con lecturas realizadas, son numerosos los casos de violación al derecho a la estabilidad laboral en población con merma de sus capacidades laborales, ya sean la negativa al reintegro o reubicación del trabajador, pese a que existen fundamentos legales que así exigen las respectivas garantías. Como ejemplo se cita el caso relatado por el portal *Ámbito Jurídico* (2017):

Un trabajador diagnosticado con lumbalgia mecánica crónica solicitó el amparo de sus derechos fundamentales vulnerados, aparentemente, por una organización caleña dedicada a la agricultura, luego de reincorporarlo a su labor del cortero de caña omitiendo el concepto proferido por una médica fisiatra en el que se recomendaba la reubicación laboral. (p. 1).

Este es uno de los tantos casos que deben tratar a diario los juzgados laborales y demás instancias del derecho constitucional, porque la disminución en las condiciones de salud de un trabajador puede hacerlo susceptible de una protección laboral reforzada que corresponde a la idea de estabilidad en el trabajo y que resulta de una aplicación directa de

la Constitución Política, que en artículos como el 13, 48 y 53 obliga al Estado a la custodia especial de aquellas personas que presenten una disminución en sus facultades físicas, mentales y sensoriales.

En tal sentido, la sentencia de la Corte Constitucional SU049 de 2017 es insoslayable en su estudio, y por tal es de gran importancia tanto en el campo laboral, de la seguridad social y constitucional, lo que genera un interés en su aprehensión, aplicación de la ratio decidendi es necesario para integrar los más disímiles conceptos que han existido a favor y en contra de la aplicación de la estabilidad laboral reforzada, incluso la extensión que del derecho se hace a las personas vinculadas por contrato de prestación de servicios, creando un nuevo espectro de aplicación a esta garantía propia del trabajador vinculado por contrato laboral en estricto sentido.

## **1.2 Formulación del problema.**

¿Existe variación jurisprudencial en la sentencia de la Corte Constitucional SU049 de 2017 y sus alcances en la protección especial de personas con reducción de su capacidad laboral?

## **1.3 Objetivo General.**

Diseñar una línea jurisprudencial de la variación de la protección especial de la población con reducción de capacidad laboral, de acuerdo con sentencia de la Corte Constitucional SU049 de 2017 y sus alcances.

## **1.4 Objetivos Específicos.**

1.4.1 Formular el problema jurídico de la variación de la protección especial de la población con reducción de capacidad laboral, de acuerdo con sentencia de la Corte Constitucional SU049 de 2017 y sus alcances.

1.4.2 Elaborar el balance constitucional del problema jurídico con proyección a que los jueces resuelvan casos futuros con base a lo resuelto previamente.

1.4.3 Identificar los escenarios constitucionales con base a lo emitido por la Corte Constitucional para la máxima protección de la variación de la protección especial de la población con reducción de capacidad laboral, de acuerdo con la sentencia SU049 de 2017 y sus alcances.

1.4.4 Analizar la sentencia hito y complementarias de la variación de la protección especial de la población con reducción de capacidad laboral, de acuerdo con sentencia de la Corte Constitucional SU049 de 2017 y sus alcances.

1.4.5 Aplicar el punto arquimédico, ingeniería de reversa, nicho citacional y la graficación de la línea jurisprudencial de la variación de la protección especial de la población con reducción de capacidad laboral, de acuerdo con sentencia de la Corte Constitucional SU049 de 2017 y sus alcances.

## **1.5 Justificación.**

En Colombia la clase trabajadora a logrado conquistas laborales, que se plasman algunas veces en la ley, otras en la jurisprudencia, en los tratados internacionales y convenciones y pactos colectivos, en cumplimiento y en función del principio rector del derecho laboral, el de progresividad, debido a esto el congreso busco una protección especial para aquellas personas en estado de incapacidad, población que históricamente ha sido maltratada en sus derechos, conforme al test de proporcionalidad y razonabilidad, lo que ha permitido que se pueda predicar que esta estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de especial protección, gocen de un trato diferenciador proporcional y razonable que garantice su estabilidad laboral y un salario mínimo, vital y móvil, sin embargo.

Esta protección es un poco limitada, pues la misma configuración de la norma no permitía un espectro de aplicación mayor, y así en su interpretación por ejemplo la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia radicado 32532 de 2008, indica “La estabilidad laboral reforzada es una garantía derivada estrictamente de la Ley 361 de 1997, en cuyos preceptos, a su juicio, se dispone que solo se aplica a quienes tienen la condición de limitados por el grado de discapacidad”. (p. 8). Lo cual, a su turno, remite a la reglamentación contenida en el decreto 2463 de 2001 que clasifica los grados de severidad de limitación, así: moderada la que está entre el 15 y 25% de la capacidad laboral; severa, la mayor al 25% e inferior al 50%; la profunda, igual o superior al 50% en la sentencia citada, al resolver un caso en el cual una persona que aun sufría las consecuencias de un accidente de origen laboral fue desvinculada de su empleo sin autorización del Ministerio. Dejando bastante corta y muy literal su interpretación (Calle, 2017, p. 12).

Por el contrario, la Corte Constitucional, en una interpretación más laxa y finalista, analizando las mismas normas, ha sostenido una posición contraria a la postulada en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación laboral, en tanto ha fijado sub reglas de derecho que establecen que la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. (Calle, 2017, p. 13).

Es por ello que, con el fin de entender realmente el alcance normativo y la verdadera protección hemos desarrollando este trabajo, en el cual se evidencia contradicciones que solo los principios del derecho laboral pueden ayudar a desatar, es por esto que es de gran importancia el estudio de la sentencia unificadora SU049 del 2017 establece la posición jurisprudencial unificada de la corte constitucional respecto a la protección de las personas que por afectaciones a su salud su desempeño laboral se ve mermado y que por esta razón pueden ser discriminados. Esta protección debe ser conocida por toda la comunidad ya que sería indispensable exigirla al momento de encontrarse en el marco de una relación laboral con o sin subordinación cuando el trabajador o el contratista padezca una afectación en su salud que le obstruya en su desempeño y por este motivo pueda ser desvinculado.

De esta manera, la observancia de las normas internacionales, los principios garantistas de la Constitución y las reglas precisas del derecho laboral hacen que del estudio

de la sentencias y decisiones adoptadas por el máximo organismo de la jurisdicción constitucional sea insoslayable, para así poder nosotros con este trabajo desentrañar la actual protección que se brinda a este sector protegido, cómo debe pregonarse y garantizarse a la luz de estos nuevos paradigmas jurídicos.

## Capítulo 2. Marco Referencial.

### 2.1 Marco histórico.

**2.1.1 Contexto histórico internacional sobre la protección especial a población con reducción de desempeño laboral por motivos de salud.** Desde el marco internacional se ha desarrollado una normatividad tendiente a la protección de las personas con cualquier clase de discapacidad física, síquica o sensorial; ello puede observarse.

En la Declaración de los Derechos Humanos, proclamada por las Naciones Unidas (1948), la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental, aprobada por la ONU (1971), la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización (1975), el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos en apoyo de la Unesco (1981), la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación (1983), la recomendación 168 de la OIT (1983) y la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (2007). (Duque, 2016, p. 2).

El Informe Mundial sobre la Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud afirma que la discapacidad es un tema de derechos humanos, debido a las desigualdades que experimentan las personas con discapacidad, la experiencia de violación de la dignidad (como son prejuicios y abusos) y el débil e incluso imposible logro de la autonomía personal. Las personas con discapacidad se enfrentan a barreras que impiden el pleno ejercicio de sus derechos humanos. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas del año 2006, definió la discapacidad como un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Beltrán, 2016, p. 11).

Por otra parte, el surgimiento y evolución del derecho internacional del trabajo pueden identificarse varias etapas, a saber: la primera etapa corresponde a propuestas que se enmarcan a lo largo del siglo XIX donde se presentan luchas por reivindicaciones y la regularización de derechos; la segunda, corresponde a las conferencias internacionales y se puede ubicar desde finales del siglo XIX hasta la primera década del siglo XX; la tercera etapa, la de los tratados multilaterales en el marco de la Organización Internacional del Trabajo, y, la última, la de la protección judicial internacional de los derechos laborales y prestacionales, que inicia a finales de la década del cincuenta del siglo XX hasta la fecha. (Beltrán, 2016, p.17).

(Beltrán, 2016) indica que la organización Internacional del Trabajo ha tenido amplio impacto en la agendas internacionales que tienen que ver con la obligación por parte de los Estados miembros de adoptar políticas y principios como prioritarios en la agenda nacional de la protección laboral reforzada, razón por la que Colombia como país miembro de la OIT ha estado al tanto de estas medidas legales, asunto ratificado desde la misma Constitución Política de 1991, partiendo de la cual se han creado una gama de instrumentos normativos y fallos jurisprudenciales que han permitido consolidar la protección reforzada constitucional de los trabajadores en situación de discapacidad, los cuales acatan instrumentos internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad.

A partir de la segunda mitad del siglo XX se han aprobado diversos acuerdos y tratados en defensa de la población en condición de discapacidad, los cuales establecen disposiciones tendientes a orientar el tratamiento, adaptación y readaptación de las personas discapacitadas e igualmente han servido de base para que los países adopten una legislación interna sobre la materia. A razón de todos estos preceptos jurídicos que propenden por la defensa de los derechos de esta población, que es relativamente vulnerable social y económicamente, se señalan los deberes que los Estados y las personas tienen para con ellos. De igual manera, estos instrumentos establecen lineamientos de acción para prevenir la discapacidad y generar condiciones de integración social y de eliminación de cualquier forma de discriminación. (Cañola, 2006, p. 17).

Dentro de estas normas internacionales se destacan los convenios y tratados internacionales ratificados por el ordenamiento nacional “Lo que automáticamente produce la fuerza vinculante tanto para las autoridades como para los particulares pasando a convertirse en criterios de interpretación de los derechos constitucionales”. (Cañola, 2006, p. 17).

De acuerdo con la (Organización de las naciones unidas [ONU], 2017) para hacer este recorrido es preciso relacionar instrumentos internacionales que tienen fuerza vinculante para las autoridades nacionales y para los particulares por haber sido ratificados por nuestro ordenamiento colombiano, la declaración universal de los derechos humanos, la cual fue adoptada en 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Su

fundamento se encuentra en el amparo y en la protección de todos los seres humanos, en su condición de tal, sin ningún tipo de diferenciación o discriminación.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 1976 ONU (2017)” que desde su preámbulo reconoce la necesidad de crear condiciones que permitan a cada individuo gozar de los derechos humanos” (p.3). Según la Comisión Nacional de Derechos Humanos de México (2012):

Los derechos económicos, sociales y culturales se consideran derechos de igualdad material por medio de los cuales se pretende alcanzar la satisfacción de las necesidades básicas de las personas y el máximo nivel posible de vida digna. Por su parte, los derechos civiles y políticos son los que persiguen la protección de los seres humanos contra los abusos de autoridad del gobierno en aspectos relativos a la integridad personal, a cualquier ámbito de la libertad y a la existencia de la legalidad y garantías específicas en procedimientos administrativos y judiciales. Ambos grupos han sido proclamados como los derechos humanos básicos; en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, celebrada en Viena en 1993, se estableció su universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación, así como la obligación de otorgarles el mismo peso y consideración. (p. 5).

