

REUBICACION LABORAL EN COLOMBIA

LINA MARÍA MARTÍNEZ SÁNCHEZ

UNIVERSIDAD CES

FACULTAD DE DERECHO

MEDELLÍN

2014

RECONOCIMIENTO

Este trabajo de investigación ha contado con la orientación y el apoyo constante de las Doctoras Natalia Gómez y Carolina Montoya, quienes mantuvieron siempre en alto mi motivación para iniciar este recorrido por las leyes laborales colombianas y continuar investigando apoyada en reconocidos laboristas y la jurisprudencia que existe del tema, lo que se ha discutido y aportado al respecto.

Con la dirección de ellas logré realizar este artículo que considero de gran importancia en un tema que atañe directamente al trabajador colombiano y la forma como nuestra legislación le apoya y defiende sus derechos.

TABLA DE CONTENIDO

	Págs.
RECONOCIMIENTO í ..	2
INTRODUCCIÓN í ..	4
JUSTIFICACION í .	4
OBJETIVOS í .	6
LA ENFERMEDAD DE ORIGEN LABORAL í í í í í í í í í ..	8
INCAPACIDADES í .	12
ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA í í í í í í í í í .	17
CONCLUSIONES í .	28
REFERENCIAS í .	36

INTRODUCCIÓN

Con la Constitución de 1.991, la Ley 100 de 1.993, las providencias de las altas cortes, las Leyes y los Decretos que han dado estructura a la Legislación Laboral en Colombia adquiriendo consistencia, reflejada en El Código Sustantivo del Trabajo, cuyo propósito es proteger los derechos laborales de los trabajadores colombianos desde su vinculación laboral hasta la finalización de su contratación o desvinculación del trabajo, garantizándoles la protección de sus derechos legales y a su integridad personal, prestándole atención a los efectos de las enfermedades y accidentes que puedan ocurrirles dentro del trabajo que desarrollan.

La finalidad primordial del C.S.T. es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

En este artículo he querido tratar el tema de **La Reubicación Laboral** haciendo énfasis desde **La Estabilidad Laboral Reforzada** y el aporte que la Jurisprudencia ha hecho sobre este tema sin apartarse de la Ley establecida, sino aplicándola de forma justa, en beneficio del trabajador que fácilmente se convierte en la parte débil ante su empleador.

JUSTIFICACIÓN

Un trabajo sobre este tema, implica dar una mirada a la forma en cómo los jueces y estudiosos del derecho se han pronunciado acerca de éste, es decir no solo a través de textos jurídicos y administrativos, sino también realizando una revisión jurisprudencial y legislativa, para conocer modificaciones que se hayan hecho al respecto y actualizados entorno al objeto de este estudio que es La Reubicación Laboral, resaltando la importancia de La Estabilidad

Reubicación Laboral en Colombia

Laboral Reforzada en Colombia, como medida de protección de los empleados en situación de discapacidad.

Es importante dar previamente un vistazo a uno de los elementos claves de la Legislación Laboral: la estabilidad laboral en situación de riesgo. Esto se da, cuando algún hecho imprevisto altera la salud o la capacidad de trabajo del individuo, impidiendo su normal rendimiento como trabajador.

Al hablar de riesgos laborales se debe entender que el riesgo tiene dos caras. El riesgo no se refiere solo a la enfermedad laboral, al accidente en la empresa, o a que el trabajador quede disminuido en su capacidad de respuesta a las exigencias del empleo: el riesgo tiene implicaciones sociales y económicas más allá del taller o de la empresa. Cuando un trabajador se accidenta y se incapacita en forma temporal o definitiva; cuando un empleado adquiere una enfermedad limitante, sea esta temporal o definitiva, aquellos que dependen de él, su familia, ve como queda en riesgo la estabilidad económica y familiar. Es simple: Un salario estable, hace hogares estables. El riesgo laboral, entonces, va más allá de una simple incapacidad o de una indemnización, tiene su carga de miedo en el contexto del mundo del trabajador.

Es claro que de este tema existe un precedente judicial y legislativo, el trabajador colombiano en estado de debilidad comprobable o de discapacidad, desde 1.991 el estado le ha dado una protección especial y recientemente ha tomado auge en lo que concierne a su alcance y su reglamentación. a manera de ejemplo tenemos la Ley 15 62 de 2.012 mediante la cual se modifica el Sistema de riesgos laborales, se tiene en cuenta el accidente de trabajo y la enfermedad laboral lo cual nos da una visión de la protección del estado al trabajador.

OBJETIVOS

Objetivo General: Conocer a cabalidad las Leyes y la Jurisprudencia Colombiana existente, relativa a los derechos del trabajador incapacitado por accidente laboral, o por enfermedad laboral, al estar amparado por la Estabilidad Laboral Reforzada y a su reubicación en el puesto de trabajo adecuado.

Objetivos Específicos

- Investigar que dice el Ministerio de Protección Social, respecto a la Reubicación Laboral del trabajador discapacitado por accidente laboral.
- Consultar la Legislación vigente respecto a La Enfermedad Laboral.
- Revisar los tratados Internacionales vigentes seguidos por Colombia, que tengan que ver con los derechos del trabajador discapacitado.
- Analizar la legislación vigente relacionada con Estabilidad Laboral Reforzada.
- Discriminar las acciones relacionadas con la Medicina Preventiva del Trabajo, que redunden en un verdadero beneficio para el trabajador.
- Analizar diferentes sentencias de las Altas Cortes referentes a reubicación del trabajador incapacitado por accidente laboral o enfermedad laboral o que esté amparado por la estabilidad laboral reforzada y que por tanto hayan sentado jurisprudencia.
- Concluir cuales son los eventos legales que certifican la jurisprudencia de las Altas Cortes.

ESTABILIDAD LABORAL

El trabajador colombiano está protegido por la Constitución Colombiana en lo que se refiere al derecho al trabajo, a obtener las prestaciones a que este dé lugar y a las indemnizaciones como consecuencia de accidentes laborales y en todo lo que tenga que ver con la actividad laboral.

Uno de los fines del Estado social de derecho es garantizar la efectividad de los derechos de las personas que habitan su territorio. Colombia es un Estado Social de Derecho¹.

Por ser además un Estado pluralista y solidario conformado por diferentes grupos poblacionales también cuida y procura beneficios especiales, acordes a su situación material para salvaguardarles el ejercicio de todos sus derechos como ocurre con las personas en estado de discapacidad² en el sistema laboral colombiano.

Existe en la Legislación Colombiana reglamentación a las entidades públicas y privadas, cuyo objetivo es proteger a los trabajadores en general³ La Ley 100 de 1.993 mediante la cual se instituyó el Sistema de Riesgos Laborales, tuvo una regulación muy pobre y se facultó al Poder Ejecutivo para organizar adecuadamente la administración del Sistema de Riesgos Laborales⁴.

El Estado exige al empleador proteger los derechos del trabajador discapacitado que ha adquirido su discapacidad por haber tenido un accidente laboral, o una enfermedad de origen laboral. Lo primero es que debe garantizarle al empleado la seguridad y la protección, además de todo aquello que se derive de las obligaciones que el empleador por Ley tiene en estos casos, que son respaldados por El Sistema de Riesgos Laborales, ese seguro lo toma el Empleador, además de proveerle un trabajo que esté acorde con su condición y aptitudes llegando a reubicarlo, si es del caso⁵.

