

Análisis, presupuestos y mecanismos de garantía en la protección laboral reforzada en trabajadores con limitación física, psíquica y/o sensorial*

Analysis, budget and mechanisms of warranty on working with enhanced protection workers in physical limitation, psychic and / or sensory

Carolina Garzón Ruiz**

** Abogada de la Facultad de Derecho de la Universidad CES. Correo electrónico: carog_26@hotmail.com

Resumen

Son las normas de carácter internacional las principales bases que sirvieron a la construcción de la normatividad colombiana en la protección laboral reforzada del trabajador limitado física, psíquica y/o sensorialmente, reconociéndoseles a partir de los principales tratados y convenios adoptados y acogidos por Colombia, tratamiento diferencial en material laboral y de seguridad social.

Este artículo presenta un análisis desde el punto de vista normativo, considerando especialmente las herramientas de garantía de reintegro, reubicación, calificación de la pérdida de capacidad laboral, como mecanismos de protección laboral reforzada; la acción de tutela como el principal medio o vía de protección, y un análisis jurisprudencial en el cual se evidencia la aplicación de distintos criterios entre la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional a la hora de otorgar o no amparo a los derechos consagrados y derivados de la protección laboral reforzada del limitado.

Palabras Claves: Protección laboral reforzada, reintegro, acción de tutela, limitado, marco normativo.

Abstract

The international standards serve to the main bases for the construction of Colombian law on labor protection. These international standards reinforced the protection either physical, mental or limited sensory to the worker that suffer that disabilities. The major treaties and conventions adopted and embraced by Colombia; perform a differential treatment to these workers in labor and social security.

This paper presents an analysis from a regulatory point of view, especially considering the tools back guarantee, relocation, rating the loss of working capacity, as labor protection mechanisms strengthened; tutela as the primary means of protection or via and a jurisprudential analysis in which the application of different criteria evidenced between the Supreme Court and the Constitutional Court when granting or not under the rights guaranteed under the employment and enhanced protection limited.

KeyWords: Enhanced labor protection, reinstatement, "tutela" action, limited regulatory framework.

* El presente artículo es producto de la investigación realizada en el grupo de investigación Estudios Jurídicos y titulada "Protección laboral de los trabajadores con limitación física, síquica o sensorial: tensión normativa y jurisprudencial" de la facultad de Derecho de la Universidad CES. La investigación fue liderada por la Docente la Dra. Natalia Eugenia Gómez coordinadora de la línea de investigación en Derecho Social y fue presentado con la finalidad de optar por el título de abogada en dicha facultad.



Recibido:
19 de septiembre
de 2013

Aprobado:
3 de octubre de
2013

Introducción

El Derecho laboral y de la Seguridad Social inspirado constitucionalmente por el Estado Social de Derecho está encaminado a alcanzar el bienestar del hombre. Por esta razón el desarrollo normativo que el Estado Colombiano ha venido presentando es particularmente interesante, pues a medida que la sociedad impone nuevos retos y nuevas necesidades legislativas, este Derecho Laboral y de la Seguridad Social también se va formando conforme a los postulados e ideales de protección y garantía laboral.

En este sentido, tienen especial importancia las figuras o fenómenos normativos que apuntan a la protección laboral reforzada para un grupo específico de la población como lo son los limitados físicos, psíquicos o sensoriales, quienes son sujetos de especial protección en el tratamiento laboral con el fin de que sean respetados y cumplidos los derechos que consagra la norma.

Marco normativo

Antecedentes internacionales

Las normas de carácter internacional son la base y fundamento de la vigencia, eficacia y legitimación de las normas colombianas, pues estas son desarrolladas en cumplimiento de aquellas. Esto ha permitido el progresivo desarrollo que Colombia ha presentado internamente en su legislación, pues la población limitada no ha contado siempre con las mismas garantías, sino que al contrario, alejados de un concepto de igualdad y solidaridad la sociedad años atrás mantuvo esta población marginada y discriminada del ámbito laboral en razón de su condición, y es precisamente este tipo de situaciones lo que motiva a la comunidad internacional a brindar y regular ese tipo de protección, pues es claro que por el respeto a los derechos humanos y fundamentales inherentes a la persona, se propende por un ambiente mucho más igualitario, equitativo y responsable ante los derechos sociales.

Al respecto, (Pérez, 2012), retoma lo dicho en un principio, y afirma que salvo la declaración univer-

sal de los derechos del hombre, solamente es a partir de los años 70 que nace a nivel internacional el interés específico por los derechos de los discapacitados, interés que se ha concretado en diversos instrumentos y acciones a nivel internacional. En nuestro ordenamiento jurídico, numerosos tratados y convenios internacionales han sido ratificados, los cuales tienen fuerza vinculante para las autoridades y los particulares de acuerdo al artículo 53 de nuestra Constitución Política y constituyen criterios de interpretación de los derechos constitucionales.

Algunas de esas normas, consideradas los más importantes antecedentes son:

- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Aprobado por la Ley 74 de 1968.
- La Declaración de los Derechos de los Impedidos: La cual señala que toda persona incapacitada para subvenir por sí sola, total o parcialmente, las necesidades de una vida individual y social normal como consecuencia de una deficiencia de sus facultades físicas o mentales, tiene derecho en la medida de sus posibilidades a obtener y conservar un empleo y a ser protegida contra toda explotación o todo trato discriminatorio, abusivo o degradante.
- La Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad: Aprobada por la Ley 762 de 2002. La cual impone en su artículo primero eliminar la discriminación en todas sus formas y manifestaciones, contra las personas que padecen una deficiencia física, mental o sensorial, sea de naturaleza permanente o temporal, que limite la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria.
- El Convenio 159 de la O.I.T de 1983¹: Sobre

¹ Organización Internacional del Trabajo: Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944. (es.wikipedia.org)

la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, ratificado mediante Ley 82 de 1988. Establece el deber del Estado de garantizar que las personas que padecen una deficiencia de carácter físico o mental que les reduce sustancialmente la posibilidad de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo, tienen derecho a obtenerlo, conservarlo y a progresar en él, siempre y cuando sea posible; así como al de una readaptación profesional y al respeto a la igualdad de oportunidades y de trato.