En igual sentido, se encuentra el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que según el Acnur (2017) es “Interdependiente a la Carta de los Derechos Humanos y colaborativo con el de Derechos Económicos, Sociales y Políticos, tuvo que vencer en su fase de concepción las profundas diferencias de los países que participaron en su elaboración”. ( p. 2).

De acuerdo con esta fuente “Los derechos civiles y políticos eran un reclamo exclusivo de los Estados con sistemas capitalistas, que abogaban principalmente por la libertad en todas sus dimensiones: legal, jurídica, individual, de pensamiento, social, cultural y económica.” (ACNUR, 2017, p. 2).

Pese a que fue finalmente aprobado en diciembre de 1966, entró en vigor diez años después. Los derechos que recoge el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos se pueden resumir de la siguiente manera: Derecho a la vida,

Prohibición de la tortura y los tratos crueles, inhumanos y degradantes, Prohibición de la esclavitud, Derecho a la seguridad de la persona: protección contra el arresto y la detención arbitraria en cualquier circunstancia, Derecho a la equidad procesal ante la legislación y al debido proceso, Derecho a la libertad de expresión, conciencia y religión, Derecho a elegir y ser elegido por sufragio universal.” (ONU, Naciones Unidas-Oficina del Alto Comisionado, 2017, p. 3).

En su artículo 1º indica que “Todos los pueblos tienen el derecho de libre determinación. En virtud de este derecho establecen libremente su condición política y proveen asimismo a su desarrollo económico, social y cultural.” (ONU, Naciones Unidas-Oficina del Alto Comisionado, 2017, p. 2)

La Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Según el ( Departamento de Derecho Internacional[ DEA], 2017):

Los Estados parte de esta convención ha reafirmado que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano. (p. 1).

En Colombia fue aprobada por la Ley 762 de 2002, “su propósito es propiciar y lograr la plena integración en la sociedad de las personas con discapacidad.” (DEA, p. 1). Conforme a lo dispuesto en su artículo 1º (Ley 762 de 2002) el término “discapacidad” significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social . Esta Convención define las circunstancias que pueden concebirse como trato discriminatorio en contra de las personas discapacitadas tales son:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el

efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales. (Giraldo, 2006, p. 28).

De igual forma, la convención define lo que no es discriminación, tal como lo indica Facio (s.f.) que es:

La distinción o preferencia adoptada por un Estado a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con esta limitación no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia. (p. 14).

Atendiendo a dicha Convención, Colombia, como Estado Parte, se comprometió a adoptar las medidas legislativas, sociales, educativas y laborales para eliminar la discriminación contra las personas discapacitadas y a propiciar su plena integración en la sociedad.

Según lo reseñó la Corte Constitucional sentencia C-156 de 2004, la Convención fue suscrita debido a la preocupación que existe por la discriminación de que son objeto las personas en razón de su discapacidad y teniendo de presente el Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas de la Organización Internacional del Trabajo Convenio 159.

La Declaración de los Derechos del Retrasado Mental aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1971; la Declaración de los Derechos de los Impedidos aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 9 de diciembre de 1975, según la cual, atendiendo a la medida de las posibilidades de los discapacitados, éstos tienen derecho a obtener y conservar el empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa; el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 3 de diciembre de 1982, el cual señala un marco para la comprensión y manejo de la discapacidad y lo hace a partir de definiciones conceptuales y fijando acciones en los campos de la prevención, la rehabilitación y la igualdad de oportunidades.

La Corte Constitucional sentencia C-156 de 2004 referencia el Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Protocolo de San Salvador 1988; los principios para la

Protección de los Enfermos Mentales y para el Mejoramiento de la Atención de la Salud Mental aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 17 de diciembre de 1991; la Declaración de Caracas de la Organización Panamericana de la Salud; las Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1993.

Se señalan recomendaciones que conducen a la igualdad en la participación y en las oportunidades para las personas con discapacidad en el entorno de la vida social en el lugar donde viven:

La Declaración de Managua diciembre de 1993.

La Declaración de Viena y Programa de Acción aprobados por la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos en 1993.

La Declaración de Caracas de 2001 la cual propugnó para que los Estados Miembros desplegaran esfuerzos para crear y actualizar las disposiciones jurídicas que protegen los derechos humanos de las personas con discapacidades mentales.

La Organización Mundial de la Salud de 1980 indica la clasificación Internacional de Deficiencia, Discapacidades y Minusvalías, describe las situaciones relacionadas con el funcionamiento humano y sirve como marco de referencia para identificar y clasificar el nivel de la discapacidad.

Declaración de Cartagena de 1992 Sobre Políticas Integrales para las Personas con Discapacidad en el Área Iberoamericana.

La Declaración de Panamá del 2000 La Discapacidad un Asunto de Derechos Humanos: El derecho a la Equiparación de oportunidades y el Respeto a la Diversidad.

La Organización Internacional del Trabajo OIT de 1955 ha propugnado para que las personas con discapacidad tengan oportunidades de rehabilitación profesional y sean merecedoras de orientación y formación profesional así como posibilidades de empleo. Una de sus primeras recomendaciones frente al asunto es “Sobre la Adaptación y Readaptación

Profesionales de los Inválidos. Tuvo lugar en el año 1955 y se constituyó en la base de la promoción de los derechos de los discapacitados.

Según la Organización Internacional del Trabajo OIT en 1983 posteriormente se aprobó el Convenio 159 Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas y la recomendación 168 Sobre los derechos de las personas en condición de discapacidad.

La Organización Internacional del Trabajo OIT de 1983 pretende que con estos instrumentos se propende para que la persona con discapacidad, tenga la oportunidad de un empleo adecuado y se promueva la integración o reintegración de ella en la sociedad con la participación de la colectividad.

El Convenio 159 de 1983 fue ratificado por Colombia mediante la ley 82 de 1988 el cual formula obligaciones que deben cumplir los Estados que lo ratifiquen en temas referidos a relaciones laborales o condiciones de trabajo de las personas con discapacidad. Este convenio manifiesta que los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo deberán elaborar una política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Así mismo, consagra que dicha política debe basarse en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general y que deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato.

### **2.1.2 Contexto histórico colombiano sobre la protección especial de la población con reducción de desempeño laboral.** Partiendo de las normas internacionales.

Colombia ha adoptado medidas para la garantía de la estabilidad laboral reforzada para población con reducción de su capacidad laboral por motivos de accidente de trabajo o deterioro de salud. La Constitución de 1991 propende por la protección de las personas con limitaciones, consagrando en el artículo 47, el cual da claridad en que el “Estado establecería una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales, articulado desarrollado mediante la Ley 361 de 1997 como mecanismos de integración social de las personas con limitaciones en su estado de salud, incluyendo el ámbito del trabajo. (Duque, 2016, p. 5).

Como lo expresa (Beltrán, 2016), el Derecho al Trabajo debe constituirse en un derecho fundamental cuyo ejercicio sea posible a todas las personas a fin de que mediante él logren una manera digna de vivir y puedan satisfacer sus necesidades más elementales, tales como la vivienda, la alimentación, el vestuario, la educación, las cuales se pueden satisfacer dignamente sólo cuando se tiene el acceso a este primordial derecho al trabajo.

Revisando la trayectoria (Beltrán, 2016) comenta que durante el siglo XX se ha evidenciado como las garantías reconocidas a través de las reivindicaciones de los trabajadores han sido instrumentalizadas a favor del capital, es decir como las relaciones del mercado laboral han permeado e instrumentalizado las garantías laborales, el trabajo ya no forja y construye realidades, es el mercado quien determina las reglas y condiciones tanto en el trabajo como en la sociedad misma, utilizando el marco del derecho laboral como mínimos de las reglas de juego del mercado, mínimos que después de un siglo no han evolucionado, ni se han transformado, a diferencia de los adelantos tecnológicos industriales y de la administración empresarial que cada vez más arroja mayores ganancias.

De esta manera, (Beltrán, 2016) considera que se está frente a un derecho laboral que aun contiene las garantías exigidas en el siglo XX, pero que se está desarrollando en la lógica mercantilista, tecnológica, administrativa e industrial del siglo XXI, teniendo en cuenta que la globalización, la liberalización, la mutación de competencias entre el Estado Nación y las instancias supranacionales, el libre comercio de bienes y servicios y obviamente del trabajo, la rapidez en las comunicaciones y en las tecnologías de la información, por sólo dar algunos ejemplos, todo ello conformando el contexto de desregulación y flexibilización laboral, teniendo un desequilibrio evidente en las condiciones del mercado laboral, entre los detentadores de los medios de producción y los desposeídos de los mismos.

(Beltrán, 2016) se refiere a la Ley 361 de 1997 consagra sobre la integración laboral que el Gobierno en la política nacional de empleo debe crear y fomentar fuentes de trabajo para las personas con limitaciones, e igualmente estimular con incentivos a los empleadores particulares que vinculen laboralmente a estas personas, a través de preferencias en

igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, prelación en el otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales y tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipos, especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con discapacidad. Respecto al trabajador, indica esta Ley que en ningún caso la limitación de una persona podrá ser un obstáculo para la vinculación o desvinculación laboral.

## 2.2 Marco Conceptual

**2.2.1 Calificación de pérdida de capacidad laboral.** El Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional establece los siguientes principios para considerar:

***Principio de Integralidad.*** De acuerdo con (Garzón, 2014) el manual acoge el principio general de “integralidad” como soporte de la metodología que se expondrá en adelante para calificar las deficiencias en la capacidad laboral u ocupacional. La integralidad es referida al Modelo de la Ocupación Humana que describe al ser humano desde tres componentes interrelacionados: volición, habituación y capacidad de ejecución; estos tres aspectos tienen en cuenta los componentes biológico, psíquico y social de las personas y permiten establecer y evaluar la manera como se relacionan con su ambiente.

En el marco de la (sentencia C-425 de 2005) la Corte constitucional y su precedente jurisprudencial, estudia la calificación integral de la invalidez, es decir del 50% o más de pérdida de la capacidad laboral, que dispone que las entidades competentes deberán hacer una valoración integral, que comprenda tanto los factores de origen común como los de índole laboral.