Por ser las personas en estado de discapacidad un grupo poblacional específico, la Ley establece normas y conductas igualmente específicas a la hora de proteger sus derechos.

¹Constitución Política de Colombia Art 1 y 2 Título 1 De los Derechos Fundamentales

²Art. 2° Constitución Política de Colombia

³Ley 1562 de 2.012

⁴ D.L.1295 de 1.994 Art.80

⁵Artículo 16 del Decreto 2351 de 1.965

Aunque las leyes son hechas pensando en el ser humano en general⁶ sin importar su condición social, algunas de ellas por su claro contenido, son especialmente sensibles, con los trabajadores en estado de discapacidad. Esto aplica para aquellos que por razones de su trabajo u oficio, se ven afectados en sus sentidos, su psiquis o físicamente. Las Leyes laborales buscan brindarles a estas personas, la protección y/o la rehabilitación requerida para restaurar sus derechos.

El conjunto de la legislación al respecto, es un instrumento valioso cuyo primer objetivo es garantizar la asistencia y la protección que le corresponde desde el Estado y la sociedad. Estas leyes buscan garantizar a las personas en estado de discapacidad para que tengan una mejor calidad de vida, una rehabilitación adecuada, un nivel de bienestar posible, tener acceso a programas de educación dirigida y a bienes y servicios en general, con derecho a desempeñarse laboralmente reubicándolos si es necesario, ya que tienen derechos adquiridos, por su trayectoria laboral, debe procurarse que sigan desempeñándose en sus trabajos. Estas consideraciones llevaron a modificar el Sistema de Riesgos Laborales⁷. Que incluye además definición de Accidente de Trabajo y de Enfermedad Laboral.

LA ENFERMEDAD DE ORIGEN LABORAL

Es casi imperceptible en su proceso y la adquiere el trabajador durante la realización de su labor. Puede ser el fruto o una consecuencia de exposición a sustancias peligrosas; por estar expuesto a condiciones ambientales nocivas; por posturas o movimientos mecánicos repetidos. Como se dijo antes, avanza en forma lenta e imperceptible y por eso el empleador

⁶Artículo 26 de la Ley 361 de 1.997

⁷Ley 1562 del 2.012

debe estar atento revisando periódicamente el estado de salud de sus trabajadores, actuando antes de que el daño sea inevitable. Lo cierto es que las enfermedades laborales pueden ser ocasionadas por agentes químicos en la piel, en las mucosas de la nariz, boca, por inhalación de vapores o por contacto con esos agentes. Pueden ser enfermedades infecciosas o parasitarias producto del ambiente laboral. Pueden ser enfermedades sistémicas⁸.

La enfermedad laboral debe estar reportada ante la entidad médica a la que el empleador tenga afiliados a sus trabajadores y esta entidad de salud debe dejar claro el diagnóstico, para que en caso de despido el empleador y el empleado tengan como soportar la situación

Estos temas han sido objeto de pronunciamientos en diferentes Sentencias de la Corte Constitucional, especialmente por fallos tutelares, que han creado líneas jurisprudenciales en todos los aspectos que tienen que ver con el bienestar general del trabajador y su familia y sobre el proceder por parte del empleador, cuando de reintegro laboral se trate, viéndose obligado a poner una tutela que es fallada a favor si el demandante está amparado por Estabilidad Laboral Reforzada o se encuentra en estado de debilidad manifiesta, discapacitados físicos y psíquicos que son aquellos trabajadores que no acreditan la discapacidad con el respectivo carné⁹

En Colombia los trabajadores y sus empleadores están respaldados y dirigidos por las normas de seguridad social contempladas desde la Constitución política, Leyes laborales, Código Sustantivo del Trabajo, Tratados Internacionales, Convenios, Decisiones a través de Las Cortes, los cuales representan el sistema Jurídico Colombiano establecido gráficamente en la Pirámide de Kelsen.

⁸Decreto 2566 de 2.009

⁹T 198 de 2.006, T 819 de 2.008, T 603 de 2.009, T 643 de 2.009

Este sistema está representado en las Altas Cortes que juzgan, son ellas: La Corte Constitucional, El Consejo de Estado, La Corte Suprema de Justicia. Ellas se manifiestan ante las diferentes jurisdicciones mediante Las Sentencias que según su naturaleza son: Tutelas, Sentencias, Sentencias Constitucionales, y Sentencias Unificadas.

El trabajador está cubierto por el sistema de Riesgos Profesionales un día después del diligenciamiento del formulario de ingreso a la ARP. (Corte Constitucional, Sentencia T-321, 5/6/2.010 M.P. Nilson Pinilla Pinilla).

Las Normas Generales sobre Accidentes de Trabajo o Enfermedad Laboral, presentan varios escenarios contemplados en el C.S.T, en Decretos y Leyes que lo complementan o modifican, como es el caso del Sistema General de Riesgos Laborales¹⁰

El trabajador que tenga un accidente laboral o enfermedad laboral¹¹ tiene derecho a asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica; servicio de hospitalización, odontología, medicamentos y acompañamiento sicosocial; aparte de lo que recomiende el rehabilitador profesional. Siendo todo esto responsabilidad de la ARL. La enfermedad Laboral¹² está claramente establecida en la Ley. Si no hay ninguna posibilidad de reubicación del trabajador, el empleador debe someterse a la Ley¹³. Frente a este tema se ha pronunciado La Corte¹⁴

La pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de las contingencias. En caso de que el interesado no esté de acuerdo con la calificación, dentro de los cinco (5) días siguientes a la manifestación que hiciera sobre su

¹⁰ Decreto 1295/94, Ley 776/02, Ley 1562/12

¹¹ Artículo 5° del Decreto Ley 1295/94

¹² Art.4 de la Ley 1562 de 2.012

¹³ Art.26 Ley 3611-97

¹⁴ Tutelas T 225 del 2.012 y T 449 del 2.008

*inconformidad, se acudirá a las Juntas de Calificación de Invalidez del orden regional, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional. Contra dichas decisiones proceden las acciones legales*¹⁵.