- El Convenio 161 de 1985 de la O.I.T: Sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, ratificado mediante Ley 378 de 1997. El cual determina en los artículos 1 y 5, el deber de los empleadores de fomentar la adaptación del trabajo a los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental y la asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional.

Bajo este marco normativo de antecedentes internacionales, es claro que es una obligación y responsabilidad social para el Estado consolidar de manera efectiva las políticas que atiendan a la concreción de esos derechos bajo las condiciones propias de los limitados. En consecuencia, existe una responsabilidad directa de intervención del Estado. No obstante, si bien el legislador colombiano se ha ocupado de crear normas que fortalezcan el respeto de los derechos y la garantía de su ejercicio, es claro que no hay una injerencia propia o directa del Estado, en el sentido de que éste no ha adoptado las herramientas necesarias para asumir la responsabilidad que la situación laboral reforzada de los limitados merece, las normas son mandamientos a "particulares" en general para direccionar el comportamiento a través de parámetros que no vulnere los derechos, pero no hay que olvidar, que muchas veces ese empleador tiene una carga que no debe soportar cuando el trabajador por virtud de la protección afecta sus propios intereses, y es precisamente en esos casos, en donde el Estado debe tomar especial cuidado para fijar los medios a través de los cuales puede encargarse de ese trabajador que goza de la protección reforzada.

Lo anterior, a través de políticas de empleos aptas para ese grupo de la población, ya que los efectos de la protección que la norma pretende amparar no pueden resultar en una violación de derechos para los particulares, quienes no tienen la obligación de soportar dicha carga, cuando ella radica en cabeza del Estado, quien debe ocuparse por garantizar, vigilar y controlar el cumplimiento y respeto de las normas, llevando a cabo las herramientas, medios y mecanismos necesarios para hacerla valer ante todos sus destinatarios. Quiero decir con esto, que la protección de las normas a los trabajadores con limitación física, psíquica o sensorial, no puede convertirse en un obstáculo para aquellas personas que tienen a su cargo recursos humanos de dichas condiciones, ya que ello puede incluso tener un efecto adverso al objeto o finalidad de la norma si no hay equilibrio en su regulación, ya que una excesiva protección reforzada podría causar efectos contrarios a los intereses de esa protección según lo predica la normatividad, al generar temor o cargas desequilibradas para el sector empleador. Se hace necesario entonces una adecuada articulación entre esa protección a la cual nos referimos con quienes actúan como empleadores.

Regulación constitucional colombiana

Teniendo en cuenta que la protección laboral reforzada para las personas con limitaciones surge también como un desarrollo del derecho al trabajo, consagrado en el artículo 25 de la Constitución, ello supone la garantía del derecho a la seguridad social que según el artículo 48 de la Constitución es el servicio público de carácter obligatorio que se prestara bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad en los términos que establezca la ley, el cual se le garantiza a cada uno de los habitantes.

La Carta Política de 1991 ha desarrollado en el marco de los anteriores postulados derechos tales como la igualdad ante la ley y las autoridades (artículo 13) otorgando especial protección a aquellas personas que por su condición física o men-

tal, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta, el cual está íntimamente ligado con el derecho consagrado en el artículo 47 respecto de la protección a débiles físicos y psíquicos, estableciendo una obligación a cargo del Estado en la realización de una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, lo cual se fortalece o se reafirma en el marco de los derechos al trabajo y de la seguridad social, los cuales exigen para su eficacia y desarrollo en la población limitada, el derecho a la capacitación laboral como otra obligación del Estado y de los empleadores, quienes deben ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran, tal y como lo establece el artículo 54 de la Constitución.

En este último punto, y en relación a lo antes mencionado sobre la carga que el Estado muchas veces impone al particular limitando sus derechos de libertad y autonomía para actuar y desenvolverse en la sociedad y específicamente en el ámbito laboral con relación a la protección laboral reforzada de los limitados, es claro que aquella disposición, impone al particular empleador una carga que no está obligado a soportar, por cuanto es el Estado el responsable de garantizar aquellas herramientas de política social. No significa esto que el Estado no pueda atribuir ciertas responsabilidades a los particulares.

Es evidente que hace falta una intervención más directa y participativa de parte del Estado, para actuar en aquellos espacios en los cuales se hace necesaria su injerencia con el fin de proteger y garantizar la efectividad de los derechos de las personas limitadas, quienes también podrían llegar a ver afectados sus derechos por la inexistencia de medios, herramientas o instancias a las cuales acudir, cuando el empleador ya ha sometido sus actuaciones al marco legal demandado y no hay en ese ámbito laboral ninguna otra norma que ampare al limitado; es precisamente ahí cuando queda al descubierto la falla del servicio que el Estado debe prestar en aquellas situaciones que exigen defensa y salvaguarda.

Estos fundamentos normativos de rango constitucional son precisamente nuestro principal marco normativo en el tema de la referencia a partir del cual nace y se irradian las demás normas del sistema colombiano.

Respecto a los anteriores supuestos y enunciados, vale decir que ello se fundamenta en el modelo de Estado que desde la Constitución quedó establecido, siendo Colombia un Estado Social de Derecho que descansa en el respeto de la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad de las persona que la integran. En coherencia a ello Colombia acoge acorde a los postulados internacionales una especial protección a los trabajadores limitados.

¿Qué normas regulan en Colombia la protección laboral reforzada del limitado?

Para empezar a dar desarrollo al estudio de la protección laboral reforzada en Colombia, es necesario decir que la regulación jurídico-normativa que hasta el momento existe, ha venido surgiendo de manera progresiva; es decir, que con el tiempo se ha venido regulando de mejor manera la mayoría de los aspectos que abarcan la protección laboral reforzada en el grupo de los limitados para responder a las necesidades laborales que impone el mundo y la sociedad de hoy.

Algunas de las normas más importantes que se han promulgado para regular diferentes aspectos del tema en mención son:

- El Decreto 2177 de 1989 que reglamentó a la Ley 82 de 1988 aprobatoria del convenio 159 de la OIT sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.
- Ley 361 de 1997 por medio de la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación, es reformada parcialmente por la ley 1316 de 2009 y adicionada con la Ley 1287 de 2009.
- El Decreto 917 de 1999 por el cual se modifica el Decreto 692 de 1995 que adopta el Manual Único para la Calificación de la Invalidez.
- El Decreto 2463 de 2001 por el cual se regla-

menta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez.

