

LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA COMO HERRAMIENTA DE INCLUSIÓN EN EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO

Por:

Sandra Milena Castaño González

Astrid Oamira Escudero Pulgarín

Resumen

El propósito del presente artículo se centra en analizar la garantía de la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad física como una herramienta de inclusión en el mercado laboral colombiano; para ello, se parte de un abordaje comparativo de la figura de estabilidad laboral en general en el contexto de América Latina y Colombia; a su vez, se establecen las implicaciones de la discriminación a personas con discapacidad y se estudia la estabilidad laboral reforzada como herramienta para la inclusión laboral de dicha población; finalmente, se señalan las posturas asumidas desde la jurisprudencia emanada de la Corte Constitucional colombiana sobre la estabilidad laboral reforzada que debe garantizársele a personas con algún tipo de discapacidad. Este escrito se desarrolla desde un enfoque cualitativo y bajo una tipología descriptiva, la cual procura establecer los alcances legislativos que se han alcanzado sobre el tema, pero también se señala el camino que falta por recorrer para una garantía plena de la estabilidad laboral de la población trabajadora en condición de discapacidad.

Palabras clave: *estabilidad laboral reforzada, discapacidad física, inclusión, mercado laboral, estabilidad laboral, jurisprudencia.*

Abstract

The purpose of this article is to analyze the guarantee of reinforced job stability in people with physical disabilities as a tool for inclusion in the Colombian labor market; for this, we start from a comparative approach of the figure of labor stability in general in the context of Latin America and Colombia; In turn, the implications of discrimination for people with disabilities are established and reinforced job stability is studied as a tool for the labor inclusion of this population; finally, the positions taken from the jurisprudence emanating from the Colombian Constitutional Court on reinforced labor stability that should be guaranteed to people with some type of disability are indicated. This paper is developed from a qualitative approach and under a descriptive typology, which seeks to establish the legislative scope that has been reached on the subject, but also points out the path that remains to be covered for a full guarantee of the labor stability of the population worker in disability condition.

Key words: *reinforced labor stability, physical disability, inclusion, labor market, labor stability, jurisprudence.*

Introducción

Una noción básica fundamental en el ámbito del derecho al trabajo y el ejercicio de cualquier actividad laboral en Colombia es que el “trabajo es la facultad que tiene toda persona para emplear su fuerza en concordancia con sus aptitudes y conocimientos” (Campos, 2006, p. 15). Esta facultad implica dos situaciones que deben considerarse para efectos de su cabal entendimiento. Por un lado, implica que el Estado posee la obligación de brindar a todas aquellas personas que sean aptas para trabajar, las respectivas oportunidades para desempeñarse en las actividades que les plazcan, de acuerdo con sus aptitudes y preparación; y por otro lado, significa que ninguna persona puede impedir a otra que desempeñe una actividad legal, sea cual sea. Esto sólo es válido, sin embargo, como norma general.

Manifiesta al respecto la Corte Constitucional colombiana lo siguiente:

La protección a la estabilidad en el empleo respecto de todos los trabajadores contemplada en el artículo 53 de la Constitución Política de 1991, es un principio que rige de manera general las relaciones laborales, lo que supone que el cumplimiento estricto de las obligaciones propias que demanda el desarrollo del objeto del contrato de trabajo por parte del empleado, redundará en la conservación de su cargo, salvo que exista un procedimiento previo, o que se verifique alguna de las causales contempladas en la ley para que el empleador pueda dar por terminada la relación de trabajo (Sentencia T-125 de 2009, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto).

A propósito de las personas con discapacidad, la Corte Constitucional colombiana ha profundizado el término “estabilidad laboral reforzada” para hacer alusión al derecho de carácter constitucional a través del cual 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” (Sentencia C-531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis). Ahora bien, para abordar el tema sobre estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad física, es necesario realizar un análisis de diversa naturaleza: legal y laboral.

La Constitución Nacional al ser norma de normas, determina que el trabajo es un derecho social y económico, y hace referencia a que este derecho encuentra fundamento en la Constitución de 1991 y que procura una fuerza especial de carácter vinculante al poder público en procura de garantizar la aplicación respectiva conforme a la ley, además de generar un vínculo entre el derecho al trabajo y la eficacia del mismo teniendo en cuenta principios, valores y derechos fundamentales propios de un Estado Social y Democrático de Derecho.

Desde esta perspectiva, el problema objeto de estudio podrá ser analizado, siguiendo la enunciaci3n que sobre el mismo ha realizado ya la Corte Constitucional en reciente pronunciamiento:

Resulta entonces que no existe un derecho fundamental a la conservaci3n del trabajo o a permanecer determinado tiempo en cierto empleo. No obstante, en virtud de las particulares garantías que señala la Constituci3n a algunos sujetos no se les puede desvincular laboralmente mientras no exista una especial autorizaci3n de la oficina del trabajo o del juez. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados y las personas limitadas, entre otros.

En cuanto a las personas discapacitadas el artículo 47 de la Carta Polítca señala que el Estado tiene el deber de ‘adelantar polítcas de previsi3n, rehabilitaci3n e integraci3n social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atenci3n especializada que requieran’.

Así mismo, el artículo 13 de la Carta propugna a que el derecho a la igualdad de las personas con limitaciones sea real y efectiva. En este sentido, ordena al Estado adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados, en especial aquellos que su condición física o mental se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta.

Este mandato constitucional ha sido desarrollado, esencialmente por la Ley 361 de 1997, mediante la cual se establecieron los mecanismos de integración social de las personas con limitación. La Ley 361 de 1997 establece mecanismos de integración laboral a favor de las personas con discapacidad. En este sentido, consagra que el Gobierno, dentro de la política nacional de empleo, adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación (Sentencia T-392 de 2008, M.P. Marco Gerardo Monroy).