Teniendo en cuenta que en el Sistema de Seguridad Social Integral se encuentra establecida la figura de la revisión, para cuando se presenten evoluciones positivas o negativas, en el estado de salud de una persona, para que se califique de nuevo la incapacidad laboral, en el caso objeto de la consulta¹⁶, la entidad competente para efectuar la revisión de la calificación que determinó la incapacidad permanente parcial y establecer que será la misma que calificó en primera instancia. Se debe establecer en tal caso, si la enfermedad en referencia le determina un aumento o disminución de lo ya establecido, y si las patologías son de origen laboral o consecuencia de la enfermedad laboral diagnosticada.¹⁷

Se exige al empleador dar al trabajador discapacitado por haber tenido un accidente laboral, un trabajo que esté acorde con sus aptitudes llegando a reubicarlo si es el caso¹⁸. y su despido debe estar muy bien sustentado de acuerdo con la ley. *Las definiciones con respecto al trabajador, corresponden al empleador y de acuerdo a la ley laboral.*¹⁹

En cuanto a responsabilidad de asistencia al trabajador por parte del empleador .El Código Sustantivo del Trabajo contempla las obligaciones del empleador con respecto a la salud y bienestar del trabajador²⁰ en el Art.57 y respecto a la mujer embarazada²¹

¹⁵Decreto 019/12y Decreto 1352/13

¹⁶ Art. 44 Ley 10093

¹⁷ Art 41 Decreto 2463 de 2.001

¹⁸ Artículo 16 del Decreto 2351 de 1.965

¹⁹Decreto 019 de 2.012

²⁰ Art. 57 Numeral 2 y 3 del CST

²¹ CST Numeral 11 adición Ley 1468 Art 3

En caso de accidente de trabajo²², Asistencia médica y Primeros auxilios la responsabilidad corresponde a la ARL a la cual está afiliado el trabajador en el momento de ocurrir el accidente. Esa ARL bajo cuya afiliación se presenta el accidente debe responder íntegramente por las prestaciones respectivas,

En el Sistema de Riesgos Laborales²³, trata lo referente a enfermedad laboral, aclarando que la asistencia corresponde a la ARL a la cual está afiliado el trabajador al momento de requerir la prestación, o sea, con independencia de si el trabajo que produjo la enfermedad se realizó bajo la protección de esa ARL.

Podemos observar que la legislación laboral es clara en determinar los derechos del trabajador que ha pasado por alguno de estos eventos y el empleador debe cumplir a cabalidad lo que le ordene la Ley. Es la forma como un trabajador y su familia se sienten protegidos ante cualquier situación de riesgo en el trabajo.

INCAPACIDADES

Por efectos del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral, el empleado se afecta físicamente en forma temporal o permanente. El sistema jurídico tiene dos soluciones:

La incapacidad temporal, que le impide al afiliado desarrollar su labor por un tiempo determinado. y se puede prolongar hasta que haya una solución definitiva o se declare incapacidad permanente.

El trabajador afiliado con incapacidad temporal tiene derecho a estos beneficios de la ARL²⁴:

²² CST Art. 205

²³ Art.1 Decreto 2566/09

²⁴ <http://www.javeriana.edu.co/jurídicas/pub.rev/documentos/583-634.pdf>

ÉLas prestaciones asistenciales²⁵;

Los subsidios son Asistenciales o de índole económica.

Los asistenciales tienen que ver con la atención médica adecuada al trabajador por parte de la ARL a que el empleador haya afiliado al trabajador, incluyendo rehabilitación si es del caso, atención psicológica y todo lo que a este respecto ordene El Sistema de Riesgos Profesionales.

Los de índole económica son:

ÉEl *subsidio por incapacidad*, equivalente al 100% del salario base de cotización, hasta por 180 días continuos, prorrogables hasta por periodos que no superen otros 180 días continuos adicionales, si la prórroga se considera necesaria por los facultativos.

El subsidio se calcula: *õdesde el día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerteö*; y para la enfermedad profesional: *õserá el mismo subsidio calculado desde el día siguiente de iniciada la incapacidad correspondiente a una enfermedad diagnosticada como profesionalö*. El pago se hace en los períodos en que el trabajador recibe su salario²⁶ y las prestaciones se otorgan por día calendario. .Por Ley la ARL podrá pagar el monto de la incapacidad directamente o a través del empleador.

É Cumplido el término de incapacidad temporal sin curación, *õse debe iniciar el procedimiento para determinar el estado de incapacidad permanente parcial o de invalidezö*.

²⁵Decreto 1295/94, Art. 5

²⁶ (Ley 776, Art. 3°)

Y se establece que: *“hasta tanto no se establezca el grado de incapacidad o invalidez, la ARL continuará cancelando el subsidio por incapacidad temporal”*²⁷

Es también obligación de la ARL efectuar durante los períodos de incapacidad, *el pago de las cotizaciones para los sistemas de pensiones y salud* que correspondan a los empleadores, por un ingreso base de cotización equivalente al valor de la incapacidad. Cuando el pago del subsidio lo hace la ARL directamente al trabajador, debe deducir del valor a pagar el porcentaje que debe cotizar éste a los sistemas de pensiones y salud, *valor que deberá trasladar con el aporte correspondiente del empleador a la EPS o administradora de pensiones a la cual se encuentre afiliado el trabajador, en los plazos previstos en la ley*²⁸

Terminada la incapacidad temporal, el trabajador afiliado debe ser ubicado por el empleador en el cargo que desempeñaba o lo reubique en cualquier otro de la misma categoría²⁸.

*La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado sufre una disminución parcial pero definitiva de su capacidad laboral, en un porcentaje que es igual o superior al 5% pero inferior al 50%*²⁹

Ante esta incapacidad, el sistema le reconoce al trabajador los siguientes derechos:

Una *indemnización* en proporción al daño sufrido, a cargo de la ARL, en cuantía de 2 a 24 veces su salario base de liquidación

Es clara la obligación del empleador al término de la incapacidad temporal generada por enfermedad o accidente laboral o de incapacidad permanente parcial, de reinstalar al trabajador en el cargo que desempeñaba antes de su incapacidad o de su reubicación en un

²⁷ Ley 766 art.3°

²⁸ (Ley 776, Art. 4°

²⁹ Ley 776/02, Art. 5°

cargo compatible con sus capacidades y aptitudes, en consecuencia, si agotado el procedimiento anteriormente descrito en el concepto de la Dirección General de Riesgos Profesionales de este Ministerio y ante la imposibilidad de reubicación del trabajador, el empleador resuelve despedir al trabajador, éste conforme a lo dispuesto por la Ley, deberá solicitar previamente a la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social de domicilio del empleador, el permiso para el despido, allegando para el efecto, los soportes documentales que justifiquen el mismo, argumentando que los puestos de trabajo existentes en la empresa, pueden empeorar las condiciones de salud del trabajador y que no existen opciones de trabajo disponibles, acordes a las capacidades residuales del trabajador³⁰ (aptitud física, psicológica y técnica). Lo anterior sin perjuicio del reconocimiento y pago de la indemnización prevista³¹ y demás indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar.

El trabajador con limitación por discapacidad³² debe contar con acreditación como tal.

Estas personas deben aparecer calificadas en el carné de afiliación al sistema de salud donde conste la limitación. Este carné lo entrega la EPS sin necesidad de que haya concluido la rehabilitación del paciente ni que exista la calificación de la incapacidad esto con el fin de hacerse acreedor a los beneficios legales.

En lo concerniente a la calificación de la pérdida de capacidad laboral a causa de las enfermedades que refiere, el Sistema General de Seguridad Social dará la calificación y la pérdida de capacidad laboral que corresponderá a las entidades³³ acá señaladas.

³⁰ Artículo 26 de la Ley 361 de 1997

³¹ Artículo 26 de la Ley 361/97

³² Ley 361 de 1.997 artículo 5°

³³ Decreto 019 de 2.012

Dicho carné especificará el carácter de persona con limitación y el grado de limitación moderada, severa o profunda. Servirá para identificarse como titular de los derechos establecidos por Ley. Es hacer visible a la población en estado de discapacidad sobre todo cuando esta no es observable a simple vista y hacer que sus derechos no sean vulnerados³⁴.