- La Ley 982 de 2005 “por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordo ciegas y se dictan otras disposiciones”.
- La Ley 1145 de 2007 “por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad² y se dictan otras disposiciones.”
- La Ley 1562 de 2012 “por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”.

¿Qué es la protección laboral reforzada en los limitados?

La ley 361 de 1997 establece mecanismos de integración social de las personas con limitación, y en particular, en su artículo 26 se consagra la no discriminación a las personas en situación de discapacidad, prohibiendo el despido de un trabajador por razón de ella, salvo que medie autorización del funcionario del trabajo.

El inciso segundo del citado artículo prevé también una indemnización adicional a todas las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según la normatividad sustantiva laboral, para los despedidos por razón de la limitación de un trabajador sin autorización administrativa y para los despedidos donde no se cumpla con el debido proceso.

Compréndase bien que ese despido que se sanciona es el motivado en la limitación del trabajador, ya sea por discapacidad, minusvalía, deficiencia o invalidez y no porque al momento del despido el trabajador estuviera en un estado cualquiera de enfermedad, sino aquella que por su duración o gravedad la justifique o que genere una verdadera

² Sistema Nacional de Discapacidad (SND): El Sistema Nacional de Discapacidad, SND, es el conjunto de orientaciones, normas, actividades, recursos, programas e instituciones que permiten la puesta en marcha de los principios generales de la discapacidad contenidos en esta ley.

incapacidad y debilidad manifiesta. Lo anterior, no significa que un despido no pueda estar motivado en la simple enfermedad, sino que significa que el despido de un trabajador enfermo no admite la presunción de que el despido es malintencionado o está motivado en esa enfermedad, pues en estos casos, no hay lugar a dicha presunción, ya que esa simple enfermedad no es equiparable con la limitación física, síquica o sensorial.

Ante la norma citada en un principio, la Corte Constitucional ya se ha pronunciado en sentencia C 531 del año 2000, y con fundamento primordial en la dignidad humana, la solidaridad, la igualdad y la especial protección constitucional a los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, ha declarado exequible el inciso segundo del artículo en mención bajo la condición de que el despido en esas circunstancias de limitación o disminución síquica y sensorial sea reputado carente de todo efecto jurídico.

Algo bien importante de anotar, es que en virtud de la Ley 361 de 1997 se determina con claridad que en el tema de la carga de la prueba³ respecto de la protección constitucional para los limitados frente a los despedidos injustificados, la demostración del proceder arbitrario patronal o de los propósitos innobles está invertido según criterio jurisprudencial constitucional, radicando en cabeza del empleador la carga de desvirtuar la presunción de ser la deficiencia, minusvalía, invalidez o discapacidad la causa de la terminación del nexo laboral.

Este tipo de normas promueven y garantizan el reconocimiento a la protección laboral reforzada en los limitados conforme a los postulados constitucionales de igualdad y otros derechos fundamentales, lo cual se torna muy importante porque son garantías que desarrollan el artículo 47 de la

³ Para Parra Quijano, la carga de la prueba, es “una noción procesal que consiste en una regla de juicio, que le indica a las partes la autorresponsabilidad que tiene, para que los hechos que sirven de sustento de las normas jurídicas cuya aplicación reclaman, aparezcan demostrados y que le indican al juez como debe fallar cuando no aparezcan probados tales hechos”. (Parra, 2006, p.160).

Constitución Política de Colombia, y dan cuenta además del desarrollo jurisprudencial que la Corte Constitucional ha desarrollado según la teoría de la discriminación positiva la cual permite diferenciar a este tipo de población respecto de la no considerada limitada, con el fin de equilibrar e igualar la protección y ejercicio de los derechos, en pro de la dignidad humana y la igualdad en el marco de un Estado Social de Derecho para el beneficio de determinadas personas o grupos de la población que se encuentran en debilidad manifiesta ante la sociedad, como es el caso de las personas con limitación física, psíquica o sensorial.

Por razones como las anteriores, es que el legislador ve la necesidad de adelantar el trámite ante el Ministerio de Trabajo con el fin de respetar el debido proceso que garantiza la especial protección para ese grupo de trabajadores siempre que se acrediten las condiciones exigidas por la ley para otorgar los beneficios propios de esa protección especial.

¿Quiénes son sujetos de la protección laboral reforzada del limitado?

Entendemos que una persona es limitada física, psíquica o sensorialmente, y por lo tanto, sujeto de protección laboral reforzada, cuando esa persona tiene una afectación de salud que limita su actividad laboral.

Hablar de limitado implica tener en cuenta que esa limitación puede estar referida a una minusvalía, una discapacidad o una deficiencia, dependiendo de la afectación que tenga la persona a causa de esa limitación a nivel orgánico, funcional o social.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que existen variedad de criterios en las Cortes para considerar a alguien sujeto o no de la protección laboral reforzada.

Al respecto, la Corte Constitucional solo exige que exista la condición de afectación en la salud, pues eso es suficiente para demostrar la debilidad ma-

nifiesta en que se encuentra el trabajador, razón por la cual no puede ser despedido o afectado en su condición laboral a causa de su limitación. Sin embargo, a diferencia de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia, no solo exige que exista esa condición de afectación física, psíquica o sensorial, sino que esa condición sea probada objetivamente con una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 25 por ciento, como en efecto se constata en la sentencia del 15 de julio del 2008, radicado No.32532, que sostiene que:

(...) Es claro entonces que la precipitada Ley se ocupa esencialmente del amparo de las personas con los grados de limitación a que se refieren sus artículos 1 y 5; de manera que quienes para efectos de esta ley no tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad, esto es para aquellos que su minusvalía está comprendida en el grado menor de moderada, no gozan de la protección y asistencia prevista en su primer artículo".

"Pues bien, el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitación "moderada" es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; "severa", la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad labora y "profunda" cuando el grado de minusvalía supera el 50% (...)