De otra parte, la protección constitucional del discapacitado debe estar ligada a la prohibición de discriminación general y consagración de discriminación positiva del artículo 13 de la Carta, teniendo en cuenta el tema de la debilidad manifiesta (condiciones físicas, mentales y/o económicas) de no calificación. Para ello, se hace necesario analizar la jurisprudencia relativa al asunto en cuestión, como es el caso de las sentencias T-361 de 2008, T-198 de 2006 y T-992 de 2008. Lo anterior en armonía con lo dispuesto en los artículos 47, 54 y 68 de la Carta Política colombiana de 1991, vale decir, la atención especial constitucional a favor de los disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales; las obligaciones del Estado y del empleador en relación con la formación y habilitación profesional de los minusválidos, y la obligación del Estado en relación con la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, respectivamente.

Frente a la justa causa de despido debe atenderse el artículo 4 de la Ley 776 de 2002 y también tener en cuenta las acciones de tutela resueltas mediante providencias T-062 de 2007, T-992 de 2008 y T-513 de 2006.

Resulta claro cómo las personas en situación de discapacidad son miradas o reconocidas como limitados y ello conlleva a no desempeñarse con eficiencia y responsabilidad en la labor para la cual fueron contratados. Sin embargo, la experiencia y los hechos han demostrado que las personas que poseen alguna discapacidad realizan la labor encomendada con gran responsabilidad.

En Colombia existe un número considerable de personas discapacitadas que tienen la necesidad (y el derecho) de ingresar al mercado laboral; sin embargo, en el ámbito empresarial, muchas organizaciones tienen una serie de reservas al momento de estudiar la hoja de vida presentada por una persona discapacitada. A pesar de que en Colombia existen algunos incentivos para los empresarios que vinculen a personas discapacitadas, no se ve el interés en ingresarlos a las empresas, es por ello que en el presente artículo se responde al siguiente interrogante: ¿se puede reconocer la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad física como herramienta de inclusión en el mercado laboral colombiano?

Capítulo 1: Estabilidad laboral en América Latina y en Colombia

En Colombia, a partir de la Constitución Política de 1991 se le dio el rango constitucional al derecho al trabajo y además al principio de la estabilidad en el empleo; así quedó preceptuado en el artículo 53.

El mencionado principio se establece como una garantía para el trabajador sin importar el tipo de relación que lo cobije, es decir, este principio beneficia tanto a las personas vinculadas mediante contrato de trabajo, bien sea de naturaleza pública o particular, las vinculadas con la administración mediante situación legal y reglamentaria e incluso a los trabajadores independientes (Benítez et al., 2006, p. 15).

Así pues, por estabilidad se ha entendido el derecho del trabajador a que permanezca en su cargo, siempre y cuando subsistan las circunstancias que permitieron el establecimiento de una relación contractual y que no se presenten situaciones de incumplimiento a las obligaciones adquiridas en el contrato.

De la Cueva (2001), al respecto de la estabilidad en el trabajo, dice que:

es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación (p. 219).

Por su parte, Villegas (2013) considera la estabilidad como “el derecho de permanencia de quien trabaja, mientras subsista la materia de la relación de trabajo y no se le aduzca y compruebe una justa causa de terminación de la relación de trabajo” (p. 271).

Mientras que Montenegro (1997), refiriéndose a la definición de estabilidad en el empleo dada por Mario L. Deveali, manifiesta que “estabilidad, desde el punto de vista del trabajador subordinado de empleador privado, es el derecho de aquel de conservar su empleo durante toda su vida laboral, siempre que no sobrevenga justa causa de despido judicialmente comprobada” (p. 174).

Los autores mencionados coinciden en la definición de estabilidad en el empleo, es decir, la garantía que posee el trabajador a que no se le desvincule, acepto si existe una

causa justa debidamente probada. Es decir, lo que se ha denominado estabilidad absoluta, en la medida en que implica la reinstalación o reintegro del trabajador al empleo desempeñado al momento de la desvinculación. De las anteriores definiciones encontramos que, la doctrina se inclina por desconocer la facultad que posee el empleador de desvincular unilateralmente y sin justa causa al trabajador que ha cumplido a cabalidad sus funciones.

En efecto, permitir que los trabajadores puedan ser desvinculados por el mero capricho del empleador sería desconocer de forma flagrante el principio de estabilidad. No se trata de adoptar las relaciones laborales a perpetuidad; lo que se busca, es que el trabajador posea las respectivas las garantías de continuar en su trabajo, siempre que cumpla sus funciones de forma satisfactoria y no exista justa causa de despido.

Cabe precisar que en nuestra legislación, el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo consagra el principio de estabilidad en el trabajo al proponer que cuando no se logre establecer la duración que debe tener el contrato, se aplicarán las disposiciones propias de una relación contractual a término indefinido.

El contrato de trabajo no estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido, obligando a mantenerlo mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

A pesar de lo anterior, existe también un sector de la doctrina que aboga por atenuar la rigidez de este principio dándole mayor libertad a los empleadores para dar por terminada la relación laboral por su mera liberalidad y a través del pago de una indemnización, porque conceptual y materialmente el principio ha cambiado y ha sido permeado por tendencias flexibilizadoras que desvirtúan su carácter original, permitiendo que ante causas diferentes a las del incumplimiento del contrato se permita la finalización del vínculo (Benítez et al., 2006, p. 17).