En el caso de despidos La Ley 361 de 1.997 establece procedimientos de protección a las personas con limitación ³⁵El empleador debe estar muy bien sustentado, de acuerdo con la ley, máxime si la discapacidad o limitación física del empleado, fue adquirida como consecuencia de la labor desempeñada dentro de la empresa. El empleador no puede hacer pensar que por limitación física va a despedir un trabajador, por lo cual debe tener en cuenta:

El fuero al trabajador con limitaciones, depende de su limitación física y por tanto no los cobija a todos los que tengan alguna discapacidad, por lo cual ésta debe ser comprobable mediante el carné de afiliados al sistema de seguridad social en salud.

Para los empleadores que no pueden reubicar a los trabajadores con discapacidad, al respecto la Ley establece: "En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina del Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere

³⁴ Art. 5 Ley 361 de 1.997

³⁵ Art. 26 Ley 361 de 1.997

lugar de acuerdo con el Código Sustantivo de Trabajo y demás normas que modifiquen, adicionen, complementen o aclaren³⁶.

El empleador debe demostrar que el despido no fue debido a la discapacidad del trabajador, sino por otras razones que debe sustentar, como por ej. La terminación del contrato por tiempo fijo pactado o cualquier otra causa demostrable.

El despido de un empleado discapacitado o con enfermedad laboral, debe contar con la autorización del Ministerio de Protección Social, de no ser así tienen derecho a ser indemnizado más todo lo que diga al respecto el Código Sustantivo del Trabajo. Traigo como ejemplo³⁷ : su despido se produjo sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

En el desempeño de sus funciones, el demandante sufrió varios accidentes de trabajo, el primero, el 6 de octubre de 1996; el segundo, en diciembre de 1997; otros, el 31 de agosto de 1998, el 24 de enero de 1999 y el 9 de abril de 2002, con daño lumbar, cuando viajaba en la camioneta de mantenimiento conducida por el supervisor, sufrió una caída al cruzar el vehículo sobre un cordón de tierra dejado por la motobomba. El 6 de mayo de 2002, Colseguros atiende reporte por enfermedad profesional, con síndrome del túnel del carpo, con diagnóstico de actividad degenerativa. La demandada despidió al demandante el 23 de julio de 2002, sin justa causa, mediante el pago de la indemnización legal, cuando se encontraba discapacitado por la lesión causada tanto en los accidentes de trabajo como por la enfermedad profesional. La demandada no solicitó ni obtuvo autorización previa del ministerio correspondiente para despedir al demandante amparado por la Ley 361 de 1997. Mediante dictamen de fecha 3 de mayo de 2002, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez señala

³⁶ Ley 361 de 1997 Art 26

³⁷ Sentencia 39207

una pérdida en la capacidad laboral del 19.30%, el cual fue notificado al demandante en la misma fecha.³⁸

El tribunal comenzó por interpretar la Ley 361 de 1997 y afirmó que con esta, el legislador establece mecanismos de protección social de las personas con limitación y dicta otras disposiciones. Que entre otras medidas, dispone correctivos en caso de discriminación laboral, en su artículo 26, cuyo texto transcribí .Entendiendo que el despido no tiene efecto jurídico debido a su limitación y a no contar con autorización de la oficina del trabajo que dictamine justa causa del despido o terminación del contrato. Teniendo el reintegro respaldo normativo y jurisprudencial.

Existen los Derechos Constitucionales³⁹ a la igualdad, derecho de los disminuidos físicos, sensoriales, psíquicos; se enfatiza el deber del estado de proteger a los minusválidos. Es la forma como se vela por el respeto a la dignidad de la persona humana y su derecho al trabajo.

Algunas de las leyes que protegen al trabajador se inspiran en La Declaración de los Derechos Humanos de la ONU 1.948, en la Declaración de los derechos del deficiente mental aprobada por la ONU en 1.971, en el Convenio 159 de la OIT en cuanto a readaptación profesional y del empleo de 1.983, Declaración de las Naciones Unidas.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA ⁴⁰

La jurisprudencia colombiana ha desarrollado un principio que se ha llamado Estabilidad Laboral Reforzada, mediante el cual se busca asegurar la estabilidad del trabajador en casos

³⁸ Sentencia 39207

³⁹ Art. 13, art.47, art.54,

⁴⁰ <http://www.gerencie.com/estabilidad-laboral-reforzada.html>

particulares. Mediante un análisis cronológico de varias sentencias de La Corte constitucional se ha tratado de generar una línea jurisprudencial que respalde esta apreciación, y sirvan de base para sentar un precedente jurídico, evitando una situación caótica en medio de tantas sentencias generadas en este sentido, permitiendo relacionar esos pronunciamientos⁴¹

Sentencia T-899 de 2013

La Corte Constitucional Tutela los derechos fundamentales como son entre otros, derecho al trabajo y a la Estabilidad Laboral Reforzada.

Ordena el reintegro del trabajador a una actividad que pueda realizar acorde con la capacitación y la recuperación de su salud, en igualdad de condiciones o superiores a las que existían en el momento de desvincularlo.

Sentencia T-461 de 2012

Trabajador que por pérdida de capacidad laboral del 72.55% causada por la labor que desempeñaba en el trabajo (**enfermedad laboral**), **se le imposibilita su reincorporación o su reubicación laboral.**

La Corte ordena reconocerle la pensión y el pago de la pensión de invalidez. Se garantiza así la Estabilidad Laboral Reforzada.

Sentencia T-548 de 2012

Esta sentencia protege al trabajador con discapacidad. La Corte aplica **la Estabilidad Laboral Reforzada**, y todo cuanto exija la ley

⁴¹ López M Diego. El Derecho de los Jueces, Segunda edición 2.006. Cap V

T-225 de 2012

Reubicación del Trabajador por enfermedad laboral.

Sentencia T 1097 de 2012

Las peticionarias instauraron acción de tutela contra las personas jurídicas demandadas, por considerar que éstas vulneraron su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada al dar por terminado sus contratos, en unos casos de trabajo en otros de prestación de servicios, mientras se encontraban en estado de gestación y sin contar con el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, aduciendo la existencia de una justa causa. Por tanto, las petentes solicitaron el reintegro a sus puestos de trabajo, además del pago de los aportes a seguridad social y los salarios dejados de percibir.

Fallo favorable de orden de reintegro.

Sentencia C 824 de 2.011

La Corte determinó que son sujetos del derecho a la estabilidad laboral reforzada las personas que *“por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada.”*

Sentencia T-516 de 2011

Trabajador que fue despedido estando en incapacidad. La Corte protegiendo el derecho al trabajo y a la Reubicación Laboral en iguales condiciones o superiores, acorde con la ley laboral, **ordena a la Empresa restablecer el Contrato de trabajo.**

Sentencia T-382 de 2.010

Despido sin justa causa, cancelando la indemnización legal. La trabajadora despedida ingresó a la empresa en perfectas condiciones de salud, con el tiempo fue desarrollando **enfermedad laboral** por diferentes causas.

La Corte C. protege su derecho a **la Estabilidad Laboral Reforzada** y a la seguridad social, ordena reintegrar a la trabajadora a una actividad que pueda desarrollar dentro de las mismas o superiores condiciones a las existentes en el momento de su desvinculación. Además el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir.