De lo anterior, se concluye que la Corte Suprema considera que son sujetos de la estabilidad reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 25%, y que no todo quebranto de salud se encuadra en tales hipótesis, por lo que la protección es menor o inexistente para las personas de menor limitación al no dificultárseles la inserción laboral.

De acuerdo al artículo primero de la Ley 361 de 1997 las garantías de asistencia y protección operan para las personas con limitaciones severas y profunda, que según el Decreto 2463 de 2001 en su artículo séptimo, el grado de severidad de la limitación moderada se establece así:

(...) aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa

aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%.

No obstante la anterior calificación, es menester advertir que ella está referida a un mecanismo de calificación de la invalidez, pues lastimosamente en Colombia no existe aún un parámetro de calificación para cada una de las limitaciones (discapacidad, deficiencia y/o minusvalía), sino que se ha generalizado la calificación de ellas con la invalidez, de donde se desarrollan precisamente los mecanismo de calificación y en ellos los criterios que se tienen en cuenta para definir la pérdida de capacidad laboral.

Actualmente el Manual Único de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral es el principal mecanismo de calificación diseñado para medir la invalidez, la cual se determina de acuerdo a los criterios de deficiencia, discapacidad y minusvalía, con porcentajes del cincuenta por ciento, veinte por ciento y treinta por ciento, respectivamente; sin olvidar que dicho mecanismo de calificación en nuestra legislación también debe tener en cuenta los nuevos patrones de calificación que la Organización Mundial de la Salud - OMS⁴- utiliza desde el año 2001, denominado la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la de la Salud, conocida - CIF⁵- , cuyo objetivo principal es brindar un lenguaje unificado y estandarizado, y un marco conceptual para la descripción de la salud y los estados "relacionados con la salud", que son perfectamente aplicables a nuestro sistema.

⁴ La Organización Mundial de la Salud es la autoridad directiva y coordinadora de la acción sanitaria en el sistema de las Naciones Unidas. Es la responsable de desempeñar una función de liderazgo en los asuntos sanitarios mundiales, configurar la agenda de las investigaciones en salud, establecer normas, articular opciones de política basadas en la evidencia, prestar apoyo técnico a los países y vigilar las tendencias sanitarias mundiales. (www.who.int/es)

⁵ La CIF constituye una revisión de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), que fue publicada inicialmente por la OMS con carácter experimental en 1980. Para la realización de esta versión se han llevado a cabo estudios de campo sistemáticos y consultas internacionales a lo largo de los cinco últimos años. El 22 de Mayo de 2001 se aprobó para poder ser empleada a nivel internacional. (Resolución WHA54.21).

En consecuencia, la calificación de la severidad de la limitación es una pauta que otorga nuestra legislación para definir quienes son sujetos de protección especial, pero no es un mandato definitivo ni perentorio a la hora de que el juez constitucional evalué las condiciones propias de cada caso, para reconocer o no un derecho fundamental como lo es el de la protección laboral reforzada, tal y como se constata jurisprudencialmente en instancia de la Corte Constitucional.

Criterios jurisprudenciales

Respecto a la protección laboral reforzada

La Corte Suprema de Justicia ha sostenido reiteradamente el criterio de que no cualquier limitación o discapacidad es objeto de protección de la Ley 361 de 1997. A través de diversas sentencias tales como: La sustentada por Gustavo Gnecco con radicado 25130 del 7 febrero de 2006; la sustentada por José Roberto Herrera con radicado 18660 del 19 de septiembre de 2002 y finalmente la radicada con el número 37440 con ponencia de Luis Javier Osorio de fecha 9 de marzo de 2010.

De otro lado, la Corte Constitucional considera que la protección laboral reforzada solo aplica para las afecciones de salud que hayan sido calificadas y que los trabajadores despedidos en razón de su discapacidad, deben recibir la capacitación necesaria para cumplir con las nuevas asignaciones en el lugar de trabajo, en caso de una reubicación, tal y como se dejó planteado en la Sentencia de Tutela No. 412 de 2010 cuya ponente fue la doctora Maria Victoria Calle Correa.

La Corte Constitucional reafirma el criterio del derecho a la estabilidad laboral reforzada a quienes se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta o indefensión como resultado del deterioro de su estado de salud, en sentencia T- 230 del 26 de marzo de 2010.

Sin lugar a dudas, la protección laboral reforzada del limitado es concebida como uno de los más importantes desarrollos en materia laboral y de se-

guridad social para la protección de esta población quien merece tratamiento diferenciador en razón de su condición, y ello es precisamente la concreción de la igualdad y de la discriminación positiva. No obstante, hay que tener en cuenta que en la práctica no todo es perfecto ni acorde a la norma, pues a pesar de que se rescata lo positivo de ella, también hay un abuso de ella en cuanto muchas personas quieren ser protegidas de ella cuando no existe mérito suficiente, o cuando también se quiere desconocer el cumplimiento de ella. Por lo tanto, es indispensable la creación de medios más eficaces que actúen como filtros de control y vigilancia ante situaciones como estas, sin tener que esperar necesariamente el funcionamiento del aparato judicial.

Respecto a los sujetos de protección laboral reforzada

Considera la Corte Suprema de Justicia en sentencia con radicado 32532 de julio 15 de 2008 y cuyo magistrado ponente es la Doctora Elsy Pilar Cuello que son sujetos de la estabilidad reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 25%, y que no todo quebranto de salud se encuadra en tales hipótesis, por lo que la protección es menor o inexistente para las personas de menor limitación al no dificultárseles la inserción laboral.

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia T- 2923992 del 17 de mayo de 2011 con ponencia de María Victoria Calle Correa reitera el concepto de estabilidad laboral reforzada desarrollado por la jurisprudencia de la Corte Constitucional el cual consiste en que:

“Los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) discapacitados, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una afectación en su salud; (b) esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada.”