A este grupo pertenece la Corte Constitucional que, al estudiar la exequibilidad de varias normas del ordenamiento laboral, las ha encontrado ajustadas a la Carta Política y por tanto conformes al principio de estabilidad, partiendo de un concepto opuesto al que se ha expuesto. Igual situación se ha presentado al decidir acciones de tutela donde se pide la protección del derecho a la estabilidad.

La Corte Constitucional, por tanto, ha establecido que la estabilidad no implica la imposibilidad de despido y, por ende, no se puede interpretar como el derecho del trabajador a que éste permanezca en un cargo fijo indefinidamente; esto sin importar cuál ha sido la situación que generó la desvinculación laboral, es decir, sin entrar a considerar si la terminación del vínculo contractual se dio por causa imputable al empleador o al trabajador. La Corte Constitucional se ha manifestado al respecto de la siguiente manera:

La jurisprudencia de la Corte ha determinado entonces, que la estabilidad laboral no puede garantizar la permanencia en un empleo determinado, aun en los casos en que la terminación del contrato provenga de una decisión injustificada por parte del patrono. En tales hipótesis, la protección de la estabilidad laboral se produce a través de la imposición de una obligación secundaria al empleador como consecuencia de su responsabilidad (Sentencia T-546 de 2000, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa).

Pero como bien lo sostiene la Corte, esta obligación tiene sus excepciones, las cuales no sólo se derivan de la relación obrero-patronal, sino también de las mismas condiciones internas de la empresa, pues como la manifiesta el alto tribunal, no se puede garantizar por decisión jurisprudencial, la permanencia en un empleo determinado.

También existen otros tipos de estabilidad denominados ‘absoluta’ y ‘relativa’:

Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada. Se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización de estabilidad precaria cuando ciertos empleados, como los empleados de libre nombramiento y remoción, pueden ser retirados en el ejercicio de un alto grado de discrecionalidad por parte de la administración (Sentencia SU-250 de 1998, M.P. Alejandro Martínez Caballero).

La Corte Constitucional, al respecto se pronunció en los siguientes términos:

Frente a la estabilidad existen variadas caracterizaciones: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad “precaria” (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con estabilidad absoluta (Sentencia SU-250 de 1998, M.P. Alejandro Martínez Caballero).

Como puede verse, el Tribunal Constitucional clasifica la estabilidad asignándole diferentes grados, algunos entendibles como el caso de los trabajadores de libre nombramiento y remoción a que la naturaleza del vínculo hace que la estabilidad que los cobija no sea la misma de otros trabajadores; sin embargo, es discutible el término de estabilidad impropia en la medida en que permite la ruptura injustificada del vínculo laboral a través de una indemnización a cargo del empleador.

Capítulo 2: Discriminación a personas con discapacidad

A lo largo de la historia de la humanidad se pueden identificar diferentes formas de comportamiento social frente al fenómeno de la discapacidad y minusvalía; a lo largo de

casi todos los siglos, a excepción de los últimos tiempos, los seres humanos hemos asumido una actitud de rechazo e indiferencia contra los desvalidos físicos y mentales; por lo general, al minusválido se le aleja, se le mata, se le abandona, se le rechaza, se le extermina, es sinónimo de pecado, es símbolo de castigo, es una desgracia divina, entre otros descalificativos que demuestran que la sociedad tardó mucho en darle algún tipo de aceptación a los discapacitados.

A manera de juicios universal, puede decirse que la humanidad hoy en día no está constituida por civilizaciones heterogéneas; si algo caracteriza a la sociedad actualmente es la diversidad: de opinión, de género, de raza, de ideología, etc.; las diferencias entre uno y otro individuo son infinitas; sin embargo, el hombre tiende a uniformizarlo todo y ello lleva a que se estructuren artificiosos procesos de categorización, por tanto, quien no hace parte de la categoría a la cual yo pertenezco, tiende a ser excluido.

(...) es claro que la coexistencia entre seres tan peculiares y heterogéneos no puede ser nada fácil. Prueba de ello es que dedicamos una enorme cantidad de esfuerzo, cada día de nuestras vidas, a superar conflictos, armonizar voluntades, alcanzar acuerdos, hacer concesiones, supeditar nuestra voluntad a la de otras personas o imponerlas sobre ellas. Es tan notorio que el conflicto es endémico entre nosotros como que sin ponerle coto o superarlo, la convivencia sería terriblemente difícil cuando no imposible (Camps & Giner, 2003, p. 12).

Y es que son múltiples las razones por las cuales la convivencia entre seres humanos se torna difícil; de acuerdo con Camps & Giner (2003), esto se da por tres razones: en primer lugar, porque todos desean con recursos desiguales las mismas cosas que los demás, aun cuando éstas son escasas; en segundo lugar, porque en la humanidad existe una pasión

generalizada de dominar a los demás; y, en tercer lugar, porque el egoísmo predomina sobre el altruismo.

Una de las razones por las cuales se genera la exclusión de la población en situación de discapacidad, no sólo en Colombia, sino en todo el mundo, tiene que ver con una problemática cuyo origen y fundamento se encuentra en el seno de la educación y la cultura. Históricamente se ha buscado dirigir a la sociedad hacia la conformación de sociedades cada vez más civilizadas y, por ende, tolerantes; sin embargo, existe el estigma de una tradición que ha incidido sobre la conducta de la humanidad, la cual se ha resistido para aceptar esa educación y cultura más tolerante.

De acuerdo con la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad el concepto de discapacidad se puede entender como “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” (art. 1).