Sentencia T 233 de 2.010

Aquellas acciones cuyo fin es proteger a ciertas personas o grupos para eliminar o reducir las desigualdades sociales, culturales o económicas que los afectan o , para lograr que los miembros de un grupo discriminado tengan mayor representación en el ambiente político o social ,para lo cual se ha instituido que las acciones positivas a favor de estas personas o de las que presenten limitaciones físicas o mentales se deriva precisamente una estabilidad laboral reforzada, la cual, se traduce en el deber para los empleadores de ubicarlos en cargos en los cuales puedan desarrollar labores que no atenten contra su integridad y en la prohibición de desvincularlos de sus puestos de trabajo, a menos que medien causas justas y objetivas, previamente evaluadas por la Oficina de Trabajoí ..

Si lo anterior no es posible, se presenta la posibilidad de despedir el trabajador, pero contando con la autorización del inspector de trabajo, debiendo probar la imposibilidad de reubicarlo.

Sentencia T-118 de 2010

Por medio de esta se reglamenta la **Estabilidad Laboral Reforzada** del empleado incapacitado por más de 180 días continuos, lo que no implica la terminación del contrato de trabajo, alegando justa causa por parte del empleador.

Sentencia T 125 de 2009 señala: (í)

Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada se produjo sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de éste o ésta es la circunstancia de discapacidad que aquel padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral. En consecuencia, el juez estará en la obligación de proteger los derechos fundamentales del peticionario, declarando la ineficacia del despido.

Sentencia T 125 de 2009

Despido de trabajador con limitaciones físicas, sin justa causa ni autorización legal.

En aras del derecho a la igualdad y a la no discriminación, la Corte falla en favor del trabajador el derecho a **la Estabilidad Laboral Reforzada**; es decir que el despido que se realice sin la correspondiente autorización del inspector del trabajo no produce efecto alguno, por presumirse que su despido se debió a su limitación física. **Sentencia T449 de 2008**
Reubicación del Trabajador por enfermedad laboral.

Sentencia T-392/07 despido sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Sentencia T 198 de 2006

Despido de trabajador con limitaciones físicas, sin justa causa ni autorización legal.

En aras del derecho a la igualdad y a la no discriminación, la Corte falla en favor del trabajador el derecho a **la Estabilidad Laboral Reforzada**; es decir que el despido que se realice sin la correspondiente autorización del inspector del trabajo no produce efecto alguno, por presumirse que su despido se debió a su limitación física.

Sentencia 17193 de 2002

Despido de una mujer dentro de los tres meses posteriores al parto que se le venció el contrato de trabajo, se interpone acción de Tutela alegando el derecho a la protección especial de **Estabilidad Laboral Reforzada**.

Sentencia T 1040 de 2001

Despido de trabajador con limitaciones físicas, sin justa causa ni autorización legal.

En aras del derecho a la igualdad y a la no discriminación, la Corte decide en favor del trabajador el derecho a **la Estabilidad Laboral Reforzada**; es decir que el despido que se realice sin la correspondiente autorización del inspector del trabajo no produce efecto alguno, por presumirse que su despido se debió a su limitación física.

Sentencia C- 531 de 2000

La estabilidad laboral reforzada es aplicable también a los trabajadores que sufren de alguna discapacidad, o condiciones que los coloque en desventaja frente a otros trabajadores. Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo de la persona en estado de discapacidad luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o

sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos⁴² ò

Ello cobra gran importancia sobretodo en la mujer en estado de embarazo o en los directivos de los sindicatos amparados por el fuero sindical, empleados que han desarrollado enfermedad laboral, o discapacidad por accidente laboral, casos en los cuales, para despedir estos empleados no es suficiente con la existencia de las justas causas contempladas por la ley laboral, ya que están amparados por la Estabilidad Laboral Reforzada y deben ser reubicados regresándolo a su puesto de trabajo o a uno superior, si esto no es posible el empleador debe contar con permiso para despedirlo de acuerdo con la ley.

A cerca del fuero sindical:

õSe denomina "fuero sindical"⁴² la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajoö.

La estabilidad laboral reforzada también aplica a los trabajadores que sufren de alguna discapacidad, o condiciones que los coloque en desventaja frente a otros trabajadores.

Mientras la incapacidad o discapacidad no impida al trabajador desarrollar una actividad similar y/o acorde con sus capacidades, no se le puede despedir, la empresa para la cual trabajaba debe garantizarle la recuperación y ocupación si esto es posible. Debe ser reubicado antes de considerar la terminación de su contrato, o la no renovación del mismo.

⁴²Artículo 405 del C. S.T.:

Por otra parte, debe el Estado garantizar la igualdad de oportunidades y remover todos los obstáculos que en los ámbitos normativo, económico y social configuren efectivas desigualdades de hecho que se opongan al pleno disfrute de los derechos de estas personas, y en tal sentido, impulsar acciones positivas.

La Estabilidad laboral reforzada en mujeres embarazadas aplica también para el contrato de servicios según la Corte Constitucional. En su opinión, la estabilidad laboral reforzada de que gozan las mujeres en estado de embarazo aplica también para aquellas mujeres embarazadas que están vinculadas mediante contrato de servicios.

La estabilidad laboral por embarazo o lactancia es por los primeros tres meses de lactancia, luego del parto⁴³.

*Establece un periodo de tres meses después del parto en el cual está prohibido despedir a una empleada sin autorización administrativa; establece un descanso remunerado durante los seis primeros meses posteriores al parto para efectos de que la madre pueda lactar a su hijo, y luego dice que no produce efecto alguno el despido que se realice durante los periodos de descanso remunerado por lactancia y por licencia o enfermedad derivada del parto.*⁴⁴

La Corte Constitucional en varias ocasiones ha avalado la estabilidad laboral reforzada en el periodo de prueba en un contrato de trabajo cuando la trabajadora se encuentra en estado de embarazo o incapacitada. Además la Corte constitucional faculta al empleador para que dé

⁴³ Art. 239 CST

⁴⁴ Art238,. 239 , 241 CST

por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral durante el periodo de prueba, sin embargo exige que deba obedecer a causas objetivas y no a una decisión arbitraria,⁴⁵

Se deben tener en cuenta los Convenios Internacionales del Trabajo, ratificados por Colombia: La Convención Americana sobre Derechos Humanos art, 1°, La Carta de las Naciones Unidas art.55 y el Convenio 111 de la OIT art, 2°

Lo que se busca es asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas además de su propio desarrollo por lo que su ubicación laboral debe estar acorde con sus condiciones de salud para poder tener medios de subsistencia por lo que el derecho al trabajo debe ser efectivo con estabilidad en el empleo con seguridad y continuidad mientras no exista causa justa de despido, esta seguridad es lo que se conoce como **Estabilidad Laboral Reforzada** que es un derecho constitucional.

"En efecto, si bien, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada⁴⁶. Esto sucede, por ejemplo, en relación con el fuero sindical, pues sólo asegurando a los líderes sindicales una estabilidad laboral efectiva, resulta posible proteger otro valor constitucional, como es el derecho de asociación sindical⁴⁷. Igualmente, en anteriores ocasiones, esta Corporación también señaló que, debido al especial cuidado que la Carta ordena en favor de los minusválidos⁴⁸. La legislación Colombiana fija beneficios en lo que se refiere a educación, accesibilidad, salud, estabilidad laboral, recreación, transporte, a las personas discapacitadas. Igualmente brinda beneficios tributarios a las empresas que empleen discapacitados.