De nuevo, en sentencias T 039 – T 118 – T 230 – T 232 – T 412 de 2010, T 019 y T 025 de 2011 manifiesta la Corte Constitucional que son sujetos de protección todos aquellos que “tengan una afectación en su salud y que esas circunstancias le impidan o dificulten sustancialmente el desempeño de sus funciones laborales en condiciones regulares y que se tema que, en esas condiciones particulares, pueda ser discriminada por ese solo hecho”

En este sentido, dice la Corte que todo despido de las personas en debilidad manifiesta o indefensión sin el cumplimiento del permiso se presume que fue por su afectación y por tanto hay una ineffectividad del despido de plano. Esa situación exige el reintegro a un cargo de iguales o mejores condiciones sin riesgo de empeorar su estado de salud.

Ese despido da lugar al pago de salarios y prestaciones causadas desde el momento del despido hasta el reintegro, más la indemnización de 180 días de salario.

Se ve claramente una diferencia de criterios en cuanto a quién se considera objeto de protección laboral reforzada. Personalmente, creo que se debe evaluar cada caso concreto y particular, pues las condiciones específicas de cada uno darán los presupuestos que se necesitan para considerarlo objeto o no de dicha protección.

Exigir un porcentaje mínimo en la calificación de pérdida de capacidad laboral puede resultar desconocedor de los derechos cuando realmente haya una situación que por sus circunstancias sea merecedor, aunque no por el cumplimiento de la norma. Sin embargo, es necesario mantener un equilibrio y un punto de partida para no caer en el abuso de otorgar indiscriminadamente esa protección, y utilizar las disposiciones contenidas de calificación como disposiciones de base y guía.

Mecanismos de garantía de la protección laboral reforzada del limitado

Existen tres mecanismos básicos para buscar y lo-

grar el cumplimiento de la protección laboral reforzada. Estos medios son jurisprudencialmente los que con mayor frecuencia y regularidad ordena el juez de tutela para amparar los derechos vulnerados de los trabajadores con limitación física, psíquica o sensorial y son los siguientes:

La reubicación

Definido por Ley 776 de 2002 que en su artículo 8 establece que los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

La reubicación es el mecanismo que en primera instancia debe agotar el empleador cuando se está ante la vigencia de la relación laboral y el trabajador debido a su condición de salud no puede continuar realizando las labores encomendadas. Sin embargo, no es usual que el empleador emplee esta herramienta como primera medida, y en consecuencia, cuando el trabajador ha sido despedido de su trabajo interpone acción de tutela para buscar la protección y el respeto de sus derechos a través del reintegro y con ello la reubicación, lo cual es ordenado por el juez cuando se dan los presupuestos y se acreditan las condiciones para ello.

Para la Corte Constitucional el derecho a la reubicación no se limita al simple cambio de funciones, sino que exige la proporcionalidad entre las labores y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados, y la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor.

Al respecto Vergara (2009) ha dicho que el Convenio 159 de la OIT en su artículo primero regula el tema, y los artículos 16 y 17 del Decreto reglamentario 2177 de 1989 establecen el derecho a que se asignen funciones acordes con el tipo de limitación o de traslado a cargos apropiados, siempre que la incapacidad no impida el cumplimiento de

las nuevas funciones ni impliquen riesgos para la integridad del trabajador.

Así las cosas, si la relación laboral se encuentra activa, el empleador tiene a su cargo el cumplimiento de dos obligaciones impuestas por la ley, las cuales son la de reubicación y capacitación del trabajador, pues es la forma de garantizarle el derecho al trabajo y la protección laboral reforzada que tiene ese trabajador por la condición de limitación que presente en la actividad laboral.

En relación a esto, el artículo 17 del decreto 2177 de 1989 consagra el deber de reubicar al trabajador cuya discapacidad no origine el reconocimiento de una pensión de invalidez, en un cargo acorde con su limitación; y si se trata de una contingencia de origen profesional, el artículo 8 de la ley 776 de 2002, adiciona dicha obligación al establecer que para poder cumplir con ella, el empleador debe efectuar al interior de la empresa, los movimientos que fueren necesarios. Concepto que es apoyado en el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia, pues al regular el derecho de la rehabilitación profesional de los discapacitados, determina específicamente la obligación del empleador de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica.

El reintegro

Definido por el artículo cuarto de la ley 776 de 2002 en los siguientes términos: "Reincorporación al trabajo: Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría". Jurisprudencialmente es común por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, en algunos casos, condenar al empleador por 180 días de salario del trabajador al tiempo de la terminación del contrato de trabajo, traído a valor presente, por el hecho de haberlo despedido sin la autorización del Ministerio de trabajo.

Esa sanción de 180 días de salario es considerada una sanción suplementaria, pues además de ello, se ordena la reincorporación a las labores que estaba desempeñando si las condiciones físicas lo permiten, o de lo contrario, la reubicación en una labor acorde a sus capacidades.

Si el empleador no puede efectuar la reincorporación ni la reubicación, según el caso, debe acreditar las circunstancias objetivas que lo justifican. Tal y como quedo expresado por la Corte Constitucional en la Sentencia T - 469 de 2004.

Son también de especial importancia en este tema, las siguientes sentencias de la Corte Constitucional:

La T 992 de 2008, la cual establece frente a la estabilidad laboral reforzada, que esta es desconocida cuando el empleador despide al trabajador incapacitado por haber superado los 180 días. Es claro para la Corte, que en casos como estos el empleador debe brindarle a su trabajador una especial protección por encontrarse en debilidad manifiesta, y por tanto se debe amparar su derecho ordenando el reintegro laboral, sin que ello signifique como se ha dicho en varias oportunidades, una solución de continuidad.

Además, señala la Corte en la Providencia citada que:

(...) El empleador deberá respetar la permanencia en el cargo hasta que el accionante se encuentre en condiciones de salud normales para obtener otro trabajo. No obstante, lo expuesto la Sala aclara que la orden de reintegro no permitirá una permanencia a perpetuidad del peticionario. Se le podrá desvincular en el momento en que se configure una justa causa de despido, o tratándose de persona con limitaciones, respetando el debido proceso de acuerdo a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 -es decir autorización de la oficina del trabajo e indemnización adicional de 180 días de salario..."