La Corte Interamericana de Derechos Humanos en diversas providencias igualmente ha hecho referencia al concepto de discapacidad; tal es el caso, por mencionar sólo algunas, de la sentencia del 4 de julio de 2006 (Caso Ximenes Lopes Vs. Brasil) en la que ha señalado que las personas con algún tipo de deficiencias están sujetas a prejuicios y fuertes estigmas en la sociedad, por lo que se constituye en un grupo vulnerable a violaciones de derechos humanos; la del 31 de agosto de 2012 (caso Furlan y familiares Vs. Argentina), en donde ha

dicho que la discapacidad no se define sólo porque exista una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, sino que está relacionada con las limitaciones o restricciones, tanto físicas o de diseño como comunicativas, actitudinales o socioeconómicas) que hay en la sociedad para que este tipo de personas puedan ejercer sus derechos de forma efectiva; y la del 29 de febrero de 2016 (Caso Chinchilla Sandoval y otros Vs. Guatemala), en la que se estableció que “las personas con discapacidad tienen derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación por motivos de discapacidad” (p. 61).

Para la Organización Mundial de la Salud, por su parte, la discapacidad se explica de la siguiente manera:

(...) es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales (OMS, 2012).

Teniendo en cuenta lo anterior, entonces puede entenderse la discapacidad como una situación compleja que implica múltiples fenómenos que afectan al individuo y a la sociedad.

La discapacidad se divide en varias categorías: física, sensorial, intelectual y psíquica.

La discapacidad física es la clasificación que cuenta con las alteraciones más frecuentes, las cuales son secuelas de poliomielitis, lesión medular (parapléjico o cuadripléjico) y amputaciones; la discapacidad sensorial comprende a las personas con deficiencias visuales, a los sordos y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje; la discapacidad intelectual se caracteriza por una disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje,

entre otros), así como de las funciones motoras: esta discapacidad abarca toda una serie de enfermedades y trastornos, dentro de los cuales se encuentra el retraso mental, el síndrome Down y la parálisis cerebral; y, por último, la discapacidad psíquica se refiere a las personas que sufren alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales (Asociación Post-Polio Litaff AC , 2012).

Específicamente, las personas con discapacidad física, se podría afirmar, es el colectivo más numeroso; las situaciones de discapacidad física obedecen a diferentes factores: “congénitos, hereditarios, cromosómicos, por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, infecciosas o metabólicas, entre otros” (De Lorenzo, 2004, p. 75).

Sobre las personas que poseen algún tipo de discapacidad física existen una serie de creencias que es necesario eliminar de nuestra idiosincrasia:

que no son capaces, como característica global; que mientras más quietas y tranquilas se queden, están mejor cuidadas; que no deben exponerse a las actividades de la vida diaria; que se ausentan más al trabajo, porque se enferman; que su vida emocional y sexual están limitadas; que no son capaces de decidir por sí mismas; que si usan sillas de ruedas, están aún más impedidas para llevar una vida normal; que son sujetos sólo de derechos y no de deberes; y, por último, que no se les debe molestar, no se deben mirar, no se sabe cómo hablarles o de qué conversar con ellas (Pulla, 2011, p. 36).

En todo caso, las personas con discapacidad física se tienen que enfrentar a un sinnúmero de dificultades relacionadas con su discapacidad, especialmente en lo que tiene que ver con su desenvolvimiento en la cotidianidad y que se agravan aún más por otras situaciones, tanto del entorno social, como cultural y ambiental.

Capítulo 3: La estabilidad laboral reforzada como herramienta para la inclusión laboral de las personas discapacitadas

A través del artículo 53 de la Constitución Política de 1991, la estabilidad en el empleo adquiere carácter constitucional, al establecerse como uno de los principios mínimos que sustentan el derecho al trabajo; la introducción de esta garantía, independiente del tipo de relación contractual que tenga el trabajador, beneficia a todas aquellas personas que se encuentran vinculadas mediante una relación contractual, así como también a los trabajadores independientes.

Dicha estabilidad se interpreta como:

el derecho que tiene el trabajador a conservar su puesto de trabajo en tanto perduren las causas que dieron inicio al contrato, no se presente el incumplimiento grave de sus obligaciones y no intervengan circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación (De la Cueva, 2001, p. 305).

La estabilidad en el empleo posee un carácter permanente en la relación laboral y la finalización de dicho principio sólo es exclusiva del trabajador y en ciertas situaciones excepcionales del empleador, especialmente cuando se incumple con las obligaciones que posee el trabajador o cuando se presentan situaciones ajenas a la relación contractual.

A propósito, De la Cueva (2001) señala lo siguiente acerca de la estabilidad en el trabajo:

(...) es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación (p. 306).

De otra parte, Villegas (2004) considera que la estabilidad laboral reforzada comprende “el derecho de permanencia de quien trabaja, mientras subsista la materia de la relación de trabajo y no se le aduzca y compruebe una justa causa de terminación de la relación de trabajo” (p. 271).

Ahora bien, Montenegro (1997), frente al concepto de estabilidad en el trabajo señala “que desde el punto de vista del trabajador subordinado del empleador privado, es el derecho de aquel a conservar su empleo durante toda su vida laboral, siempre que no sobrevenga justa causa de despido judicialmente comprobada” (p. 77).

Por su parte, Guerrero (1995) divide la estabilidad laboral en dos categorías:

- 1) Estabilidad Laboral Relativa: mecanismos que buscan disuadir al empleador de despedir al trabajador. Estos traen como consecuencia una indemnización.
- 2) Estabilidad laboral absoluta: limita cualquier actuación del empleador que busque la desvinculación, y retrotrae la situación de hecho a aquella existente antes del despido. Su mecanismo es la declaratoria de la nulidad del despido, motivo por el cual se debe reincorporar al trabajador a su puesto de trabajo (p. 35).