⁴⁵ Art. 80 del CST

⁴⁶ Art. 53 CP

⁴⁷ Art. 39 CP

⁴⁸ Art. 54CP

En esta forma se garantiza la estabilidad laboral reforzada y mediante ella la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido su discapacidad sea esta física-sensorial o psicológica debiéndose tener en cuenta los programas de rehabilitación y capacitación adecuados que le permitan estar en igualdad. La estabilidad laboral reforzada ampara no solo a las personas discapacitadas carnetizadas, sino a todas aquellas que prueben que su situación de salud le impida el realizar acciones laborales normalmente.

Debido del carácter vinculante de los Tratados y Convenios Internacionales, las resoluciones de la OIT son de obligatorio cumplimiento en la Legislación Laboral colombiana. Cito parte del texto vinculante:

1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por "persona inválida" toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

3. Todo Miembro aplicará las disposiciones de este Convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conforme con la práctica nacional.

4. Las disposiciones del presente Convenio serán aplicables a todas las categorías de personas inválidas."

Por lo cual todo patrono tiene la obligación de reincorporar a los trabajadores inválidos a los cargos que tenían antes de producirse la invalidez si quedan en condiciones de laborar, o asignarles labores de acuerdo a la discapacidad, deben estar en cargos que tengan igual remuneración, y que no representen riesgo para el trabajador.

En cuanto a la Normatividad interna, vale la pena citar el condicionamiento que establece la Corte, pues como es apenas normal, toda regla tiene su excepción:

“Es de reiterar, según lo señalado por esta Corte con anterioridad, que la legislación que favorezca a los discapacitados *"no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros"*.⁴⁹

En cuanto a la Protección Laboral Reforzada de los trabajadores discapacitados no es necesario que esta discapacidad tenga origen durante la vigencia de la relación laboral.

*Las leyes colombianas garantizan la asistencia y protección de las personas con limitaciones*⁵⁰

*“La reubicación de un empleado que ha sido despedido injustamente o que por enfermedad laboral o accidente laboral, estuvo en incapacidad, debe volver a su cargo o a uno igual o superior. Si fue despedido injustamente se le debe cancelar la indemnización por los perjuicios causados por el despido, además del daño emergente y el lucro cesante, todo de acuerdo a la ley”*⁵¹

⁴⁹Sentencia C531/00

⁵⁰Ley 361 de 1.997, Decreto 2463 de 2.001, Ley 361 de 1.997

⁵¹Art.65 C.S:T., Art. 26 Ley361 de 1.997

Con estas leyes se pretende que las personas discapacitadas puedan ingresar al campo laboral siendo útiles a su familia y a la sociedad⁵² Estos son parte de los objetivos del gobierno en su política Nacional de empleo, dando además incentivos a los empleadores.

Cabe aclarar que la estabilidad laboral reforzada no solo cubre a las personas en discapacidad carnetizadas ya que las pruebas de las condiciones de salud que impidan el desempeño son prueba de la incapacidad.

CONCLUSIONES

En un recorrido por la Jurisprudencia colombiana escogí a manera de demostración algunos casos que consideré representativos para obtener varias conclusiones.

Jurisprudencias de las altas Cortes:

1. **Corte Suprema de Justicia**, encontramos: entre otras muchas:

Sentencia 11687

En ella observamos que no hay lugar a la reubicación laboral del trabajador accidentado y rehabilitado, debido a que no hay un oficio o empleo en el que pueda desempeñarse en forma óptima aún cuando así esté contemplado en la Convención Colectiva de Trabajo (Reubicación del trabajador que ha sufrido accidente de trabajo) motivo por el cual la empresa sabiéndose respaldado por la Ley, decide despedirlo liquidándole todas las prestaciones a que por Ley tiene derecho.

⁵²Ley 361 de 1.997 art.22, 24

Según esto la estabilidad laboral reforzada deja de ser operante cuando el empleador demuestra legalmente que no hay forma de reubicación laboral.

Sentencia 39207

Basada en mecanismos de integración social de las personas con limitaciones, entre otras muchas razones, **dispone correctivos a la discriminación laboral, buscando la protección a las personas con limitación, con sustento normativo y jurisprudencial.** Ordena reintegrar al trabajador a su cargo o a uno superior o de igual categoría acorde con su discapacidad, además a todas las prestaciones a que el trabajador legalmente tenga derecho, desde el momento del despido hasta el reintegro.

Sentencia 35782

Supuestamente despido sin justa causa, con enfermedad de origen laboral, desatendiendo la estabilidad laboral reforzada por limitación física por **artritis reumatoidea.**

La Corte no casó la demanda por considerar que esta **no es enfermedad de origen laboral**⁵³, estas enfermedades están contenidas en la **Tabla legal de enfermedades laborales**, se tiene en cuenta como una persona se puede ver disminuida laboralmente ante una labor realizada

Enfermedad que no esté relacionada en esta Tabla, no se considera de origen laboral, es decir no fue producto de la labor desarrollada o del ambiente laboral o del manejo de sustancias y materiales de trabajo.

⁵³Decreto 2566/2.009

Sentencia 41380

La Corte Constitucional no casa la sentencia del 31 de octubre de 2008 del Tribunal Superior del distrito judicial de Barranquilla, **teniendo en cuenta que es un trabajador discapacitado despedido sin autorización previa por parte del Ministerio del Trabajo estando protegido legalmente de forma especial.**

Sentencia 30802/08

La Corte Suprema de Justicia no casa la sentencia del tribunal superior de Cartagena del año 2006.

La empleada por estar en periodo de gestación, se encuentra respaldada por la estabilidad laboral reforzada, es decir nos encontramos frente a un despido sin justa causa, ya que no hay autorización previa por parte del Ministerio de Trabajo.

Sentencia 31207/07

La Corte Suprema de Justicia no casa la sentencia proferida el 22 de febrero de 2006 por parte del Tribunal Superior de Barranquilla, teniendo en cuenta que **el trabajador padece una discapacidad laboral, despido sin justa causa ya que no hubo autorización por parte del Min-Trabajo para efectuar legalmente su despido, encontrándose todavía incapacitado al momento del despido.**

Sentencia 37104 de 2.011

La Corte Suprema de Justicia no casa la sentencia del 21 de septiembre de 2007 del Tribunal Superior de Medellín. **Señala despido injusto por limitación física.**

2. La Corte Constitucional

Sentencia C-531 del 2000

Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o psicológica.

Sentencia T-233 del 2019

Aquellas acciones que buscan proteger a ciertas personas o grupos para eliminar las desigualdades sociales, culturales o económicas que los afectan o , para lo cual esta Corporación ha fijado acciones positivas a favor de estas personas o de las que presenten limitaciones físicas o mentales se deriva una estabilidad laboral reforzada, la consecuencia para los empleadores es el deber de ubicarlos en cargos en los cuales puedan desarrollar labores que no atenten contra su integridad y en la prohibición de desvincularlos de sus puestos de trabajo, a menos que medien causas justas y objetivas, previamente evaluadas por la Oficina de Trabajo(í)

Sentencia T-461 de 2012

Trabajador que por tener pérdida de capacidad laboral del 72.55%,adquirida a causa de la labor que desempeñaba,(**enfermedad laboral**) **se imposibilita su reincorporación o su reubicación laboral.**

La Corte ordena el proceso de reconocerle la pensión y el pago de la pensión de invalidez. Se garantiza así **la estabilidad laboral reforzada**.