***Principios de ponderación.*** Para efectos de calificación, el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional, se distribuye porcentualmente de la siguiente manera:

El rango de calificación oscila entre un mínimo de cero por ciento (0%) y un máximo de cien por ciento (100%), correspondiendo, cincuenta por ciento (50%) al Título Primero (Valoración de las deficiencias) y cincuenta por ciento (50%) al Título Segundo (Valoración del rol laboral, rol ocupacional y otras áreas ocupacionales) del Anexo Técnico. (Garzón, 2014, pág. 3)

De acuerdo con (Garzón, 2014) esta ponderación obedece al modelo de evaluación usado en el Método Basile, propuesto por Juan Félix Basile en 1985 y llamado “Baremo de incapacidades laborales, Baremo de incapacidades indemnizables y Normativa para determinar porcentaje de incapacidad”. A efectos de una apropiada ponderación, en este Manual se acogió la “Fórmula de Balthazar” o “Fórmula de combinación de valores”, la cual aparece en la Primera Parte: Valoración de las deficiencias. Se utiliza para determinar la deficiencia global en aquellas personas valoradas que presentan más de un daño en varios órganos o sistemas.

Para su aplicación se tienen en cuenta todas las secuelas de la deficiencia y los porcentajes de calificación de ésta. “una primera deficiencia repercute sobre las capacidades funcionales de una persona y da lugar a una capacidad residual específica” (Garzón, 2014, p. 8); en la medida en que aparezcan nuevas deficiencias, éstas afectarán progresivamente esa capacidad residual en un porcentaje adicional. Si se suman estos porcentajes, podría llegar el momento en que se supere el cien por ciento (100%) de pérdida, lo cual no tendría sentido lógico.

(Garzón, 2014) indica que para solucionar este inconveniente en el Manual se aplica la fórmula de Balthazar, descrita a continuación:

Deficiencia combinada =  $A + (100 - A) \times B/100$ .

Donde, A y B corresponden a las diferentes deficiencias, siendo A la de mayor valor y B la de menor valor. En caso de existir más de dos valores para combinar, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

- a. Ordenar todos los valores de deficiencia de mayor a menor
- b. El valor más alto será A y el siguiente valor B
- c. Calcular la combinación de valores según la fórmula.(p.8)

Garzón (2014) indica que “no debe presumirse que en las calificaciones de origen común, la pérdida de capacidad laboral es de cero por ciento (0%), se debe realizar la respectiva evaluación de pérdida de porcentaje de capacidad laboral...” (p. 8), esto aunque no tenga derecho a prestaciones económicas por pérdida de capacidad laboral menor al 50%.

***Definiciones relativas a la aplicación.*** Con el objeto de valorar de la forma más apropiada, objetiva, equitativa y precisa las deficiencias, el Manual acogerá las siguientes definiciones que se aplican en el proceso de calificación.

Carga de Adherencia al Tratamiento ‘CAT’. Según Garzón (2014) “índice que informa sobre el impacto que tienen la medicación, la dieta y los tratamientos indicados, así como los efectos secundarios, sobre las actividades de la vida diaria y que, por lo tanto, generan un grado de deficiencia.” (p. 8). La CAT incluye:

Los procedimientos terapéuticos necesarios para el manejo del trastorno o patología, según la frecuencia y la vía de uso de los medicamentos

Las modificaciones en la dieta

Los monitoreos biológicos necesarios para hacer el seguimiento

La historia de radioterapia

Examen físico. Evaluación metódica de una persona mediante inspección, palpación, auscultación, percusión y medida de los signos vitales.

Factores moduladores. “Son los criterios que pueden modificar el porcentaje del grado de severidad de una deficiencia dentro de una clase funcional predeterminada por el factor principal. Este factor modifica la severidad de la deficiencia dentro de la clase funcional.” (Garzón, 2014, p. 10)

Garzón (2014) indica que “el factor principal es el criterio utilizado en la calificación de las deficiencias y que determina la clase funcional en cada tabla de calificación; es por lo tanto, el criterio de mayor importancia y objetividad.” (p. 10). El criterio a utilizar para este factor se encuentra previamente definido en cada una de las tablas de los distintos capítulos, salvo algunas excepciones.

Historial clínico. Describe los antecedentes, la evolución y el estado actual de la patología que se está calificando. “incluye los antecedentes pertinentes y los resultados de los diagnósticos referentes a la Mejoría Médica Máxima (MMM), la Carga de Adherencia al Tratamiento (CAT) y los diferentes tratamientos de la(s) deficiencia(s)”. (Garzón, 2014, p. 10). Puede ser factor principal o modulador, lo cual se define en cada tabla de calificación.

Mejoría Médica Máxima ‘MMM’. De acuerdo con Garzón (2014) es el “punto en el cual la condición patológica se estabiliza sustancialmente y es poco probable que cambie, ya sea para mejorar o empeorar, en el próximo año, con o sin tratamiento.” (p. 9)

Para (Garzón, 2014) la pérdida comprobable, pérdidas fija y estable, cura máxima, grado máximo de mejoría médica, máximo grado de salud, curación máxima, máxima rehabilitación médica, estabilidad médica máxima, estabilidad médica, resultados médicos finales, médicamente estable, médicamente estacionario, permanente y estacionario, no se puede ofrecer más tratamiento o se da por terminado el tratamiento. Incluye los tratamientos médicos, quirúrgicos y de rehabilitación integral que se encuentren disponibles para las personas y que sean pertinentes según la condición de salud.

Pruebas objetivas. Garzón (2014) las define como “resultados objetivos, como los estudios clínicos o paraclínicos. Pueden constituirse en factor principal o modulador, metodología para la calificación de las deficiencias...” (p. 9), para efectos del Manual, se han unificado los factores, los criterios y la estructura de las tablas de calificación bajo los parámetros generales que se detallarán a continuación. La estructura de la tabla contiene tres elementos.

Clase de deficiencia. Garzón (2014) indica:

La tabla de calificación más amplia contiene cinco (5) clases (columnas), según lo aplicable en cada capítulo; se numeran de 0 a 4. No obstante hay algunas tablas con sólo tres (3) clases. b. Porcentaje de deficiencia: Los

valores porcentuales asignados para cada clase de deficiencia van de 0 a 100%. (p. 9).

Criterios de deficiencia:

Historial clínico

Examen físico

Estudios clínicos o resultados de prueba(s) Objetiva (s)

Antecedentes funcionales o evaluación.

Se debe empezar por precisar el concepto de capacidad laboral y para ello Garzón (2014) “Acude al Decreto 917 de 1999 artículo 2: se entiende por capacidad laboral del individuo el conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes o potencialidades de orden físico, mental y social, que le permiten desempeñarse en un trabajo habitual.” (p. 10).

En cuanto a la calificación de la pérdida de la capacidad laboral (sentencia T – 332 de 2015) la Corte constitucional la definió como un mecanismo que permite fijar el porcentaje de afectación del conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que le permiten al individuo desempeñarse en un trabajo habitual.

El portal (Prevencionar,2017) indica que las normas que regulan el tema de los riesgos profesionales disponen que cuando ocurre un accidente o una enfermedad de carácter laboral anteriormente se hablaba de accidente de trabajo y enfermedad profesional el afiliado tiene derecho a recibir los servicios de salud correspondientes, al igual que las prestaciones económicas a que haya lugar de acuerdo con las secuelas de la enfermedad o del accidente, tales como incapacidades temporales, subsidios por incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial o pensión de invalidez según la gravedad de la pérdida de capacidad laboral. Dispone igualmente dicha normativa que en caso de muerte los beneficiarios del afiliado pueden reclamar la pensión de sobrevivientes y el auxilio funerario.

El sitio en internet (Prevencionar, 2017) indica que “Para establecer si un individuo tiene derecho al reconocimiento de alguna de las prestaciones asistenciales o económicas mencionadas, se requiere de la calificación de la pérdida de capacidad laboral.” (pág. 2).

Y el derecho a la valoración de la pérdida de dicha capacidad se encuentra regulado básicamente en las mismas leyes y decretos que desarrollan el SGRL, “principalmente en la Ley 100 de 1993, el Decreto 917 de 1999, el Decreto 2463 de 2001 y la ley 1562 de 2012.” (Prevencionar, 2017, pág. 3).

De acuerdo con el (Ministerio de la Protección Social, s.f.) “para la clasificación de la pérdida de la capacidad laboral por accidente o enfermedad laboral se siguen las mismas reglas y procedimientos establecidos para valorar dicha pérdida en caso de accidente o enfermedad de origen común...” (p. 2), indicando que la calificación de pérdida de capacidad laboral tiene lugar independientemente de la causa, profesional o común, que determine la necesidad de dicha valoración.

De conformidad con lo anterior y según (Prevencionar, 2017), la calificación de la pérdida de capacidad laboral es un derecho que tiene toda persona, en la medida que constituye el medio para acceder a la garantía y protección de otros derechos fundamentales como la salud, la seguridad social y el mínimo vital, dado que permite establecer a qué tipo de prestaciones tiene derecho quien padece una enfermedad o sufre un accidente, ya sea de origen laboral o por riesgo común.

Así por ejemplo, para el caso de la pensión de invalidez resulta relevante el derecho a la valoración de la pérdida de la capacidad laboral, “ya que ésta constituye un medio para garantizar los derechos fundamentales a la vida digna, a la seguridad social y al mínimo vital, por cuanto dicha valoración permite establecer si el individuo tiene derecho a la pensión.” (Prevencionar, 2017, pág. 3). Así mismo, la evaluación posibilita, desde el punto de vista médico, determinar las causas que originan la disminución de la capacidad laboral.

En palabras de la (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2017) indica que es precisamente el resultado de la valoración que realizan los organismos

médicos competentes el que configura el derecho a la pensión de invalidez, pues ésta arroja el porcentaje de pérdida de capacidad laboral y el origen de la misma. De allí que la evaluación forme parte de los deberes de las entidades encargadas de reconocer pensiones, pues sin ellas no existiría fundamento para el reconocimiento pensional.

Es importante tener en cuenta que esta valoración puede tener lugar no solo como consecuencia directa de una enfermedad o accidente de carácter laboral, sino, también, de “Patologías que resulten de la evolución posterior de esta enfermedad o accidente, o, a su vez, por una situación de salud distinta que puede tener un origen común.” (Previncionar, 2017, p. 4).

Sin embargo, con el transcurso del tiempo según (Previncionar, 2017) “se pueden presentar secuelas que tornan más grave la situación de salud de la persona, lo que podría dar lugar a la valoración de su pérdida de capacidad laboral...” (p. 4), con el fin de establecer, precisamente, las verdaderas causas que originaron la disminución de su capacidad de trabajo y el eventual estado de invalidez.