Al respecto, resulta fundamental tener en cuenta lo establecido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en cuya sentencia del 20 de septiembre de 2017 (Radicación No. 48734, M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota), señaló la necesidad de diferenciar entre la prueba de la calificación de pérdida de la capacidad laboral frente a la

condición de disminución física, ya que la una puede ser generadora de estabilidad laboral relativa y la otra estabilidad laboral absoluta.

La doctrina ha coincidido en destacar que la estabilidad en el trabajo se constituye en una garantía para que el trabajador no sea despedido, excepto si existe una causa justa probada; ello significa que el empleador no puede despedir de manera unilateral o sin justa causa, lo cual se interpreta como estabilidad laboral absoluta, situación frente a la cual los derechos del trabajador se conservan y, por tanto, se le debe remunerar hasta que sea reintegrado en el trabajo o hasta que adquiera sus derechos de jubilación; dicha estabilidad es predicable especialmente en aquellas personas que se encuentran sometidas a condiciones especiales, como la discapacidad.

La Corte Constitucional, a través de la Sentencia C-470 de 1997 señala que “todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo” (M.P. Alejandro Martínez Caballero); este derecho adquiere un carácter de mayor fortaleza cuando se vincula con el principio de la estabilidad laboral reforzada, el cual implica que la ley permita una garantía real y efectiva para el mantenimiento de la relación contractual.

Capítulo 4: Jurisprudencia sobre la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas

La Corte Constitucional ha sido reiterativa en establecer que la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas conlleva a la identificación de un fuero laboral especial predicable de diversos grupos poblacionales.

Precisamente, en la Sentencia C-531 de 2000, la Corte Constitucional señala que la “estabilidad laboral reforzada” que se constituye en un derecho de carácter constitucional, aplica a grupos poblacionales como las personas discapacitadas, las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados, y con este se procura la garantía de permanencia en el empleo estos grupos sociales diferenciados, y en el caso de los discapacitados en razón de algún tipo de limitación física, sensorial o psicológica, establece una medida de protección especial acorde con su capacidad laboral, pero siempre en procura de la superación parcial o total de su limitación:

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 C-531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis).

De otra parte, mediante la Sentencia T-768 de 2005, se estableció que la protección laboral reforzada que el legislador determinó para la población que se encontrara en las condiciones establecidas en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, es decir, personas con algún tipo de limitación física, mental, visual o auditiva, hace referencia a aquellos trabajadores que en ciertas circunstancias pudieran verse afectados por la implementación de programas relacionados con la actualización de la administración pública; sin embargo, tal protección continúa en los casos en los que sea necesario brindar algún tipo de garantía constitucional adicional.

Ya en la Sentencia T-1038 de 2007, se estipula que para que proceda la protección laboral reforzada cuando se trate de personas en situación de discapacidad, no se requiere que dicha discapacidad se presente durante el desarrollo de la actividad laboral, ya que las garantías constitucionales que fundamentan tal estabilidad no dependen de este requisito; la sentencia en comento también se refiere a los tipos de estabilidad laboral reforzada que pueden identificarse en la práctica:

Según el ordenamiento jurídico colombiano, se consagra lo que puede denominarse protección laboral reforzada positiva y negativa, a favor de las personas con discapacidad. En el ámbito de la protección laboral positiva, establece que la limitación de una persona, no 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. Por otro parte, en relación con la protección laboral negativa, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. Sin embargo, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento de tal requisito, tendrán derecho a una indemnización, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con lo establecido en las normas correspondientes (Sentencia T-1038 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto).

También se señala que aquellas personas que desempeñen una actividad laboral en situación de discapacidad, deben gozar de una protección similar a la que recibe la mujer trabajadora durante el embarazo y el periodo de lactancia, en la medida en que se trata de sujetos en similares condiciones de vulnerabilidad, y es por ello que el Estado y el empleador deben garantizarles una protección reforzada de su trabajo que impida su despido.

En opinión de la Corte Constitucional, además de la consideración relativa a la ineficacia absoluta del despido que se efectúe sin autorización previa de la autoridad del trabajo y el carácter sancionatorio de la indemnización que se impone al empleador por desconocer tal requisito, es necesario extender al caso de los

trabajadores que sufren discapacidad, otras medidas de protección reforzada que han sido consagradas a favor de la mujer durante el embarazo y el periodo de lactancia, de forma tal que, el espectro de protección de su estabilidad laboral pueda considerarse suficiente y en tal sentido ajustado a la Constitución. Tal extensión, como es evidente, no se deriva de la aplicación de las normas laborales antes referidas, sino que constituye una expresión de la eficacia directa que adquieren los mandatos superiores en orden a la protección de los derechos de los sujetos que por su condición ameritan un especial amparo (Sentencia T-1083 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto).

Por su parte, a través de la Sentencia T-449 de 2008 se indica que el principio de la estabilidad en el empleo cobra especial relevancia frente a aquellas personas que por sus condiciones económicas, físicas o mentales puedan verse sometidos a situaciones particulares de discriminación o marginación; para ello, la Constitución de 1991 refiere la necesidad de desarrollar políticas públicas orientadas a su rehabilitación e integración social, buscando, además, que se les brinde una atención especializada de acuerdo a las necesidades requeridas.

En el caso de la Sentencia T-818 de 2008, agrega la Corte Constitucional:

En el ordenamiento colombiano, este tipo de protección reforzada ha sido previsto (tanto a nivel legislativo como a nivel jurisprudencial) para las personas que se encuentran en condición vulnerable o de debilidad manifiesta, pues en tales casos, la protección de sus derechos, salvo circunstancias excepcionales, se encuentra por encima de los intereses del empresario, en virtud de los mandatos de especial protección contenidos en los artículos 13 y 47, y el principio de solidaridad social (Sentencia T-818 de 2008, M.P. Clara Inés Varas Hernández).