La T 050 de 2011, donde de nuevo hace valer la protección del derecho a la protección laboral reforzada, y en este caso, cuando ella es vulnerada

por despedirse a un trabajador que supera los 180 días incapacitados por una disminución física sufrida por un accidente de trabajo ya que el trabajador se encuentra sin duda alguna en una situación de debilidad manifiesta; y a pesar de que el numeral 15, literal a del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo permita el despido con justa causa cuando se superen los 180 días, el empleador debe tener en cuenta que ello requiere la calificación del porcentaje de pérdida de capacidad laboral, dictamen del cual dependerá la protección constitucional que se le deberá brindar, pues no se podrá despedir al trabajador con el fin de garantizar al trabajador incapacitado la continuidad en el tratamiento y en el acceso a la atención médica, y la autorización de la oficina de trabajo, so pena de operar la presunción de despido discriminatorio.

La T 614 de 2011, donde se pronuncia en los mismos términos de las anteriores dos sentencias ya examinadas, y señala en relación a la protección de aquellos que se encuentran en debilidad manifiesta por su condición limitada y que por tanto son objeto de protección laboral reforzada, que:

(...) El amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia, entendida como una pérdida o anormalidad, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales (...)

La justa causa

Para determinar cuándo es procedente terminar un contrato por justa causa en relación a las personas que presentan algún tipo de limitación, contamos de un lado con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y de otro lado, con el Decreto 019 de 2012 que consagraba como posibilidad para dar por terminado el contrato con justa causa de un

trabajador limitado sujeto de protección laboral reforzada sin necesidad de la autorización del Ministerio del Trabajo cuando existiere justa causa. Sin embargo, el artículo 137 del Decreto en mención fue demandado por inconstitucional, y declarado por la Corte como inexecutable mediante Sentencia C-744 de 2012, aunque no por el sentido mismo de la inconstitucionalidad que representa el artículo, sino por el cargo de exceso que hubo en el ejercicio de las facultades extraordinarias.

En consecuencia, sigue siendo obligatoria la autorización de la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo aun con la existencia de una justa causa, resultando dicha declaratoria acorde a la línea jurisprudencial que ha tenido la Corte Constitucional, a pesar de que los móviles de la inexecutable no obedezcan a ellos.

Al respecto, se tienen las siguientes sentencias que se pronuncian en cumplimiento a los términos antes expuestos: La sentencias T 271 y la T 211 de 2012, en las cuales no se observó el debido proceso para despedir previa autorización a trabajadores que gozaban de protección laboral reforzada, y en consecuencia se ordena reintegro y pago equivalente de 180 días de salario.

La calificación de pérdida de capacidad laboral

A través de este mecanismo, se busca que con la calificación que obtenga la persona con algún tipo de limitación pueda ser objeto de protección reforzada una vez se obtenga el porcentaje de calificación, pues el hecho de tener una calificación previa cobra verdadera importancia cuando los derechos del trabajador son vulnerados, pues dicha calificación apunta en principio a que se presuma la motivación del empleador, y con mayor razón, cuando se está en instancia de la Corte Suprema de Justicia quien exige una calificación previa de la pérdida de capacidad laboral del trabajador para el reconocimiento de la especial protección. Además, según sea el caso y dependiendo del porcentaje de pérdida de capacidad laboral, al trabajador se le podrá reconocer una pensión, algo que es todavía mucho más garantista para el trabajador

que tiene una limitación profunda, pues es la forma por la cual se protegerá ese derecho de protección laboral reforzada.

Empero, queda en la práctica una situación mucho más problemática y preocupante, y es que con relación al Manual Único de Calificación de Invalidez⁶, es claro que dicho mecanismo está hecho para calificar como su mismo nombre lo dice la invalidez exclusivamente, y lastimosamente nuestro sistema normativo no tiene con los mecanismos eficientes para la calificación no solo de la invalidez, sino también de la deficiencia y las discapacidades en integración a las pautas establecidas por la CIF, pues son aspectos independientes que como tal deben ser evaluados, valorados y tratados.

Es evidente que hoy es una necesidad que tiene nuestra sociedad y nuestro sistema legislativo pues a la creación de dichos mecanismos deben dirigirse los próximos avances que se realicen en la materia.

Viabilidad del reintegro a través de la acción de tutela

Presupuestos de la acción de tutela

La viabilidad del reintegro a través de la acción de tutela está dada por el cumplimiento de los presupuestos del ejercicio de dicha acción; es decir, siempre que se den los requisitos que la ley establece para ello. Y es importante advertir en este punto que es precisamente la tutela el principal medio judicial que se utiliza para pedir el amparo y realización efectiva de la protección laboral reforzada cuando ésta ha sido vulnerada, precisamente por caracterizarse por los principios de celeridad, economía, eficacia, entre otros, según el artículo tercero del Decreto 2591 de 1991, ya que se trata de derechos muy importantes como los fundamentales que pueden sufrir un perjuicio irremedia-

⁶ Aprobado por el Decreto 962 de 1995 y modificado por el Decreto 917 de 1999

ble, y por eso la acción de tutela es el mecanismo transitorio con trámite preferente más idóneo.

Para empezar, antes de ahondar en el tema judicial de la tutela y sus aspectos jurisprudenciales, es importante hacer una breve reseña de lo que es la acción de tutela. Así, la acción de tutela como herramienta constitucional pretende la salvaguarda de los derechos fundamentales, y es precisamente por ello, que ésta tiene un campo de acción limitado o reducido a tales derechos.

Veamos a continuación los criterios que tienen la finalidad de determinar la procedencia y cumplimiento de los requisitos legales para acceder a la acción en mención, los cuales se refieren en su reconocimiento a las fuentes o el origen que contienen los derechos fundamentales.

Según la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla⁷ algunos aspectos a tener en cuenta en material laboral y de seguridad social para el reconocimiento de los derechos fundamentales a través del ejercicio de la acción de tutela son:

Determinación de derechos fundamentales por conexidad: En donde encontramos con mayor relevancia los derechos de seguridad social en salud y pensiones; y el derecho al medio ambiente.