Y en sentencia la (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, R. 6803, 1995) al referirse al tema de la prescripción del derecho a la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, indicó que cuando acontece un accidente de trabajo surgen en favor de quien lo padece una serie de prestaciones o de indemnizaciones, según el caso, algunas de las cuales dependen de las secuelas o de la incapacidad para laborar que le hayan dejado. Pero muchas veces ocurre que a pesar de los importantes avances científicos resulta imposible saber en corto plazo cuáles son las consecuencias.... Así lo tiene adoctrinado la jurisprudencia de esta Sala al precisar que no puede confundirse el hecho del accidente con sus naturales efectos. Aquél es repentino e imprevisto. Estos pueden producirse tardíamente. Por lo anterior, tanto la doctrina como la jurisprudencia, sin desconocer el referido término prescriptivo legal, han recabado en que la iniciación del cómputo extintivo no depende en estricto sentido de la fecha de ocurrencia del infortunio, por no estar acorde con la finalidad del instituto y ser manifiestamente injusta, sino del momento en que el

afectado está razonablemente posibilitado para reclamar cada uno de los eventuales derechos pretendidos.

Según el portal Ley al Día, ( 2016) es importante recordar que:

La Corte Suprema ha dicho que si las entidades obligadas a realizar la valoración de la persona cuando su situación de salud lo requiere, se niegan a ello, incurren en flagrante vulneración del derecho a la seguridad social (Art. 48 C.P.), situación que impide el acceso de la persona a las garantías fundamentales a la salud, la vida digna y al mínimo vital, en la medida que se excluye la posibilidad de determinar el origen de la afección, el nivel de alteración de la salud y de la pérdida de capacidad laboral del trabajador, cuya reducción por accidente de trabajo, enfermedad profesional o patología degenerativa pueden ser causal de la misma. (p. 3).

**2.2.2 Obligatoriedad de calificación de pérdida de capacidad laboral.** De acuerdo con la Corte Constitucional (sentencia C 531-2000) “Existen casos en los que los empleadores atentan contra el derecho de estabilidad laboral reforzada, bajo la presunción de que los empleados se encuentran en la obligación de presentar la calificación de su grado de discapacidad...” (p. 2), sumado a lo anterior, se realiza la exigencia de probar que la desvinculación haya sido producto de la afección de salud que aquejaba al trabajador, de manera que se cumpla con la “carga de la prueba” en el sentido de acreditar que la desvinculación se produjo con ocasión de las limitaciones físicas que venía padeciendo.

Indica que los trabajadores tienen derecho a no ser despedidos cuando se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión, aun cuando no haya una calificación de la pérdida de capacidad laboral, y tampoco exista autorización del inspector del trabajo para la desvinculación. Los empleadores que omitan dicha protección incurrirían en la presunción de despido discriminatorio y, por tanto, se hace exigible el deber de acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminada la relación laboral.

**2.2.3 Objetivo de la Estabilidad laboral reforzada.** De acuerdo con Grueso (2009) la “Corte ha sostenido que la estabilidad laboral reforzada de las personas en

situación de debilidad manifiesta, se cimienta en una serie de postulados esenciales que giran en torno a la posibilidad de acceder en igualdad de condiciones a un empleo..”, (p. 3), frente a la imposibilidad de despedir a un sujeto de especial protección en razón de su condición, además de garantizar la permanencia en el trabajo hasta cuando se configure una causal objetiva que justifique el despido y, finalmente, al hecho de que la desvinculación de este trabajador esté mediada por la autorización de la Oficina de Trabajo.

La estabilidad laboral reforzada en Colombia, es un derecho que no se encuentra estipulado taxativamente en norma alguna, pero que según Perdomo (2017):

Mediante el desarrollo jurisprudencial se ha consagrado como un principio fundamental que garantiza que toda persona con deterioro o afectación en su estado de salud física o psíquica que le impida ejecutar su productividad laboral y que conlleve a circunstancias de debilidad manifiesta o trabajadores con fuero sindical, se vea protegido su derecho fundamental del trabajo, garantizando que no pueda ser despedido sin que exista una causa legal, exigiéndosele inclusive al empleador una previa autorización de la oficina de trabajo para su correspondiente despido, sin desconocer la indemnización a que tenga derecho el trabajador cuando no sea una justa causa su desvinculación, existiendo en algunos casos la obligación de reubicación del empleo de acuerdo a las posibilidades de la empresa, además, la corte constitucional en Sentencia T-320/16 ha dicho que aplicaría la estabilidad reforzada, inclusive “sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado”, extendiendo la protección igualmente a las personas que sean vinculadas a los contratos de prestación de servicios, sin embargo, dicha protección deberá ser analizada dependiendo del caso en particular. (p. 1).

**2.2.4 Alcances de la Estabilidad laboral reforzada.** La estabilidad laboral reforzada como derecho o garantía fundamental de los trabajadores según Guerrero (2015) tiene una doble dimensión:

Por un lado, exige la concreción de acciones dirigidas a promover y conservar el empleo de las personas discapacitadas en las tareas que efectivamente puedan ejecutar; y por otro, le impone al empleador ciertos límites para despedir a un empleado que padezca algún tipo de discapacidad. (p. 4).

Perdomo (2017) indica que “este derecho protege a todos los trabajadores de manera general, previniendo a los empleadores de realizar despidos sin justa causa legal, salvo la indemnización que establece las normas laborales que deberá asumir el empleador en caso de realizarlo”. (p. 1).

Ahora bien, frente a situaciones más particulares existe estabilidad laboral reforzada para los trabajadores en situación de vulnerabilidad manifiesta tales como:

Los trabajadores en condición de discapacidad

Las personas con limitaciones físicas o psíquicas que le impida realizar su labor

Mujeres en estado de embarazo, madres cabeza de hogar

Trabajadores con fuero Sindical.

**2.2.5 Consecuencias de no respetar la Estabilidad laboral reforzada.** Londoño (1997) afirma que la “Ley 361 de 1997 consagra los límites, sanciones y medidas que deben acatar los empleadores respecto de aquellos trabajadores que se encuentran en situación de discapacidad.” (p. 4); en el artículo 26 se lee:

En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo en que se va a desempeñar. Asimismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. (Londoño, 1997, pág. 4).

La sentencia de la corte constitucional (sentencia C-531, 2000) permite visualizar que no obstante, los trabajadores despedidos por razón de su limitación, sin el cumplimiento de la ley, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo de Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren. El juez declarará que la terminación del contrato del trabajador es ineficaz, y en la mayoría de los casos se ordenará el reintegro a un cargo igual o mejor al que se encontraba desempeñando, que sea compatible con las actuales limitaciones físicas que padece, proporcionándole, si es necesario, la capacitación para cumplir las funciones de

su nueva labor, disponiendo el pago de todos los salarios y prestaciones sociales que dejó de percibir durante el período en el que estuvo desvinculado de la empresa.

**2.2.6 Aplicabilidad de la Estabilidad laboral reforzada para los no discapacitados, pero que han sufrido deterioro físico.** De acuerdo con la corte constitucional (sentencia T-597, 2014) el sistema jurídico ha diferenciado a los trabajadores discapacitados, a quienes se les ha dictaminado el porcentaje de pérdida de su capacidad laboral, de aquellos que únicamente han padecido un deterioro físico durante el desarrollo del contrato de trabajo.

En correspondencia a lo dispuesto por la Ley 361 de 1997 la Estabilidad laboral reforzada, en principio, se predicaba de los trabajadores discapacitados calificados.

En relación con aquellas personas que solamente han sufrido un detrimento físico durante la vigencia del contrato laboral, la Corte en la Sentencia T-597 del 2014 ha manifestado que debe proceder una protección constitucional que se deriva directamente de la Constitución Política y en virtud de la cual se brinda un amparo de la Estabilidad laboral reforzada definido en la Sentencia T-1023 del 2008. (Guerrero, 2014, p.9)

La (sentencia T- 125 de 2009) indica que la debilidad manifiesta del empleado también se puede desprender de aquellos trabajadores que se encuentren en situación de deterioro físico, pese a que no exista un dictamen de pérdida de capacidad laboral.

El Magistrado Ponente (Serna, 2009) indica que se debe probar que el despido se generó con ocasión de debilidad manifiesta efectivamente debe probarse la conexidad entre la desvinculación y la afección de salud del trabajador afectado; para que proceda el reconocimiento de la Estabilidad laboral reforzada, este debe acreditar que al momento del despido ostentaba la condición de discapacitado. Si bien se debe comprobar que el despido se haya oficiado por motivo de la discapacidad o de la limitación física del afectado; en la mayoría de los casos esto se blinda si de por medio está el permiso de la Oficina del Trabajo.

Según el magistrado (Serna, 2009) en los casos en que no existe la autorización, y de encontrarse establecida la condición de debilidad manifiesta del trabajador, conocida por el empleador en un momento previo al despido sin que haya una justificación congruente para la desvinculación, corresponde al empleador acreditar la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato, pues se presume el despido discriminatorio y corresponde al empleador desvirtuar dicha presunción. Si bien no se requiere de la calificación de pérdida de capacidad laboral, la afectación del trabajador debe constituir efectivamente un evento desencadenante de disminución física y/o sensorial en un grado relevante, y que debe ser conocida por el empleador de forma previa a la desvinculación.

### 2.3 Marco Teórico

El presente análisis jurisprudencial se fundamenta en la teoría Autonomía, dignidad y ciudadanía. Una Teoría de los derechos humanos, de Jesús González Amuchástegui (González, 2004), quien indica que “la sociedad contemporánea se encuentra enfrentada a la disyuntiva que polariza los conceptos de orden o desarrollo, como si tales nociones fueran antagónicas y consagraran una decisión agonial.” (p. 5)

De acuerdo con (González, 2004) para abordar el anterior dilema simplemente se tiene que tratar de conceptualizar y vivenciar dos categorías bien claras y definidas: El Estado, cualquiera que sea su técnica constitucional distintiva y, la persona. El Estado, entendido como una organización dinámica y estable de una población políticamente soberana asentada en un territorio, solo es concebible como el resultado de la voluntad humana de crear esa organización y, el acto humano es el que lo delimita y define; es decir, el Estado hoy se concibe como un acto convencional. Por su parte, la persona, es ente biológico que supera su simple condición material, solo es admisible entenderla como una pluralidad de aspiraciones y sentimientos. Razón, conciencia y sueños, son las características de la persona que requiere, entonces, de un espacio para su realización.

Sobre la autonomía. Según González (2004)

Corresponde a Kant el mérito de haber elaborado, de la manera más fina, el concepto de autonomía como una categoría intrínseca de la moral individual y que le permite a la persona ser lo que es y proyectarse al mundo de la vida, utilizando la expresión husserliana que popularizó Habermas. (p. 7)

De esta manera.

Al descomponer la expresión autonomía en las voces griegas que la integran tenemos: Autós = Por sí sólo y, Nomos = norma, ley. Esto significa que un ser autónomo es aquel que es capaz de darse a sí mismo las leyes que lo gobernarán. Así entonces, Kant describe la autonomía de la voluntad como el principio suprema de la moralidad. (González, 2004, pág. 7).