No obstante, la Corte Constitucional, en otros pronunciamientos (Sentencias C-434 de 1992, M.P. Fabio Morón Díaz; C-023 de 1994, MP: Vladimiro Naranjo Mesa; C-195 de 1994, MP: Vladimiro Naranjo Mesa, C-527 de 1994, MP: Alejandro Martínez Caballero, C-048 de 1997, MP: Hernando Herrera Vergara, C-003 de 1998, MP: Vladimiro Naranjo

Mesa) ha establecido que dicho principio no significa inamovilidad y, por ende, no conlleva la ocupación indefinidamente de un puesto de trabajo; sin embargo existen circunstancias en el ámbito laboral, que cobran especial relevancia.

Aquellos casos en los que la estabilidad laboral adquiere el carácter de “reforzada”, obedecen a situaciones o motivos relacionados con el carácter de vulnerabilidad del trabajador, como es el caso de los dirigentes sindicales, de las mujeres en estado de embarazo y de las personas en situación de discapacidad. Este tipo de figuras, según Gómez (2014), hacen parte de la flexibilización del derecho laboral, con lo cual se ha buscado que estos grupos poblacionales tengan mayor acceso al empleo y mayores garantías de protección y estabilidad frente al trabajo.

Sin embargo, para la población discapacitada siguen existiendo grandes limitaciones en materia de acceso al empleo; reflejo de ello es la alta cifra de desempleo de personas en situación de discapacidad en Colombia, la cual, según señala el Ministerio de Salud y Protección Social (2014), cerca de un 70% de las personas discapacitadas del país no reciben remuneración alguna o están desempleadas.

En lo atinente a la protección contra el despido es de anotar la importancia en el trato jurídico de la Sentencia C-531 del 2000, en la que se demandan los incisos 1 (parcial) y 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a través de la cual se establecieron los mecanismos de integración social de las personas con limitación, hoy denominadas “en situación de discapacidad”, y se dictaron otras disposiciones. Sumado a ello, el tema de la estabilidad laboral reforzada requiere precisión en cuanto a las disposiciones normativas del artículo 8

de la Ley 776 de 2002 de cara a la reubicación del trabajador; por ello es pertinente tener en cuenta un análisis jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional colombianas.

De la Corte Suprema de Justicia pueden considerarse sentencias como la 90767 del 28 de marzo de 2017 del Magistrado Ponente Eyder Patiño Cabrera, en la que se establece con respecto a la estabilidad laboral reforzada que:

(...) En aquellos eventos en los cuales el ejercicio de la libertad contractual, trae como consecuencia la vulneración o el desconocimiento de valores, principios o derechos constitucionales fundamentales, entonces la libertad contractual debe ceder. En ese orden de argumentación, ha dicho la Corte Constitucional que la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez se extiende también a las mujeres vinculadas por modalidades distintas a la relación de trabajo, e incluso por contratos de trabajo o prestación a término fijo. Esto responde igualmente a la garantía establecida en el artículo 53 de la Constitución, de acuerdo con la cual, debe darse prioridad a la aplicación del principio de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas así como a la protección de la mujer y de la maternidad (art. 43 C.N) (Radicación No. 90767, M.P. Eyder Patiño Cabrera).

Igualmente puede hacerse referencia a la Sentencia 48734 del 20 de septiembre de 2017 de la Magistrada Ponente Dolly Amparo Caguasango Villota, en la que queda claro que:

(...) no es suficiente por si solo el quebrantamiento de la salud de la trabajadora o el encontrarse en incapacidad médica para merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues debe acreditarse que el asalariado al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, esto es, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15% (Radicación No. 48734, M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota).

Del mismo modo, se señala en la misma providencia que:

(...) la Ley 361 de 1997 está diseñada a garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1°, al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación a quienes por ley son consideradas discapacitadas, es decir, todas aquellas que tengan un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada, además de que el estado de salud debe ser de conocimiento del empleador, pues la sola circunstancia de que el trabajador se encuentre incapacitado para el momento de la ruptura del contrato de trabajo, no acredita que tenga una limitación física y dentro de los porcentajes anteriormente mencionados, requiriéndose por tanto de una prueba científica como sería el respectivo dictamen o calificación (Radicación No. 48734, M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota).

Y de la Corte Constitucional se pueden considerar sentencias como la T-427 de 1992 del Magistrado Ponente Eduardo Cifuentes Muñoz, la T-365 de 1995 del Magistrado Ponente Antonio Barrera Carbonell, la T-515 de 1994 del Magistrado Ponente Hernando Herrera Vergara, la T-1040 de 2001 del Magistrado Ponente Rodrigo Escobar Gil, la T-473 de 2002 del Magistrado Ponente Alfredo Beltrán Sierra, la T-519 de 2003 del Magistrado Ponente Marco Gerardo Monroy, la T-050 de 2007 de la Magistrada Ponente Clara Inés Vargas Hernández, la T-1038 de 2007 del Magistrado Ponente Humberto Antonio Sierra Porto, la T-449 de 2008 del Magistrado Ponente Humberto Antonio Sierra Porto, la T-504 de 2008 del Magistrado Ponente Rodrigo Escobar Gil, la T-846 de 2008 del Magistrado Ponente Manuel José Cepeda Espinosa, la T-852 de 2008 del Magistrado Ponente Marco Gerardo Monroy, la T-992 de 2008 del Magistrado Ponente Mauricio González Cuervo y la T-263 de 2009 del Magistrado Ponente Luis Ernesto Vargas Silva.