Sentencia T-382 de 2.010

Despido sin justa causa, cancelando la indemnización legal. La trabajadora despedida ingresó a la empresa en perfectas condiciones de salud, con el tiempo fue desarrollando **enfermedad laboral** por diferentes causas.

Sentencia T 125 de 2009 señala: (í)

õí Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada se produjo sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de éste o ésta es la circunstancia de discapacidad que aquel padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral. En consecuencia, el juez estará en la obligación de proteger los derechos fundamentales del peticionario, declarando la ineficacia del despido, obligando al empleador a reintegrarlo y de ser necesario reubicarlo, y en caso de no haberse verificado el pago de la indemnización prevista por el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, deberá igualmente condenar al empleador al pago de la mismaí ö (í).

Lo anterior es muy disiente como para expresar que además de la reubicación, pago de salarios y prestaciones dejados de percibir; el pago de la indemnización de 180 días debe hacerse efectivo.

Sentencia T 1040 de 2001, Sentencia T 198 de 2006, sentencia T 125 de 2009 y en sentencia de constitucionalidad C 531 de 2000

En estas sentencias **la protección constitucional reforzada** para las personas con discapacidad en aras del derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Las sentencias mencionadas abogan a favor del trabajador con limitaciones **la estabilidad laboral reforzada**; es decir que el despido que se realice sin la correspondiente autorización del inspector del trabajo no produce efecto alguno, por presumirse que su despido se debió a su limitación física.

Sentencia T-899/13

Mediante esta sentencia La Corte Constitucional **TUTELA los derechos fundamentales como son entre otros, al trabajo y a la Estabilidad Laboral Reforzada, ordenando el reintegro del trabajador a una actividad que pueda realizar acorde con la capacitación y la recuperación de su salud, en igualdad de condiciones o superiores a las que existían en el momento de desvincularlo.**

Sentencia T-516/11

La Corte Constitucional ordena a la Empresa restablecer el Contrato de trabajo del trabajador que fue despedido estando en incapacidad. Protegiendo de esta manera el derecho al trabajo y a la Reubicación Laboral en iguales condiciones o superiores, acorde con la ley laboral

Sentencia T-548/12

Mediante esta sentencia se protege al trabajador con discapacidad, aplicando la Estabilidad Laboral Reforzada, y todo cuanto exija la ley.

Sentencia T-118/10

Por medio de esta se reglamenta la estabilidad laboral reforzada del empleado incapacitado por más de 180 días continuos, lo que no implica la terminación del contrato de trabajo alegando justa causa por parte del empleador.

3. CONSEJO DE ESTADO**Sentencia 4457/2.014**

Número de Proceso 43904

Magistrado Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo

Decisión: Casa totalmente. Principio de Congruencia

Sentencia 3962-2.014

Número de Proceso 41775

Magistrado Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo

Decisión: Casa Parcialmente / Fallo de instancia revoca parcialmente

Error al considerar que el empleador estaba convencido de estar en una relación diferente a la laboral, teniendo un contrato de prestación de servicios artísticos. Hace referencia a trabajador del sector privado.

Sentencia 592-2.014

Número de Proceso 43105

M. Ponente: Elsy del Pilar Cuello Calderón.

Decisión: Casa parcialmente. El trabajador debe demostrar el despido y el empleador la justa causa para terminar el contrato.

Sentencia 2015-2.014

Número de Proceso 42296

Magistrado. Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo

Decisión. No casa. No es posible casar las decisiones de los jueces de primera y segunda instancia.

Sentencia 887-2.013

Número de Proceso 42433

Magistrado Ponente: Carlos Ernesto Molina Monsalve

Decisión: Casa parcialmente Revoca Parcialmente .Los jueces deben buscar los elementos para conocer los derechos laborales o sociales a que se tenga derecho, usando todas las herramientas legales.

Es frecuente observar que entre más bajo es el nivel de escolaridad, hay menos casos de reclamos ante el Ministerio de Trabajo .Esto se puede presentar por desconocimiento de los Derechos Laborales que tienen las personas.

REFERENCIAS

- Normas APA
<http://www.colconectada.com/normas-apa/>
<http://normasapa.com/2014/descargar-plantilla-en-word-de-tesis-con-normas-apa-2014/>
- Arenas Monsalve, G., (2013). El Derecho Colombiano de la Seguridad Social (3ª. Ed.). Bogotá D.C., Legis Editores S.A..
- Lerma González, H. D., (2012). Metodología de la Investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto (4ª. Ed.). Bogotá D.C., Ecoe Ediciones.
- López Medina, D. E.,(2011). El Derecho de los Jueces (2ª. Ed.). Bogotá D.C., Legis Editores S.A.
- Gómez Rúa, N., (2013, Noviembre), Las Personas en Situación de Discapacidad en los Entornos Laborales, Ponencia presentada en la 19ª. Semana de la salud Ocupacional. Medellín, Colombia.
- Herrera Saray, P., Castro Silva, E, , (2013, Noviembre), Diseñando para la discapacidad, Ponencia presentada en la 19ª. Semana de la salud Ocupacional. Medellín, Colombia.
- Pulgarín Echeverry, L. A., (2013, Noviembre), Programas de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad ó Bancolombia para Todos., Ponencia presentada en la 19ª. Semana de la salud Ocupacional. Medellín, Colombia.
- Ley 1562 (2012, 11 de Julio), Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, Mintrabajo, Republica de Colombia. Disponible en:<http://mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-leyes-2012/712-ley-1562-del-11-dejulio-de-2012.html>

- Art.2°. Constitución Política de Colombia ó Asamblea Nacional Constituyente de 1.991, Disponible en:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=4125>
- Decreto Ley 019 (2012), Ley Antitrámites, Minsalud: Ministerio de Salud y Seguridad Social, Republica de colombia. Disponible en:
<http://www.minsalud.gov.co/Normatividad/Forms/DispForm.aspx?ID=2527>
- Decreto,1295, Por el cual se determina la Organización y Administración del sistema general de riesgos Profesionales., Ministerio de Gobierno de la República de Colombia., Art.5, Art.45 (1994)
- Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), Ministerio del Trabajo de la república de Colombia, Art. 65, Art. 239, Art. 241, Art. 405 (Última actualización 28 de Mayo del 2014), Disponible en:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Sentencia C-531 (2000, 10 de Mayo), Colombia, *Corte Constitucional.*, *por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.* Disponible en:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/c-531-00.htm>
- *Maya Ayubi, J.E. (2012, 6 de Febrero), Reubicación Laboral ó Estabilidad Laboral Reforzada., Actualidad laboral en Colombia, pp 1-3. Disponible en:*
<http://www.gerencie.com/estabilidad-laboral-reforzada.html>
- Resolución 1016, òPor la cual se reglamenta la organización , funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronosö, Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, República de Colombia, Art.10