Según (González, 2004), la dignidad es ante todo el auto reconocimiento que nos impulsa a que los demás nos reconozcan y nos traten de manera diferente, pero para que esto acontezca, es necesario que primeramente nosotros mismos, así mismos, no solamente nos conozcamos, sino que reconozcamos. Este reconocimiento externo, existencia social de la dignidad, es lo que impulsa las luchas por el reconocimiento social y político.

En torno a la ciudadanía. Finalmente, González (2004) considera.

El tercer aspecto de la obra así pues, la ciudadanía, concepto político de la modernidad, significa en su más rancia y pura acepción, pertenencia a la ciudad. Ahora bien, dicha pertenencia tiene hoy unas connotaciones muy particulares que hacen de la expresión un vocablo de muy fuerte significación.(p. 8)

## 2.4 Marco Legal

### **2.4.1 Discapacidad para la república de Colombia derecho internacional.**

Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. La Carta de los Derechos humanos comprende la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y sus dos Protocolos facultativos.

En virtud de la Declaración Universal de los Derechos humanos, el ideal del ser humano es ser libre, y gozar de sus libertades civiles y políticas para ser liberado de la miseria, dichos derechos no pueden ser realizados sino son utilizados como condiciones que permitan a cada persona de gozar de estos derechos civiles y políticos, así como los derechos económicos, civiles y culturales.

Organización Internacional del Trabajo OIT de 1983. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas 159 y la Recomendación 168 sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Convenio 159 sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas de 1983. Se refiere al derecho a la posibilidad de obtener y conservar un empleo y progresar en el mismo aprobado por el Congreso de la República en la Ley 82 de 1988. Ratificado el 7 de diciembre de 1989. En vigencia para Colombia desde el 7 de diciembre de 1990.

Convención sobre los Derechos del Niño ONU 1989. Aprobada por el Congreso de la República en la Ley 12 de 1991. Ratificada el 28 de enero de 1991. Promulgada por el Decreto 94 de 1992, 'por el cual se promulgan la Convención sobre los Derechos del Niño y la reserva formulada por Colombia respecto de su artículo 38, numerales, 2o. y 3o'. En vigencia para Colombia desde el 28 de febrero de 1991.

Declaración de Cartagena de indias de 1992. Políticas integrales Para las personas con discapacidad en el área iberoamericana.

Convención Interamericana para la Eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad OEA de 1999. Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad. Establece que la discriminación se manifiesta con base a cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga como efecto impedir a las personas con discapacidad el

ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Resalta que la distinción solo se justifica si está al servicio de una mejor y mayor inclusión. Aprobada por el Congreso de la República en la Ley 762 de 2002. Declarada constitucional por la Corte Constitucional en la Sentencia C-401 de 2003. Ratificada por Colombia el 11 de febrero de 2004. En vigencia para Colombia a partir del 11 de marzo de 2004.

**2.4.2 Constitución política de Colombia: artículos más relevantes sobre discapacidad.** Constitución Política de Colombia. Artículo 13. 1991. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Constitución Política de Colombia. Artículo 47. 1991. El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.

Constitución Política de Colombia. Artículo 54. 1991. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Constitución Política de Colombia. Artículo 68. 1991. La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado.

**2.4.3 Normas sobre trabajo para población en condición de discapacidad.** Ley 82 de 1988, aprueba el convenio de la OIT respecto a la garantía de derechos laborales de la población con discapacidad en Colombia.

Decreto 2177 de 1989. Por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio Número 159, suscrito con la Organización Internacional Del Trabajo, sobre Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Invalidas.

Decreto 917 de 1999. Mediante el cual se adopta el Manual Único para la Calificación de la Invalidez-MUCI, y se determina que el contenido en ese decreto se aplica a todos los habitantes del territorio nacional, a los trabajadores de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, y del sector privado en general, para determinar la pérdida de la capacidad laboral de cualquier origen.

Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. En su parágrafo 2, del artículo 3°, determina que el MPS formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable y con discapacidad.

Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Artículo. 10 sobre Descuento en el Impuesto sobre la Renta y Complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o discapacidad.

Decreto 884 de 2012. Reglamenta la Ley 1221 de 2008 sobre teletrabajo. Artículo 13 Numeral 3°.

Decreto 1510 de 2013. Expedida por el DNP. Por el cual se reglamenta el Sistema de Compras y -contratación pública en su Artículo 33 sobre factores de desempate: entre dos o más ofertas que presentan para contratación estatal. Habrá preferencias a favor de empleadores particulares que vinculen laboralmente personas con discapacidad debidamente certificadas en un 10% de su planta de trabajadores. aplica para adjudicación y celebración de contratos de organismos estatales.

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Artículo 17. Honorarios Juntas Nacional y Regionales ante situaciones de invalides.

Decreto N° 19 de 2012. Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. Artículo 13. Atención especial personas en situación de discapacidad, y otras poblaciones. Artículo 137. No discriminación a persona en situación de discapacidad. Artículo 142. Respecto de la calificación en primera oportunidad, corresponde a las Juntas Regionales calificar en primera instancia la pérdida de capacidad laboral, el estado de invalidez y determinar su origen.

Ley 1607 de 2013. Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones. Art. 49. Sobre servicios gravados con la tarifa del cinco por ciento (5%), numeral 4. Cuando los servicios mencionados sean prestados mediante personas con discapacidad.

## Capítulo 3. Diseño Metodológico

### 3.1 Tipo de investigación

La construcción de la línea jurisprudencial se hizo teniendo en cuenta la investigación descriptiva, debido a que permitirá la consulta de diferentes bases legales para constatar el papel del Estado en la protección especial de la población con reducción de capacidad laboral, de acuerdo con la sentencia SU049 de 2017 y sus alcances.

Una línea jurisprudencial, requiere primero, de encontrar una sentencia sobre el tema específico, la cual debe ser la más reciente sobre el área de estudio, con posterioridad con revisión exhaustiva de esta sentencia denominada arquidémica, nos va a proporcionar el nicho citacional, el cual es el número de sentencias agrupadas en dicha decisión, esto con el fin de seguir el cauce de la interpretación, que posteriormente se ve traducida en las sub reglas de derecho plasmadas en dichas decisiones, que de ser polarizadas o no ser pacíficas sobre el tema, serán denominadas sentencias hito, hasta llegar la sentencia más antigua esto es la sentencias fundacional, lo cual nos permitirá graficar la línea de manera adecuada.

### 3.2 Población

Se revisó la Sentencia Unificadora 049 de 2017 y sus alcances, teniendo en cuenta que la línea jurisprudencial se fundamentó en las siguientes sentencias que apoyaron esta sentencia hito, constituyéndose la Sentencia Unificadora SU049 del 2017 en la unidad de análisis de la presente investigación.

T-225/93

T-531/00

T-1316/01

T-1040/01

T-789/03

T-719/03

T-519/03  
T-456/04  
T-1219/05  
T-015/06  
T-700/06  
T-515A/06  
T-972/06  
T-1083/07  
T-520/08  
T-1210/08  
T-263/09  
T-761/10  
T-1042/10  
T-490/10  
T-424/11  
T-167/11  
T-352/11  
C-824/11  
C-606/12  
T-206/13  
T-269/13  
T-206/13  
T-154/14  
T-471/14  
T-405/15  
T-106/15  
T-594/15  
T-351/15  
T-691/15  
T-141/16  
T-057/16

T-251/16

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información**

La información necesaria para la construcción de la línea jurisprudencial sobre la variación de la protección especial de la población que por motivos de salud (accidente laboral) su desempeño laboral es disminuido de conformidad con la Sentencia Unificadora 049 de 2017 y sus alcances, se recopiló mediante la revisión documental, consultando fuentes primarias como el sitio oficial de la Corte Constitucional, de donde se descargó la mencionada sentencia; de igual modo, se consultaron documentos disponibles en sitios de internet relacionados con la protección jurídica en ámbito laboral para población con cierto nivel de discapacidad.

De esta manera, la revisión documental permitió estructurar el marco referencial del proyecto, el cual se compone de los marcos histórico, conceptual y legal, así como el desarrollo de objetivos específicos de la presente monografía.

### **3.5 Procesamiento y análisis de información**

La información recopilada será analizada de acuerdo con los respectivos fundamentos legales, teniendo en cuenta que el tema central es la respuesta del Estado ante la protección especial de la población con reducción de capacidad laboral, de acuerdo con la Sentencia Unificadora SU049 de 2017 y sus alcances.

## Capítulo 4. Análisis, diseño e implementación

### 4.1 Problema jurídico

¿Permite la nueva sub-regla de derecho la protección especial de las personas con reducción de su capacidad laboral cualquiera que sea su tipo de vinculación?

### 4.2 Sentencia hito

Tabla 1.

*Sentencia hito SU 049/17.*

Número de la sentencia	Sentencia SU049/17
<b>Tipo de sentencia</b>	Dominante
<b>Magistrado Ponente</b>	MARÍA VICTORIA CALLE CORREA
<b>Fecha de resolución</b>	02 de febrero de 2017
<b>Actores</b>	Acción de tutela presentada por Ángel María Echavarría Oquendo contra Inciviles S.A.

Nota. Diseño propio. Fuente: SU049/17.

**Contexto jurídico.** La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la Oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

**Derecho a la estabilidad ocupacional reforzada-Alcance.** El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada tiene arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

**Unificación de jurisprudencia en materia de derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de personas en situación de discapacidad física, sensorial y psíquica.** El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

Frente al caso de un trabajador de 72 años que laboró en Inciviles S.A., quien bajo contrato de prestación de servicios prestó sus servicios como conductor de vehículos, pero su contrato fue terminado antes del tiempo establecido, de forma unilateral por parte de la empresa, frente a lo cual la Sala Plena de la Corte asumió el conocimiento del asunto, con el fin de unificar la interpretación constitucional en torno a las siguientes tres cuestiones que encuentran diferentes respuestas en la jurisprudencia nacional:

“(i) si la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares solo las personas que cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda; (ii) si la estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad; y (iii) si, en caso de ser afirmativas las respuestas

a las cuestiones anteriores, la violación a la estabilidad ocupacional reforzada en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución.” (Calle, 2017, p. 8)

De acuerdo con (Calle, 2017) en el marco del presente análisis y teniendo en cuenta el contexto unificador de la SU 049/17 surge el siguiente interrogante jurídico, ¿Vulnera un contratante (Inciviles S.A.) el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada de un contratista (el señor Ángel María Echavarría Oquendo) al terminar su contrato de prestación de servicios de manera unilateral y anticipada sin obtener autorización previa del inspector del trabajo, en un momento en el cual padecía los efectos de un accidente de origen profesional que le dificultaba significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares? En el caso de comprobarse la alegada vulneración, se deberá precisar si es dable, además de las protecciones restantes, decretar el reconocimiento de la indemnización por despido injustificado que se encuentra estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Por medio de la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones) o, en su defecto, determinar qué sumas deben cancelársele al trabajador y por qué concepto.