Los derechos fundamentales por conexidad tienen su origen en la sentencia T 571 de 1992, y son aquellos que no siendo denominados como tales en el texto constitucional, les es atribuida esta calificación en virtud de la íntima e inescindible relación con otros derechos fundamentales, de forma

⁷ La Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla" – EJRLB, es el Centro de Formación Inicial y Continua de funcionarios y empleados al servicio de la Administración de Justicia en Colombia. Creada en 1970, inició su funcionamiento en 1987 y fue incorporada a la Rama Judicial como unidad adscrita a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura; de acuerdo con sus políticas, se ha consolidado como un centro de pensamiento en donde los y las participantes han creado una verdadera comunidad científica en la Rama Judicial a través del intercambio de experiencias y la construcción permanente y pluralista del conocimiento y con ello, posibilitan el enriquecimiento y mejoramiento constante de la Administración de Justicia para garantizar un acceso efectivo a la justicia de todas las personas que acuden a ella. (www.ejrlb.net)

que si no fueran protegidos en forma inmediata los primeros, se ocasionaría la vulneración o amenaza de los segundos.

Particularmente es de nuestro interés el derecho fundamental por conexidad a la seguridad social en salud y el mínimo vital: El cual se caracteriza por ser fundamentales de los niños por disposición constitucional, y por disposición jurisprudencial es el derecho a la salud fundamental de las personas de la tercera edad y de las personas en situación de discapacidad.

Pero serán por conexidad entonces, solo en los casos que se relacione con el derecho fundamental a la vida, a la integridad personal, al mínimo vital y/o a la dignidad humana.

La acción de tutela se identifica por ser un mecanismo constitucional de tipo subsidiaria, residual y autónoma. Lo cual quiere decir que solo es posible hacer uso de esta cuando ya se han agotado las demás garantías como instancias o recursos judiciales para reclamar del derecho en afectación real o inminente, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante.

Criterio jurisprudencial

Respecto al reintegro, tanto la Corte Suprema de Justicia como la Corte Constitucional han sido claras en amparar la protección laboral reforzada de la persona con limitación a través del reintegro, aunque esa protección se da en diferentes términos; es decir, la Corte Constitucional otorga una protección más amplia que la Corte Suprema de Justicia, en tanto que la primera además del reintegro ordena el pago correspondiente a 180 días de salario a favor del trabajador, mientras que la segunda, solo accede al reintegro, teniendo en cuenta además lo que ya se ha dicho respecto al porcentaje que exige la Corte Suprema de Justicia del 25%, y que la Corte Constitucional no se ciñe a

ello sino que evalúa la condición particular y específica del trabajador respecto a su salud.

Sin embargo, y conforme a lo expuesto anteriormente, habrá que entenderse que la tutela no procederá por la simple desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección, sino que será necesario probar la coxidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho.

Por lo tanto, el Juez debe considerar procedente la acción de tutela si existe un nexo entre dicha pretensión con un derecho fundamental que pueda estar siendo vulnerado y/o amenazado, lo que implica necesariamente la evaluación y análisis en cada caso concreto según las condiciones propias del trabajador y las labores a desempeñar y la naturaleza de la empresa o el empleador.

Algunos de los pronunciamientos de la Corte Constitucional respecto del reintegro son:

- La sentencia T- 230 del 26 de marzo de 2010 con magistrado ponente María Victoria Calle Correa donde se establece en cuanto a la existencia de otro mecanismo judicial para resolver las peticiones del accionante, la corte en reiteradas ocasiones ha establecido que la acción de reintegro procede cuando se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada, a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y el trabajador discapacitado. Esto con el fin, de que estas personas pueda contar con un mecanismo expedito para dirimir los conflictos laborales cuando el afectado es un sujeto que amerite una estabilidad laboral reforzada.
- La sentencia T 019 de 2011 con magistrado ponente Dr. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo donde se aclara que las facultades del ejercicio de amparo constitucional de la tutela como mecanismo transitorio son para el

reintegro más no para el pago de los salarios y prestaciones.

- La sentencia T- 812 del 21 de agosto de 2008 con magistrado ponente Jaime Córdoba Triviño. Expediente T-1.848.988: En cuanto al principio de estabilidad en el empleo, aclara que éste hace parte del conjunto de mandatos constitucionales que informan el desarrollo de las relaciones laborales, por ende la Corte ha considerado que su protección puede darse de diversas formas y en diversos grados. Así, el grado más alto de protección a la estabilidad laboral, está representado por el reintegro al cargo. En cuanto la estabilidad laboral de un discapacitado el derecho a ésta adquiere el carácter de fundamental cuando una de las partes en la relación laboral se encuentra sometida a una debilidad manifiesta, para eso si un despido que tiene como motivación explícita o velada la condición física del empleado, constituye una acción discriminatoria y un abuso de la facultad legal de dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo. En consecuencia no puede proceder un despido si éste obedece a una utilización abusiva de una facultad legal, para esconder un trato discriminatorio hacia un empleado pues, de acuerdo con el principio de igualdad, no puede darse un trato igual a una persona sana que a una que se encuentra en condición de debilidad manifiesta.

La acción de tutela entonces, es el principal mecanismo judicial buscado y ejercido para lograr la protección y amparo de los derechos vulnerados, lo que es absolutamente positivo dentro de la idea general de democracia y del Estado Social de Derecho.

Conclusiones

Las limitaciones en los trabajadores son hoy un punto de atención en la regulación normativa del Derecho laboral y de la Seguridad Social, el cual debe responder a las pautas internacionales de protección y respeto al trabajo, la seguridad social y la especial protección. Esto implica el análisis global de las normas nacionales, internacionales

como los tratados adoptados por Colombia, y la prevalencia de las normas constitucionales que consagran la especial protección de los discapacitados.

Lo anterior, por cuanto en un mundo como el de hoy y en un Estado Social de Derecho como el colombiano que propende por el bienestar del hombre, es claro que la limitación como concepto general no es un problema exclusivo del individuo afectado, sino un factor social en el cual es necesaria la intervención del Estado para crear políticas que ayuden a enfrentar esta problemática de manera positiva y conciliadora para lograr la integración de aquellos individuos en todas las esferas de la sociedad, tema por el cual debe preocuparse y ocuparse el gobierno para la creación real y directa de esas políticas públicas de Salud, Seguridad Social y Trabajo en el Derecho Laboral cuando sea éste quien asuma la obligación de garantizar esos derechos a los trabajadores, y no un particular en su función de empleador.