Por ejemplo, haciendo una remisión a sólo algunas de las anteriores providencias de la Corte Constitucional, en la Sentencia T-427 de 1992 se establece con respecto a los

derechos laborales de las personas minusválidas, hoy llamadas “en situación de discapacidad” como se expresó en líneas anteriores, que:

Por tener la declaratoria de insubsistencia la virtualidad de afectar, sin necesidad de motivación alguna, el derecho fundamental al trabajo, el juez constitucional debe ser especialmente sensible frente a las circunstancias concretas del caso. Aunque la decisión administrativa goce de la presunción de legalidad, el juzgador debe hacer un examen minucioso de los hechos determinantes de la misma, con miras a comprobar las verdaderas motivaciones del acto, y evitar así un tratamiento discriminatorio en contra de los funcionarios de libre nombramiento.

Con respecto al ejercicio de la facultad de remover libremente a los empleados no inscritos en la carrera administrativa cuando median circunstancias de debilidad manifiesta por invalidez parcial o total, es indispensable para las autoridades públicas ceñir sus actuaciones al principio de la buena fe, consagrado en el artículo 83 de la Constitución. Aunque la administración pueda aducir la legalidad de su decisión, si con ella se vulnera la efectiva protección de las personas disminuidas física, sensorial o psíquicamente, aquélla sólo será constitucional si es compatible con el principio de la buena fe en cuanto a la oportunidad y proporcionalidad de la medida. Una resolución inoportuna o inadecuada que no tenga en cuenta la condición de manifiesta debilidad en que se encuentra la persona al momento de ser proferida, está, en consecuencia, viciada de nulidad (Sentencia T-427 de 1992, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz).

Por su parte, en la Sentencia T-519 de 2003 se determina con relación al derecho a la estabilidad laboral reforzada del discapacitado que:

Cuando se ha despedido de manera unilateral a una persona debido a su condición física limitada, la Corte ha encontrado que tal trato constituye una discriminación puesto que a las personas en estado de debilidad física manifiesta no se les puede tratar de igual manera que aquellas sanas (Sentencia T-519 de 2003, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra).

Y en la Sentencia T-263 de 2009 en relación al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de aquellas personas que se hallan en una situación manifiesta de debilidad o de indefensión, se ha establecido lo siguiente:

(...) en el marco de las relaciones de trabajo, la protección especial a quienes por su condición económica, física o mental, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión, implica la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, esto es, (i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz (Sentencia T-263 de 2009, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).

Conclusiones

La estabilidad laboral reforzada de personas con discapacidad física ha merecido, históricamente, una especial protección desde un punto de vista tridimensional: desde la legislación, desde la jurisprudencia y desde la doctrina; básicamente, ha sido la legislación el elemento determinante en el reforzamiento de esa estabilidad laboral para los discapacitados físicos en Colombia, legislación que ha tenido dos referentes precisos: por un lado, la Constitución Política de 1991, la cual consagra en su artículo 53 el principio que protege la estabilidad en el empleo; y, por el otro, los tratados internacionales, en particular aquellos dictados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde los cuales se han determinado los alcances y limitaciones de dicha estabilidad laboral.

Tanto el derecho constitucional como el derecho laboral colombiano se han referido al trabajo como una facultad que tiene toda persona para emplear su fuerza en concordancia con sus aptitudes y conocimientos; ello significa que el trabajo no es una acción ante la cual deba estar limitado un individuo, aún cuando se encuentre en condiciones que puedan dar lugar a una eficiencia menor para llevar a cabo dichas actividades.

La discapacidad física debe entenderse como una situación que, en cierta medida, puede limitar al individuo para el ejercicio de ciertos tipos de actividades laborales; por tanto, no por ello la discapacidad física debe ser un elemento atinente a la restricción total al trabajo, ya que así como existen actividades que una persona con algún tipo de discapacidad física no puede realizar, también hay otras tantas en las que puede desempeñarse siempre y cuando cuente con las condiciones, requerimientos, acondicionamientos y especificaciones necesarias para el desarrollo de su actividad.

Para una persona con discapacidad física, el trabajo además de tener un efecto terapéutico tanto en su salud física como emocional, también le proporciona el medio a través del cual adquiere un vínculo contractual que le brinda la seguridad social necesaria para adquirir los elementos curativos a su dolencia ocasionada por su discapacidad.

La legislación y la jurisprudencia colombiana han resaltado la especial estabilidad a la que deben estar supeditados los trabajadores que padezcan algún tipo de discapacidad física, más aún si por razón de dicha discapacidad son objeto de algún tipo de discriminación o de despido injustificado; en estos casos, el discapacitado físico tiene pleno derecho a solicitar el reintegro a sus labores con iguales o mejores condiciones o en caso tal tiene derecho a la respectiva indemnización por los daños y perjuicios ocasionados durante el tiempo en que fue separado injustamente de su trabajo.

El principio de la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad física como sujetos de especial protección no se traduce en la inamovilidad del sujeto de su puesto de trabajo; el despido de una persona con este tipo de discapacidad bien puede darse siempre y

cuando se incurra por parte del trabajador discapacitado en cualquiera de las causales de despido contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 61 y 62.

Pese a que la protección a los sujetos en situación de discapacidad ha tenido un amplio desarrollo jurisprudencial, desde la expedición de la Ley 361 de 1997 se lograron establecer mecanismos de integración social de personas con limitaciones, con lo cual se procuró un fundamento normativo a la protección que había reconocido la jurisprudencia de la Corte Constitucional; a ello se suma que aquellos casos de despido de individuos en situación de discapacidad se constituyen en un problema que genera desigualdades en el Estado, lo cual exige políticas públicas de reintegración laboral.