Continuando con el hilo conductor de (Calle, 2017), es preciso indicar que existen entonces diferencias objetivas en la jurisprudencia nacional. Ahora bien, la Corte Constitucional ha señalado que el de estabilidad ocupacional reforzada es un derecho constitucional, y por tanto esta Corporación en su calidad de órgano de cierre en la materia tiene competencia para unificar la interpretación correspondiente, cuando haya criterios dispares en la jurisprudencia nacional (CP art 241). Este caso fue seleccionado y sometido a la Sala Plena de la Corte para esos efectos, lo cual procede a hacerse. La posición jurisprudencial que circunscribe el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada únicamente a quienes tienen una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda considera como constitucionalmente indiferente que a una persona se le termine su vínculo contractual solo o fundamentalmente por contraer una enfermedad o problema de salud que acarree un grado de pérdida de capacidad inferior, aunque ciertamente interfiera en el

desarrollo de sus funciones y los exponga a un trato especial adverso únicamente por ese hecho.

La Corte Constitucional, en contraste, según Calle (2017) “considera que una práctica de esa naturaleza deja a la vista un problema constitucional objetivo. Los seres humanos no son objetos o instrumentos, que solo sean valiosos en la medida de su utilidad a los fines individuales o económicos de los demás...” (p. 19). Las personas tienen un valor en sí mismas, y al experimentar una afectación de salud no pueden ser tratadas como las mercancías o las cosas, que se desechan ante la presentación de un ‘desperfecto’ o ‘problema funcional’. La Constitución Política de Colombia, 1991 considera un fundamento del Estado constitucional es el respeto de la dignidad humana, y la Constitución establece que el trabajo, “en todas sus modalidades”, debe realizarse en condiciones dignas y justas.

Para (Calle, 2017) la jurisprudencia constitucional ha usado de forma dominante la expresión “estabilidad laboral reforzada” para hacer alusión al derecho fundamental antes caracterizado. En nuestro medio jurídico, la locución ‘laboral’ se asocia legislativamente a las relaciones de trabajo dependiente, caracterizadas por la prestación de servicios personales bajo subordinación jerárquica. No obstante, esta Corte ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada aplica no solo a quienes tienen un vínculo de trabajo dependiente estrictamente subordinado y sujeto al derecho laboral, sino también a quienes están insertos en relaciones ocupacionales divergentes, originadas por ejemplo en un contrato de prestación de servicios o en un contrato de aprendizaje.

**Síntesis de la unificación.** De acuerdo con (Calle, 2017) el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad

ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

#### 4.3 Polos de respuesta

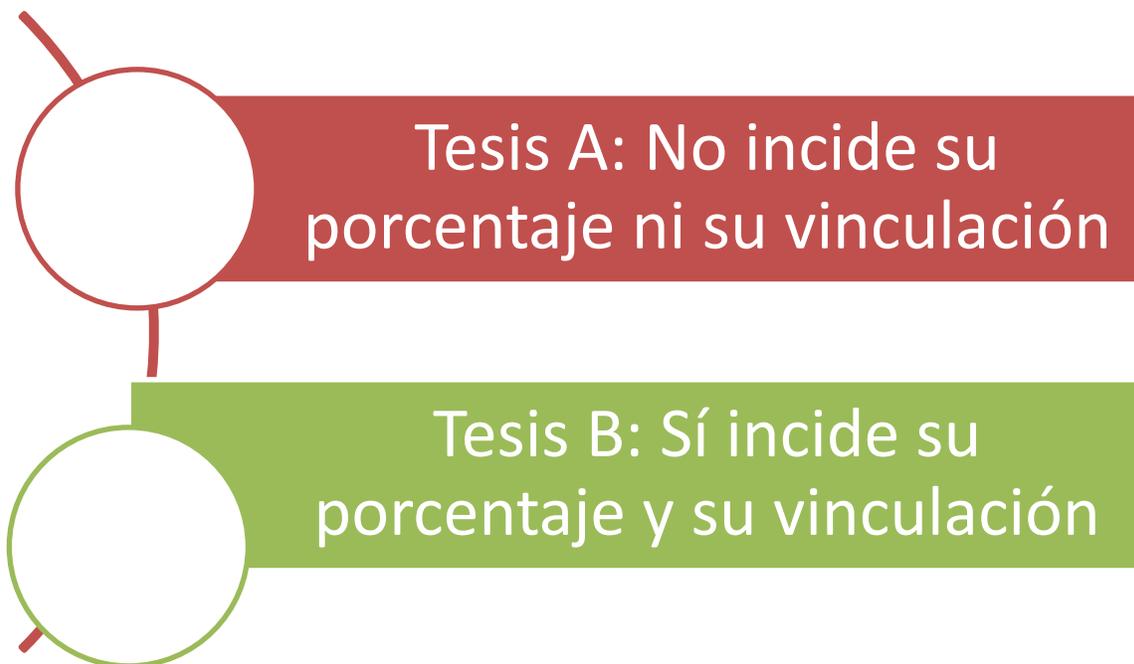


Figura1. Polos de respuesta al problema jurídico.

#### 4.4 Balance Constitucional del problema jurídico

Tabla 2.

Balance constitucional del problema jurídico.

Tesis A	Tesis B
El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada tiene arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.	El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de

<p>Esta protección no aplica únicamente a las relaciones laborales de carácter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios independientes.</p> <p>la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.</p>	<p>pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.</p>
---	--

Nota. La presente tabla muestra el Balance constitucional del problema jurídico, mostrando soluciones A y B. Fuente: Diseño de autores del trabajo de grado.

#### [4.5 Escenarios Constitucionales de la variación de la protección especial de la población que por motivos de salud su desempeño laboral es disminuido de conformidad con la SU 049/17.](#)

Tabla 3.

Escenarios constitucionales con base a lo emitido por la Corte Constitucional para la protección laboral especial de las personas discapacitadas y si el porcentaje de su discapacidad incide en su protección de acuerdo con su vinculación.

Escenarios	Jurisprudencia ordinaria	Concepto Corte Constitucional	Defensa a la protección laboral
------------	--------------------------	-------------------------------	---------------------------------

			especial de las personas discapacitadas e incidencia de su porcentaje de discapacidad en su protección de acuerdo con su vinculación
Protección de derechos de personas con limitación. No discriminación.	<p>Mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones. (Ley 361 de 1997)</p> <p>El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.</p> <p>Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. ( Art. 1. LEY 1346 DE 2009)</p> <p>Igualdad y no discriminación. (Art. 5. LEY 1346 DE 2009)</p> <p>Garantía del ejercicio</p>	<p><b>DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION- Precedente constitucional</b></p> <p>En relación con aquellas personas que solamente han sufrido un menoscabo físico durante la vigencia del contrato laboral, esta colegiatura ha entendido que procede una protección constitucional que se deriva directamente de la Carta Política y en virtud de la cual se brinda un amparo de la estabilidad laboral reforzada a individuos cuyo estado de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus obligaciones laborales en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados. Conforme a ello, se colige que la debilidad manifiesta del empleado también se desprende de aquellos trabajadores que se encuentren en dicha situación, pese a que no exista un dictamen de pérdida de capacidad laboral. (Sentencia T-597/14)</p> <p>La estabilidad laboral reforzada consiste en una protección que se otorga a las personas que se encuentran en estado de vulnerabilidad, para que reciban el pago de las incapacidades mientras están cesantes y para que sus condiciones de debilidad no puedan ser la causa de su despido u otra modificación laboral desfavorable. Sin embargo, como en algunos casos es imposible reintegrar a la persona a su cargo, ya no procederá la estabilidad laboral reforzada sino, en razón de su pérdida de la capacidad laboral, el reconocimiento y pago de la pensión de invalidez, de cumplir con los requisitos para ser beneficiario de ella.</p>	SU 049/2017

	<p>efectivo de todos los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión. Las entidades públicas del orden nacional, departamental, municipal, distrital y local, en el marco del Sistema Nacional de Discapacidad, son responsables de la inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad, debiendo asegurar que todas las políticas, planes y programas, garanticen el ejercicio total y efectivo de sus derechos, de conformidad con el artículo 3° literal c), de Ley 1346 de 2009. (Art, 5°. LEY 1618 DE 2013</p>	<p>(Sentencia T-691/15)</p> <p><b>GARANTIAS CONSTITUCIONALES DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA RESPECTO DE SUJETOS CON LIMITACIONES-</b></p> <p>Reiteración de jurisprudencia/<b>ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD EN EL DERECHO INTERNACIONAL</b></p> <p>La estabilidad laboral reforzada es parte integral del derecho constitucional al trabajo y las garantías que se desprenden de este. Tal protección se activa cuando el trabajador se encuentra en situación de vulnerabilidad, debido a condiciones específicas de afectación a su salud, su capacidad económica, su rol social, entre otras. Dicha estabilidad se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo en razón de su condición especial. Este derecho tiene estrecha relación, con el artículo 13 superior, en virtud del cual se establece lo siguiente: “El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”. De la misma manera, la estabilidad laboral reforzada se encamina a mejorar la calidad de vida y el acceso igualitario a mejores oportunidades para la población discapacitada o en estado de debilidad o vulnerabilidad manifiesta. Estas disposiciones no tienen origen exclusivo en nuestro ordenamiento jurídico nacional, sino que responden a una fórmula de armonización entre éste y los tratados de derecho internacional públicos suscritos por el Estado colombiano sobre la materia.</p> <p>(Sentencia T-594/15)</p> <p><b>ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR DISCAPACITADO QUE GOCE DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Procedencia excepcional</b></p> <p>(Sentencia T-405/15)</p>	
--	---	---	--

		<p><b>DERECHO A LA REUBICACION LABORAL-Deber del empleador de reubicar al trabajador que en el transcurso de su vida laboral ha sufrido accidentes o enfermedades que disminuyen su capacidad laboral</b> El derecho a la reubicación laboral tiene diversas implicaciones, según el ámbito en el que se aplique, razón por la cual es necesario analizar, una serie de elementos, con el fin de establecer si dicha medida excede la capacidad del empleador o impide el desarrollo de su actividad, pues en estos casos, este derecho debe ceder ante el interés legítimo del empleador, debiendo en todo caso informar al trabajador esa circunstancia y brindarle la posibilidad de proponer soluciones razonables. Este Tribunal ha señalado que en algunos eventos, la reubicación laboral como consecuencia del estado de salud del trabajador, implica no solamente el simple cambio de labores, sino también la proporcionalidad entre las funciones y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados, así como el deber del empleador de otorgar la capacitación necesaria con el propósito de que las nuevas tareas puedan ser desarrolladas adecuadamente. (Sentencia T-351/15)</p> <p><b>ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Concepto</b></p> <p>La estabilidad laboral reforzada ha sido desarrollada como una garantía de raigambre constitucional a favor de ciertos sujetos, como son las personas con discapacidad, los trabajadores que padecen alguna enfermedad, así como las mujeres embarazadas y en licencia de maternidad, que se proyecta a partir de los artículos 13 y 53 de la Carta, los cuales contemplan los principios de igualdad y de estabilidad en el empleo. A través de esta figura se pretende proveer a este conjunto de personas cierto grado de certidumbre en relación con su ocupación, así como resguardarlas de los actos discriminatorios por parte de sus patronos. (Sentencia T-251/16)</p> <p><b>DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN CONDICION DE</b></p>	
--	--	---	--