Si bien hace falta regulación normativa en varios aspectos laborales para este tipo de población, es claro que el Estado Colombiano a través del poder legislativo y judicial ha venido desarrollando bien su labor en la tendencia de reconocer y proteger esencialmente los derechos fundamentales de las personas limitadas, pero como se dejó visto esa labor debe continuar con el fin de acercarnos cada vez más y de la mejor manera posible a todos los postulados internacionales que se han adoptado con un principio base en mi criterio como lo es el de pro homine enmarcado dentro de los Derechos Humanos.

Referencias

- Parra, M. Manual de derecho probatorio. (2006). Décima quinta edición. Bogotá: Ediciones el profesional.
- Pérez, A. M. (2012). La especial protección constitucional del trabajador discapacitado.
- Vergara, J. R. (2009). El reintegro y la crisis económica mundial. En: El derecho del trabajo y de la segu-

ridad social. Bogotá: Universidad del Rosario, p. 128-145

Fuentes normativas

- Organización de las Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Resolución 2200A (Asamblea General de las Naciones Unidas). Suscrita el 16 de Diciembre de 1976.
- Organización de las Naciones Unidas. Declaración de los derechos de los impedidos, Resolución A.G. Resolución 3447 (XXX) (Asamblea General de la Naciones Unidas). Suscrita en 1975.
- Organización de Estados Americanos. Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación de personas con discapacidad. Suscrita en Guatemala el 6 de julio de 1999.
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio 159. Suscrito el 22 de junio de 1983.
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio 161. Suscrito en 1985
- República de Colombia. Congreso de la República. Ley 1562 de 2012. "Por medio del cual "por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional"
- República de Colombia. Congreso de la República. Ley 74 de 1968. "Por medio de la cual se aprueban los "Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como el Protocolo Facultativo de este último, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en votación Unánime, en Nueva York, el 16 de diciembre de 1966"
- República de Colombia. Congreso de la República. Ley 762 de 2002. " Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999)."
- República de Colombia. Congreso de la República. Ley 82 de 1988."Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional

y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69a. reunión, Ginebra, 1983

República de Colombia. Congreso de la República. Ley 378 de 1997. "Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo" adoptado por la 71 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985"

República de Colombia. Congreso de la República. Ley 1316 de 2009. "Por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 361 de 1997, se reconoce un espacio en los espectáculos para personas con discapacidad y se dictan otras disposiciones."

República de Colombia. Congreso de la República. Ley 361 de 1997. "Por medio de la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones."

República de Colombia. Congreso de la República. Ley 776 de 2002. "Por medio de la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales".

República de Colombia. Congreso de la República. Ley 982 de 2005. "Por medio de la cual establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordo ciegas y se dictan otras disposiciones."

República de Colombia. Congreso de la República. Ley 361 de 1997. "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Colombia."

República de Colombia. Congreso de la República. Ley 790 de 2002. "Por medio de la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al Presidente de la República

República de Colombia. Congreso de la República. Constitución Política de Colombia. Publicada el 20 de julio de 1991.

República de Colombia. Congreso de la República de Colombia. Ley 1145 de 2007. "Por medio de la cual

se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones."

República de Colombia. Corte Constitucional . Sentencias T 019 de 2011. Magistrado Ponente: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

República de Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T 025 de 2011. Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva.

República de Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C 744 de 2012. Magistrado Ponente: Nilson Pinilla Pinilla.

República de Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T 019 de 2011. Magistrado Ponente: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo

República de Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T 614 de 2011. Magistrado Ponente: Nilson Pinilla Pinilla.

República de Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T 050 de 2011. Magistrada Ponente: Maria Victoria Calle Correa.

República de Colombia. Corte Constitucional. Sentencia de T 211 de 2012 .Magistrada Ponente: Maria Victoria Calle Correa

República de Colombia. Corte Constitucional. Sentencia de tutela T 230 de 2010. Magistrada Ponente: Maria Victoria Calle Correa

República de Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T 271 de 2012. Magistrado Ponente: Nilson Pinilla Pinilla

República de Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T 395 de 2001. Magistrado Ponente. Marco Gerardo Monroy Cabra.

República de Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T 412 de 2010. Magistrada Ponente: Maria Victoria Calle Correa.

República de Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T 469 de 2004. Magistrado Ponente: Rodrigo Escobar Gil.

República de Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T 812 de 2008. Magistrado Ponente: Jaime Córdoba Triviño.

República de Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T 992 de 2008. Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo.

República de Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T 039 de 2010. Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio.

República de Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T 118 de 2010. Magistrado Ponente: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

República de Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T 230 de 2010. Magistrada Ponente: Maria Victoria Calle Correa.

República de Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T 232 de 2010. Magistrado Ponente: Maria Victoria Calle Correa

República de Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T 412 de 2010. Magistrado Ponente: Maria Victoria Calle Correa

República de Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C- 531 de 2000. Magistrado Ponente: Alvaro Tafur Galvis.

República de Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sentencia Radicado 32532 de 2008. Magistrada Ponente: Els Del Pilar Cuello Calderón.

República de Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sentencia Radicado Nro. 35532 de 2008.

República de Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sentencia Radicado 18660 de 2002.

República de Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sen-

tencia Radicado 25130 de 2006.

República de Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sentencia Radicado 37440 de 2010

República de Colombia, Gobierno Nacional. Decreto 2177 de 1989. "Por el cual se desarrolla la ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio numero 159, suscrito con la organización internacional del trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas."

República de Colombia. Gobierno Nacional. Decreto 2463 de 2001. "Por medio del cual se se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez en Colombia."

República de Colombia. Gobierno Nacional . Decreto 2591 de 1991. "Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política."

República de Colombia, Gobierno de Colombia. Decreto 917 de 1999. "Por el cual se modifica el Decreto 692 de 1995."

República de Colombia. Gobierno de Colombia. Decreto 276 de 2000. "Por medio del cual Por el cual se modifica el Decreto 1068 de 1997

República de Colombia. Gobierno de Colombia. Decreto 524 de 2000. "Por medio del cual se modifica el Decreto 1346 de 1994"

República de Colombia. Gobierno de Colombia. Decreto 205 de 2003. "Por medio del cual se crea el Ministerio de Protección Social."