Referencias

Acero N., M., Aristizabal G., M., & Lacal S., A. (1991). *Manual básico en rehabilitación profesional. Minusvalía y rehabilitación a través de la historia*. Bogotá: GLARP.

Asociación Post-Polio Litaff AC. (2012). *Qué es la discapacidad*. Recuperado de: <http://www.postpoliolitaff.org/docs/QueEsLaDiscapacidad.pdf>

Benítez P., J., Bermúdez A., K., González S., L., Hernández L., W., Rodríguez M., M., & Sánchez A., D. (2006). *El principio de estabilidad laboral en los pronunciamientos de la Corte Constitucional 1992–1995*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Campos R., D. (2006). *Derecho laboral colombiano*. Bogotá: Temis.

Camps, V., & Giner, S. (2003). *Manual de civismo*. Bogotá: Ariel.

Congreso de la República. (2002). *Ley 776. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales*. Bogotá: Diario Oficial No. 45.037 del 17 de diciembre.

Congreso de la República. (2010). *Ley 1429. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo*. Bogotá: Diario Oficial No. 47.937 del 29 de diciembre.

Corte Constitucional. (1992). *Sentencia T-427*. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

Corte Constitucional. (1994). *Sentencia T-515*. M.P. Hernando Herrera Vergara.

Corte Constitucional. (1995). *Sentencia T-365*. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

Corte Constitucional. (1997). *Sentencia C-470*. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

Corte Constitucional. (1998). *Sentencia SU-250*. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

Corte Constitucional. (2000). *Sentencia C-531*. M.P. Álvaro Tafur Galvis.

Corte Constitucional. (2000). *Sentencia T-546*. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

Corte Constitucional. (2001). *Sentencia T-1040*. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

Corte Constitucional. (2002). *Sentencia T-473*. M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

Corte Constitucional. (2003). *Sentencia T-519*. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

Corte Constitucional. (2005). *Sentencia T-768*. M.P. Jaime Araújo Rentería.

Corte Constitucional. (2007). *Sentencia T-050*. M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

Corte Constitucional. (2007). *Sentencia T-1038*. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

Corte Constitucional. (2008). *Sentencia T-392*. M.P. Marco Gerardo Monroy.

Corte Constitucional. (2008). *Sentencia T-449*. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

Corte Constitucional. (2008). *Sentencia T-504*. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

Corte Constitucional. (2008). *Sentencia T-818*. M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

Corte Constitucional. (2008). *Sentencia T-846*. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

Corte Constitucional. (2008). *Sentencia T-852*. M.P. Marco Gerardo Monroy.

Corte Constitucional. (2008). *Sentencia T-992*. M.P. Mauricio González Cuervo.

Corte Constitucional. (2009). *Sentencia T-125*. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

Corte Constitucional. (2009). *Sentencia T-263*. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2006). *Sentencia del 4 de julio de 2006*. Caso Ximenes Lopes Vs. Brasil.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2012). *Sentencia del 31 de agosto*. Caso Furlan y familiares Vs. Argentina.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2016). *Sentencia del 29 de febrero*. Caso Chinchilla Sandoval y otros Vs. Guatemala.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2017). *Sentencia del 20 de septiembre, Rad. 48734*. Magistrada Ponente: Dolly Amparo Caguasango Villota.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Penal. (2017). *Sentencia del 28 de marzo, Rad. 90767*. Magistrado Ponente: Eyder Patiño Cabrera.

De La Cueva, M. (2001). *El nuevo derecho Mexicano del trabajo*. Bogotá: Porrúa 2001.

De Lorenzo, R. (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 50, 73-89.

Díaz V., M., Sánchez T., M., & Moreno R., R. (2016). *Discapacidad vs empleo. Aspectos a considerar para la inclusión en el empleo ordinario*. Madrid: Dykinson.

Egido G., I., Cerrillo M., R., & Camina D., A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 20(2), 135-146.

Esteban L., R., & Gutiérrez C., D. (2016). La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo. *Revista Española de Discapacidad*, 2(1), 7-32.

Foucault, M. (1998). *Historia de la locura en la época clásica*. México: Fondo de Cultura Económica.

Giner, S. (2000). *La cultura de la democrática: el futuro*. Barcelona: Ariel.

Gómez V, M. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología*, 10(1), 103-116.

Guerrero F., G. (1995). *Compendio de derecho laboral tomo IV: El Derecho Laboral en la Nueva Constitución*. Bogotá: Editorial Leyer.

Manrique V., J., Bermúdez A., K., Orjuela, L., Segura, D., Tovar, S., & Velandia, P. (2011). *Protección del derecho al trabajo: jurisprudencia constitucional*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2014). *Línea base observatorio nacional de discapacidad: análisis descriptivo de indicadores*. Bogotá: Observatorio Nacional de Discapacidad.

Montenegro B., J. (1997). *Problemas relacionados con la estabilidad en el empleo. Primer Seminario Latinoamericano de Derecho Laboral*. Bogotá. Universidad Externado de Colombia, Departamento de Derecho Laboral.

Organización Mundial de la Salud. (2012). *Discapacidades*. Recuperado de: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

Pulla P., Á. (2011). *Actividades recreativas y su influencia en las relaciones de parejas del personal de excombatientes discapacitados del Alto Cenepa*. Propuesta alternativa. Ecuador: Escuela Politécnica del Ejército.

Sanabria R., L. (2014). *De la estabilidad laboral reforzada. Un estudio jurisprudencial y sobre los abusos a esta protección constitucional*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Villegas A., J. (2004). *Derecho Administrativo Laboral*. Bogotá: Legis.

Wolff V., C. (2015). *El impacto de la estabilidad laboral reforzada en el derecho laboral colombiano*. Medellín: Universidad Eafit.