		<p><b>DISCAPACIDAD O DISMINUCION FISICA</b></p> <p>El derecho a la estabilidad reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud ha sido construido con apoyo a los mandatos constitucionales contenidos en los artículos 1°, 13, 47, 54 y 95. El principio de estabilidad en el empleo, consiste en la garantía de permanecer en él y gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo contraído. (Sentencia T-141/16)</p> <p><b>ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR DISCAPACITADO QUE GOCE DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Procedencia excepcional</b></p> <p>Esta Corporación ha indicado que excepcionalmente es posible solicitar el reintegro laboral de personas en situación de debilidad manifiesta y acreedoras de estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, pues se tiene que las normas que regulan el procedimiento ordinario (bien sea ante la jurisdicción contenciosa administrativa o ante la jurisdicción laboral) no proveen un trámite especial acorde con la urgencia que requieran las personas en las condiciones anteriormente mencionadas. Es decir que esas acciones judiciales no son idóneas para ofrecer la protección urgente de los derechos laborales y fundamentales de los sujetos de especial protección constitucional. (Sentencia T-106/15)</p> <p><b>DERECHO AL TRABAJO-Aspectos determinantes para reubicación por condiciones de salud</b></p> <p>El alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su</p>	
--	--	---	--

		<p>cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.</p> <p><b>DISCAPACIDAD E INVALIDEZ- Diferencia</b></p> <p>La Corte Constitucional estableció la diferencia entre discapacidad e invalidez por cuanto “podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa”. Así mismo, se indicó que la discapacidad “implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para el ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral...”. (Sentencia T-057/16)</p>	
--	--	--	--

Manejo técnico de la invalidez laboral.	Integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez (Decreto 2463 de 2001)		
Discapacidad dentro del mercado laboral en Colombia	<p>Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. (Decreto 1507 2014)</p> <p>"Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional".</p> <p>Artículo 17. Honorarios Juntas Nacional y Regionales ante situaciones de —invalidez (Ley 1562 2012)</p>		

Nota. Diseño de los autores. Escenarios constitucionales con base a lo emitido por la Corte Constitucional para la protección laboral especial de las personas discapacitadas y si el porcentaje de su discapacidad incide en su protección de acuerdo con su vinculación.

Fuente: Revisión documental.

#### **4.6 Ingeniería de reversa**

Mediante este ítem se determina la doctrina de la Sentencia Unificadora SU049/2017 en sede jurisprudencial y por lo tanto, su contenido obligatorio para decisiones futuras en calidad de precedente. (Véase Figura 2)

## Sentencia Unificadora 049/2017

T- 225 de 1993 (MP. Vladimiro Naranjo Mesa) T-789 de 2003 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa)

T-761 de 2010 (MP. María Victoria Calle Correa) T-424 de 2011 (MP. Juan Carlos Henao Pérez)

T-206 de 2013 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio) T-471 de 2014 (MP. Luis Guillermo Guerrero Pérez)

T-719 de 2003 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa) T-1042 de 2010 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo)

T-167 de 2011 (MP. Juan Carlos Henao Pérez) T-352 de 2011 (M.P Luis Ernesto Vargas Silva)

T-206 de 2013 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio) T-269 de 2013 (MP. María Victoria Calle Correa), entre otras.

Ver Sentencias T-1316 de 2001 (MP. Rodrigo Uprimny Yepes) T-719 de 2003 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa)

T-456 de 2004 (MP. Jaime Araujo Rentería), T-015 de 2006 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa)

T-515A de 2006 (MP. Rodrigo Escobar Gil) T-700 de 2006 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa)

T-972 de 2006 (MP. Rodrigo Escobar Gil) T-167 de 2011 (MP. Juan Carlos Henao Pérez)

T-352 de 2011 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva) T-206 de 2013 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio) T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil) T-405 de 2015 (MP. María Victoria Calle Correa. SPV Luis Guillermo Guerrero Pérez).

T-141 de 2016 (MP. Alejandro Linares Cantillo). T-351 de 2015 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo)

T-106 de 2015 (MP. Gloria Stella Ortiz Delgado) T-691 de 2015 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio).

Sentencia T-057 de 2016 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). T-594 de 2015 (MP Luis Ernesto Vargas Silva).

Sentencia T-597 de 2014 (MP. Luis Guillermo Guerrero Pérez. AV Gabriel Eduardo Mendoza Martelo).

Sentencia T-1219 de 2005 (MP. Jaime Córdoba Triviño). T-520 de 2008 (MP Manuel José Cepeda Espinosa).

T-263 de 2009 (MP Luis Ernesto Vargas Silva). T-519 de 2003 (MP. Marco Gerardo Monroy)

Sentencia T-154 de 2014 (MP Luis Guillermo Guerrero Pérez). Sentencia T-1210 de 2008 (MP Clara Inés Vargas Hernández). C-531 de 2000 (MP Álvaro Tafur Galvis. Unánime).

T-490 de 2010 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub) Sentencia C-606 de 2012 (MP (e) Adriana Guillén Arango. Unánime).

Sentencia C-824 de 2011 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva. Unánime). Sentencia T-1083 de 2007 (MP. Humberto Sierra Porto).

Figura 2. Ingeniería de reversa.

#### 4.7 Punto Arquimédico

Luego de la revisión de citas (nicho citacional) se opta por la Sentencia Unificadora SU 049/2017 como punto de apoyo para dar respuesta al problema jurídico, debido a que unifica los conceptos de la Corte Constitucional en lo referente a la protección especial de la población que por motivos de salud su desempeño laboral es disminuido.

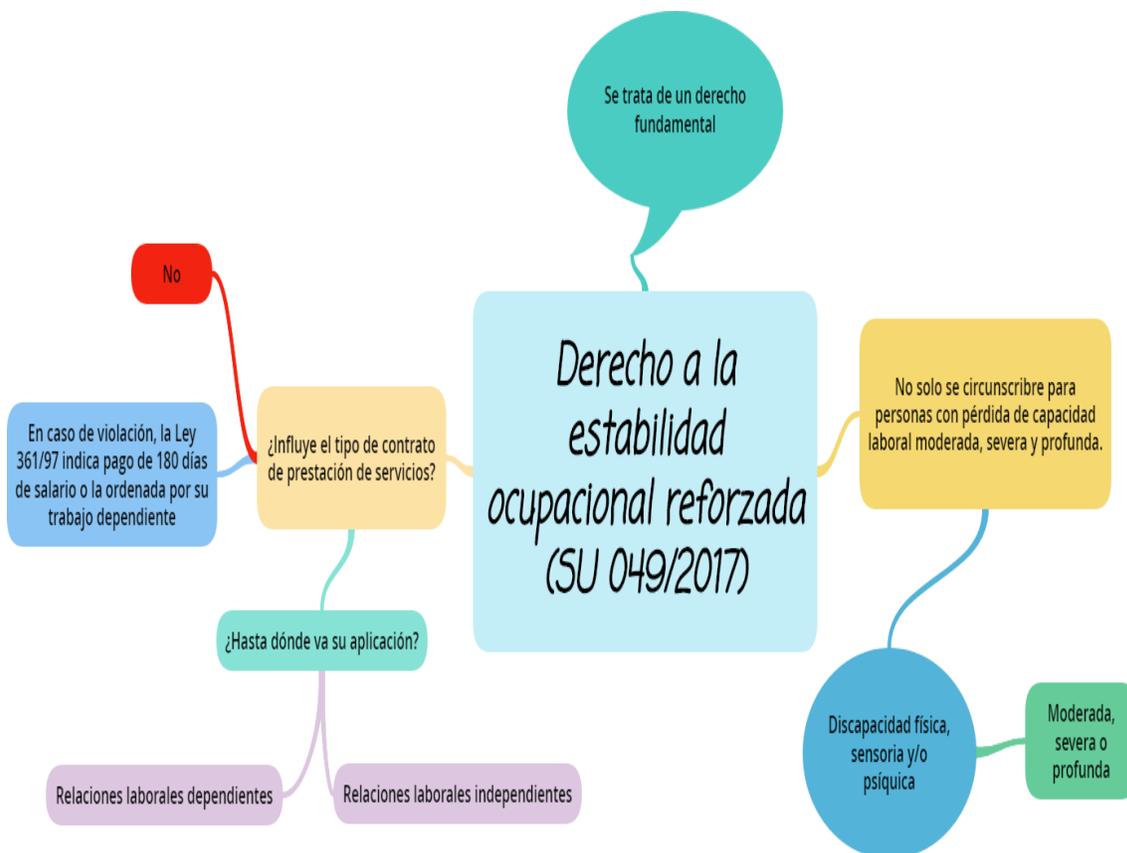


Figura 3. Punto arquimédico de la protección especial al derecho a la estabilidad laboral reforzada ante casos de pérdida de capacidad laboral.

#### 4.8 Nicho Citacional

### NICHO CITACIONAL DE LA SENTENCIA ARQUIMÉDICA

SU049/2017

Tabla 4.

*Nicho citacional de la sentencia arquimédica.*

	1993	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
Importantes	T-225/93					T-531/00	T-1316/01		T-789/03	T-456/04	T-1219/05	T-015/06	T-1083/07	T-520/08	T-263/09	T-761/10	T-424/11	C-606/12	T-206/13	T-471/14	T-405/15	T-141/16	
							T-1040/01		T-719/03			T-515A/06		T-1210/08		T-1042/10	T-167/11		T-206/13	T-594/15	T-351/15	T-057/16	
									T-519/03			T-700/06				T-490/10	T-352/11		T-269/13	T-154/14	T-106/15	T-251/16	
												T-972/06						C-824/11				T-691/15	
																						T-594/15	
Conceptuales																							
Retóricas del tema																							

Nota. Diseño autores. Fuente: Revisión documental diferentes sentencias (hito y complementarias).

Una vez revisada la Sentencia Unificadora SU049 de 2017, es posible indicar que el alto tribunal aseguró que el derecho a la estabilidad laboral reforzada debe entenderse como una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

Además, afirmó que es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales subordinadas en la realidad.