- (31 de Marzo de 1989), Disponible en:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=5412>
- Ley 361, "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Los principios que inspiran la presente" Art. 5, Art. 22, Art. 24, Art 26,. Bogotá D.C, Diario Oficial No. 42.978, de 11 de febrero de 1997. Disponible en:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html
- Decreto, 2463, "Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez", Art. 41, Ministerio de Gobierno de la República de Colombia., **Diario Oficial 44.652**, Bogotá D.C., (21 de Nov. 2001). Disponible en:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=6273>
- Decreto 2351. Poder Público Rama Ejecutiva. Diario Oficial 31.754, Bogota D.C., Art.16 (4 de Septiembre de 1965), Disponible en:
http://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/decreto_2351_1965.htm
- Ley 776. "Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales". **Diario Oficial 45037, Diciembre 17 de 2002, Disponible en**
[http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=16752:](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=16752)
- Monsalve, G., (27 de Mayo de 2003). "El marco normativo del sistema de riesgos profesionales en la seguridad social Colombiana". Recuperado el 18 de Mayo de 2014, de http://www.javeriana.edu.co/juridicas/pub_rev/documents/583-634.pdf

- Muñoz, J.C, (10 de Julio de 2012). Nuevo sistema de riesgos laborales. Recuperado 23 de Mayo de 2014, Disponible en: <http://munozmontoya.wordpress.com/2012/07/10/nuevo-sistema-de-riesgos-laborales/>
- Sentencia C-470, òEstabilidad Laboral Reforzadaö. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Martínez Caballero, A., Bogotá, (25 de septiembre de 1997). ... Si bien, en la sentencia C-710 de 1996 , Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-470-97.htm>
- Sentencia C-531, òProtección superior. Derecho al Trabajo del Discapacitadoö Magistrado Ponente: Tafur Galviz. A.. Álvaro Tafur Galvis, Bogotá D.C.(2000), Disponible en: <http://corte-constitucional.vlex.com.co/vid/-43612895>
- Sentencia T-233 òDerecho a la estabilidad a la estabilidad laboral reforzada de persona con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales-reiteración de jurisprudencia/estabilidad laboral reforzada-Acción afirmativa a favor de personas con limitaciones físicas o mentalesö. Corte Constitucional, Bogotá D.C.. (26 de Marzo de 2010). Disponible en:<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-233-10.htm>
- Sentencia T-1097, òEstabilidad laboral reforzada en mujeres embarazadas aplica también para el contrato de serviciosö, Corte Constitucional, Bogotá D.C. (14 de Agosto de 2013), Disponible en:<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-1097-12.htm>.
- Sentencia C-824, òProtección especial de personas en estado de discapacidad-Reconocimiento constitucionalö, Corte Constitucional, Bogotá D.C. (2 de Noviembre

- de 2011), Disponible en:<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/c-824-11.htm>
- Sentencia T-198, òDerecho al trabajo y a la igualdad. Especial protección de los discapacitadosö. Corte Constitucional, Bogotá D.C. (16 de Marzo de 2006), Disponible en:<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-198-09.htm>
 - Sentencia T-899, òVulneración de derechos fundamentales de una persona que se encontraba en período de incapacidad a causa de la ocurrencia de un accidente de trabajo y le dieron por terminado, unilateralmente un contrato de trabajoö. Corte Constitucional, Bogotá D.C. (3 de Diciembre de 2013), Disponible en:<http://corte-constitucional.vlex.com.co/vid/-489839670>
 - Sentencia T-516, òProtección laboral reforzada del trabajador discapacitado o afectado con limitacionesö, Bogotá, D. C., Corte Constitucional, Bogotá D.C., (5 de Julio de 2011), Disponible en:<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-516-11.htm>
 - Sentencia T-548/11, òVulneración de derechos fundamentales por terminación de contrato de trabajo sin previa autorización del ministerio de trabajo, a pesar de encontrarse en un período de incapacidad laboralö, Bogotá, D. C., Corte Constitucional, Bogotá D.C., (13 de Julio de 2012), Disponible en:<http://corte-constitucional.vlex.com.co/vid/-399214970>
 - Sentencia T-118, òTerminación de contrato de trabajo por más de 180 días de incapacidad ininterrumpida ocasionadas por un accidente de tránsito, solicita se ordene al empleador el reintegro inmediato a nóminaö, Bogotá, D. C., Corte Constitucional, Bogotá D.C., (16 de Febrero de 2010), Disponible en:<http://corte-constitucional.vlex.com.co/vid/-212741587>

- Sentencia T-461, òTerminación la relación de trabajo con ocasión de un accidente cerebrovascular sin relación con la actividad laboralö, Bogotá, D. C., Corte Constitucional, Bogotá D.C., (21 de Junio de 2012), Disponible en:<http://corte-constitucional.vlex.com.co/vid/-402901258>
- Sentencia T-382, òTerminación la relación de trabajo con ocasión de un accidente cerebrovascular sin relación con la actividad laboralö, Bogotá, D. C., Corte Constitucional, Bogotá D.C., (21 de Junio de 2012), Disponible en:<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/autos/2010/a382-10.htm>
- Sentencia 17193, òEstabilidad Laboral Reforzadaö, Corte Suprema de Justicia, Bogotá, D. C.,(10 de julio 2002), Disponible en:<http://vlex.com.co/tags/sentencia-17193-2002-227627>
- Sentencia 35782, òEnfermedades Profesionalesö, Corte Suprema de Justicia, Bogotá, D. C.,(26 de Enero de 2010), Disponible en:<http://vlex.com.co/tags/decreto-1832-enfermedades-profesionales-colombia-215908>
- Sentencia 39210, òEnfermedades Profesionalesö, Corte Suprema de Justicia, Bogotá, D. C.,(26 de Enero de 2010), Disponible en:<http://vlex.com.co/tags/decreto-1832-enfermedades-profesionales-colombia-215908>
- Sentencia 39207, Corte Suprema de Justicia, Bogotá D.C., (28 de Agosto de 2012).
- Sentencia 40693, Corte Suprema de Justicia, Bogotá D.C.,(8 de Junio de 2011).
- Sentencia 41380, Corte Suprema de Justicia, Bogotá D.C.,(13 de Marzo de 2013).
- Sentencia 30802, Corte Suprema de Justicia, Bogotá D.C.,(7 de Mayo de 2008).
- Sentencia 11687, Corte Suprema de Justicia, Bogotá D.C.,(28 de Abril de 1999).

- Sentencia 31207, Corte Suprema de Justicia, Bogotá D.C.,(26 de Septiembre de 2007).
- Sentencia 37104, Corte Suprema de Justicia, Bogotá D.C.,(5 de Abril de 2011).forzada.html
- Sentencia 4457, Consejo de Estado, Bogotá D.C., (2.014)
- Sentencia 3962, Consejo de Estado, Bogotá D.C., (2.014)
- Sentencia 592, Consejo de Estado, Bogotá D.C., (2.014)
- Sentencia 2015, Consejo de Estado, Bogotá D.C., (2.014)
- Sentencia 887, Consejo de Estado, Bogotá D.C., (2.013)
- <http://jabrasesorias.com/precedente-juridico-en-la-legislacion-de-riesgos-profesionales/>