Por consiguiente, a partir de la fecha de expedición de la Sentencia Unificadora SU049 de 2017 la consecuencia general por la violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

Los fundamentos para la Corte, una vez las personas contraen una enfermedad o presentan, por cualquier causa accidente de trabajo o común una afectación médica de sus funciones que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta y se exponen a la discriminación.

Es importante conocer la advertencia de que la Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. De esta manera los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del trabajo que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo, de lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino, además, el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización aludida.

## 5. Conclusiones

El Estado colombiano apegado a la normatividad internacional adoptada previamente y en ejercicio de su propio sistema jurídico efectúa una dinámica tarea de defensa del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada para personas con capacidad laboral reducida por diversas causas. De esta manera, abre el camino para que la persona titular del derecho acreditada para amparo de la estabilidad laboral reforzada, por autoridad competente ya sea el juez de tutela, juez laboral o inspector laboral, debe informar inmediatamente al empleador que de manera unilateral le terminó su contrato, de la notificación de la resolución, fallo o sentencia que le concedió el derecho a su estabilidad laboral de manera reforzada, cuya consecuencia es la orden al empleador de vincular de manera inmediata al trabajador a su lugar de trabajo en las mismas condiciones en que fue contratado anteriormente, debiendo cancelar los salarios y prestaciones que dejó de percibir el trabajador desde el momento de su despido hasta su vinculación.

Teniendo en cuenta que uno de los ejes del presente análisis jurisprudencial es la calificación de la pérdida de capacidad laboral en Colombia, la cual es considerada como una medida que permite establecer el porcentaje de afectación del conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social que posibilitan desempeñarse en un trabajo. Dicho dictamen también facilita evaluar la calidad de ejecución de una persona para llevar a cabo actividades de la vida cotidiana y sus ocupaciones normales, para lo cual se debe acatar lo establecido en el artículo 142 del Decreto Ley 019 del 2012 Anti trámites en lo referente al proceso para la calificación de pérdida de capacidad laboral.

Las población en condición de discapacidad dispone actualmente de herramientas legales para hacer válidos sus derechos ante la sociedad, es por ello que en el campo laboral se ha dado a conocer a los gremios empresariales y población en general por parte del Ministerio de Trabajo a través de la Dirección General de Promoción del Trabajo, a nivel nacional como territorial, a través del fortalecimiento a los comités en el campo de la competencia del Ministerio y de acuerdo con el decreto 205 de 03 que lo señala.

El presente análisis jurisprudencial sobre la protección especial a la población que ha visto reducir su capacidad laboral por motivos de accidente de trabajo o por deterioro de salud, permite visualizar el compromiso del Estado colombiano a favor de esta población vulnerable, razón por la que los escenarios del respuesta al problema jurídico, el balance constitucional, el nicho citacional, así como el punto arquimédico dan claridad sobre la obligatoriedad de garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada en Colombia, abriéndose un importante panorama de defensa de derecho para esta población.

## 6. Recomendaciones

Los diferentes objetivos desarrollados para el logro del objetivo final permiten dar las siguientes recomendaciones referentes al análisis jurisprudencial sobre la protección especial a las personas con pérdida de capacidad laboral en Colombia.

Es fundamental que el Estado colombiano continúe desarrollando esta importante tarea de defensa de este derecho fundamental, mediante instrumentos guías para fortalecer el componente laboral, tales como cartilla sobre discapacidad e integración laboral, Directorio de servicios de habilitación y rehabilitación e integración laboral, Portafolio de servicios de habilitación y rehabilitación e integración laboral y beneficios de la normativa para la población en condición de discapacidad, análisis del comportamiento del mercado de trabajo en población en situación de discapacidad, que aunque están formuladas, es realmente esencial su divulgación y puesta por obra mediante el apoyo de los entes territoriales, así como universidades, que para el caso de la ciudad de Ocaña es la Universidad Francisco de Paula Santander la que lideraría este proceso a través de su programa de Derecho.

Divulgar el contenido de la sentencia SU 049 de 2017, la cual relaciona la jurisprudencia de la Corte Constitucional y demás parámetros legales con fines de dar un claro concepto de protección a la población que ha perdido capacidad laboral cualquiera que sea la causa justificada.

## Referencias

- (junio de 20 de 1983). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 13 de febrero de 2018, de Organización Internacional del Trabajo:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312304](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304)
- (27-30 de octubre de 1992). *Declaración de Cartagena*. Cartagena de Indias, Bolívar, Colombia.
- (2001). Recuperado el 13 de febrero de 2018, de <http://www.cmdlt.edu.ve/04-institucion/pdfs/Declaracion%20Caracas%202001.pdf>
- Acnur. (2017). *Acnur*. Recuperado el noviembre de 2017, de Acnur:  
<https://eacnur.org/blog/pacto-internacional-derechos-civiles-politicos/>
- Beltrán, P. (2016). “*POSTURAS CONTRADICTORIAS ENTRE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA FRENTE AL TRATAMIENTO DE LA ESTABILIDAD REFORZADA DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN COLOMBIA. 1991 – 2016*”. Bogotá D.C.: Universidad Nacional de Colombia.
- Calle, V. (2017). *SU 049 de 2017*. Bogotá: Corte Constitucional.
- Cañola, D. G. (noviembre de 2006). *Escuela de Derecho - Universidad EAFIT*. Medellín: Universidad EAFIT.
- Cepeda, M. (24 de febrero de 2004). Magistrado Ponente. *C-156 de 2004*. Bogotá D.C., Cundinamarca, Colombia: Corte Constitucional.
- CNDHM. (abril de 2012). *Transparencia Jalisco*. Recuperado el 10 de noviembre de 2017, de Transparencia Jalisco:  
<https://transparencia.info.jalisco.gob.mx/sites/default/files/Pacto%20Internacional%20de%20Derechos%20Econ%20C3%B3micos%20C%20sociales%20y%20Culturales.pdf>
- DEA. (s.f.). *OAS*. Recuperado el noviembre de 2017, de OAS:  
<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>
- Día, L. a. (2016). *Ley al Día*. Recuperado el 13 de febrero de 2018, de Ley al Día:  
<http://www.leyaldia.com/noticia/2843>
- Duque, P. (2016). Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. *Revista de Derecho*, 2.

- Facio, A. (s.f.). *El derecho a la no discriminación*.
- Garzón, E. (2014). *Manual Único para la calificación de pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional*. Bogotá D.C.: Mintrabajo.
- Giraldo, D. (2006). *El fuero laboral de origen constitucional para trabajadores discapacitados*. Medellín: Universidad de EAFIT.
- González, J. (2004). *Autonomía, dignidad y ciudadanía. Una teoría de los derechos humanos*. Valencia, España.
- Grueso, M. (2009). *URosario*. Recuperado el 13 de febrero de 2018, de URosario: <http://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/1091>
- Guerrero, G. (22 de agosto de 2014). Magistrado Ponente. *Sentencia T-597/14*. Bogotá D.C., Cundinamarca, Colombia: Corte Constitucional.
- Jurídico, Á. (25 de julio de 2017). *Ámbito Jurídico*. Recuperado el 13 de febrero de 2018, de Ámbito Jurídico: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/constitucional-y-derechos-humanos/se-vulnera-la-estabilidad-laboral-reforzada-por>
- Londoño, F. (23 de julio de 1997). Ley 391 de 1997. *Por medio de la cual se crea el Instituto Tecnológico de Soledad, Atlántico, ITSA, y se dictan otras*. Bogotá D.C., Cundinamarca, Colombia: Congreso de Colombia.
- Malo, L. (08 de junio de 2016). Derecho a la igualdad y protección especial de trabajadores sindicalizados. *El Universal*, pág. 1.
- Martín, J. (s.f.). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 13 de febrero de 2018, de Organización Mundial de la Salud: <http://mmpol.cat/files/ampa/Clasificacion%20Discapacidad%20OMS.pdf>
- Molina, E. (30 de octubre de 2012). *Jurisprudencia*. Recuperado el 13 de febrero de 2018, de Jurisprudencia: <https://corte-suprema-justicia.vlex.com.co/vid/552631026>
- OEI. (5 y 6 de septiembre de 2000). *Organización de los Estados Iberoamericanos*. Recuperado el 13 de febrero de 2018, de Organización de los Estados Iberoamericanos: <http://www.oei.es/historico/ivcultura.htm>
- OIT. (20 de junio de 1983). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 20 de junio de 2018, de Organización Internacional del Trabajo: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312304](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304)

- OIT. (23 de febrero de 2015). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 13 de febrero de 2018, de Organización Internacional del Trabajo: <http://www.ilo.org/legacy/spanish/lib/century/content/1955.htm>
- ONU. (2017). *Naciones Unidas-Oficina del Alto Comisionado*. Recuperado el noviembre de 2017, de Naciones Unidas-Oficina del Alto Comisionado: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>
- ONU. (s.f.). *ONU*. Recuperado el 10 de noviembre de 2017, de ONU: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- Ortiz, G. (02 de febrero de 2017). Sentencia SU049/17. *Sentencia SU049/17*. Bogotá D.C., Cundinamarca, Colombia: Corte Constitucional.
- Perdomo, C. (24 de septiembre de 2017). *La Nación*. Recuperado el noviembre de 2017, de La Nación: <http://www.lanacion.com.co/2017/09/24/estabilidad-laboral-reforzada/>
- Prevencionar. (2017 de mayo de 2017). *Prevencionar*. Recuperado el noviembre de 2017, de Prevencionar: <http://prevencionar.com.co/2017/05/05/perdida-capacidad-laboral/>
- Rojas, A. (01 de junio de 2015). Magistrado Ponente. *Sentencia T-332/15*. Bogotá D.C., Cundinamarca, Colombia: Corte Constitucional.
- Samper, E. (07 de febrero de 1997). Ley 361 de 1997. *Ley 361 de 1997*. Bogotá D.C., Cundinamarca, Colombia: Congreso de la República.
- Santiago, D. (21 de agosto de 2014). *Asuntos: Legales*. Recuperado el 13 de agosto de 2018, de Asuntos: Legales: <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/daniel-santiago-acevedo-510386/ilusion-de-proteccion-para-situacion-de-discapacidad-2159236>
- Serna, H. (24 de febrero de 2009). Magistrado ponente. *Sentencia T-125, 2009*. Bogotá D.C., Cundinamarca, Colombia: Corte Constitucional.
- Tafur, Á. (10 de mayo de 2000). Magistrado Ponente. *Sentencia c-531/00*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Corte Constitucional.
- Unidas, N. (s.f.). *Naciones Unidas*. Recuperado el 13 de febrero de 2018, de Naciones Unidas: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Yepes, H. (28 de mayo de 1999). Ministro de Trabajo y Seguridad Social. *Decreto 917 de 1999*. Bogotá D.C., Cundinamarca, Colombia: Imprenta Nacional.