



Proceso y actuación judicial ante el derecho de estabilidad laboral por debilidad manifiesta

Verónica Rodríguez Adarve

Trabajo de grado presentado para optar al título de Especialista en Derecho Procesal

Carolina Rojas Flórez

Magister en Derecho Procesal

Universidad de Antioquia
Facultad de Derecho y Ciencias políticas
Especialización en Derecho Procesal
Medellín, Antioquia, Colombia
2022

Cita

(Rodríguez Adarve, 2022)

Referencia

Rodríguez Adarve, V. (2022). *Proceso y actuación judicial ante el derecho de estabilidad laboral por debilidad manifiesta*. [Trabajo de grado especialización]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

Estilo APA 7 (2020)



Especialización en Derecho Procesal, Cohorte XV.



Biblioteca Carlos Gaviria Díaz

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda Céspedes.

Decano: Luquegi Gil Neira.

Coordinadora de Posgrados: Juliana Pérez Restrepo.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Resumen

Al especificar la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, es un derecho de carácter constitucional, que reúne dos principios como son el de estabilidad laboral y la debilidad manifiesta. Frente a la definición de este principio en tres casos posibles como son: estado de embarazo, fuero sindical, y discapacidad, tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema de Justicia, se han visto contrariadas en la revisión de pruebas y procedimientos como la tutela, que en su funcionamiento determinen el amparo bajo este derecho. Así las cosas, la siguiente propuesta basada en una revisión documental de las leyes y las sentencias proferidas por dichas instancias, pretende recoger el desarrollo normativo y las disposiciones de este derecho dentro del ordenamiento constitucional y laboral, para problematizar la crisis de la racionalidad procesal con planteamientos como el de Michel Taruffo.

Palabras claves: discapacidad, estabilidad laboral, debilidad manifiesta, Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia, tutela y racionalidad procesal.

Summary

By specifying the reinforced labor stability due to manifest weakness, it is a Constitutional right, which brings together two principles such as labor stability and manifest weakness. Faced with the definition of this principle in three possible cases such as: pregnancy, union privilege, and disability, both the Constitutional Court and the Supreme Court of Justice, have been contradicted in the review of evidence and procedures such as the action of protection, which in its operation determine protection under this right. Thus, the following proposal, based on a documentary review of the laws and judgments issued by these instances, aims to collect the normative development and the provisions of this right within the constitutional and labor order, to problematize the crisis of procedural rationality with approaches such as that of Michel Taruffo.

Key words: disability, labor stability, manifest weakness, constitutional court, supreme court of justice, action of protection and procedural rationality.

Sumario

Introducción. 1. Discapacidad. 1.1 Desarrollo histórico de la noción de discapacidad. 1.2 iniciativas internacionales frente a la condición de discapacidad. 1.3 tratados internacionales sobre la condición de discapacidad. 2. Legislación colombiana frente a la condición de discapacidad y la figura de debilidad manifiesta. 2.1 Estabilidad laboral reforzada en la Ley 361 de 1997. 2.2 Estado de embarazo 2.3 Fuero sindical. 2.4 Condición de discapacidad. 3. La tutela como mecanismo y proceso para la protección de la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta. 3.1 Pronunciamientos de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia. 3.2 Crisis en la racionalidad procesal. Conclusiones. Referencias bibliográficas.

Introducción

La siguiente propuesta se inscribe en la especialización en Derecho Procesal de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia, 2022. Teniendo en cuenta este marco, el trabajo se ocupará de identificar el proceso y la actuación judicial del derecho de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta en el contexto colombiano, ello implica detallar los puntos de análisis que se tienen referenciados para presentar la situación jurídica de este derecho dentro del escenario investigativo colombiano, lo cual brinda la posibilidad de recoger la discusión que se ha generado frente a este tema, y así visibilizar los derechos, necesidades y situaciones que experimentan las personas con algún tipo de discapacidad en el escenario laboral.

Es así como, se ha de implementar una metodología con enfoque cualitativo, que se compone de una revisión y análisis documental de las actuaciones jurídicas del derecho de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta. Para ello, se ha realizado una revisión del material bibliográfica que se ha emitido frente a este tema, de lo cual se puede resaltar lo siguiente: por un aparte, se encuentran trabajos investigativos que se ocupan de revisar el derecho de estabilidad laboral reforzada, como aquel derecho que adquiere un carácter constitucional y tiene como propósito fundamental, que cualquier persona conserve su empleo, y no se le despida ante una situación de vulnerabilidad sin las determinaciones previstas por la ley.

En este orden de ideas, dentro de las búsquedas se encuentran referencias entorno a la configuración de este derecho, cuestión que implica una revisión sobre la condición de discapacidad y la alineación de las leyes nacionales a los convenios internacionales que se han emitido durante las últimas décadas, para incluir a las personas que padecen algún tipo de discapacidad dentro del escenario laboral y social. De ahí que se revise, la configuración que ha tenido a nivel histórico la situación de discapacidad, así como las diferentes herramientas que existen a nivel jurídico para proteger el derecho de estabilidad laboral, de manera tal que los empleadores y los sistemas de contratación no sucumban en un tipo de discriminación a la hora de contratar o retirar del trabajo, bien sea a una persona que posee algún tipo de discapacidad o aquella que la adquiere mientras está vinculado a un escenario laboral.

Por otra parte, se encontró dentro de la discusión del tema en cuestión, investigaciones y planteamientos inclinados a mostrar los efectos del derecho de estabilidad laboral reforzada dentro del escenario laboral colombiano, puesto que las altas garantías previstas en la Ley 361 de 1997, donde se determina la integración social a personas con limitaciones, han originado ciertas barrera frente a la contratación de persona que posean alguna limitación o discapacidad, puesto que los términos del retiro o despido tienen que estar en armonía con las disposiciones que se hallan en dicha ley, donde se encuentra contemplado que ante cualquier despido a una persona que tenga un tipo de vulnerabilidad física y mental, esta se deberá realizar luego de la previa autorización otorgada por el Ministerio de trabajo.

Con el ánimo de recoger las discusiones y los temas que componen este derecho, el presente trabajo se concentra, como se señaló antes, en la revisión del proceso y las actuaciones judicial frente a este derecho, para ello se realizará la revisión de la noción de discapacidad, de ahí que se mencione a grandes rasgos como se ha configurado la idea y el reconocimiento de la condición de discapacidad, para esto se puntualizará en el desarrollo normativo y los convenios internacionales que se han generado a mitades y finales del siglo XX, con el propósito de incluir a la esfera social, a aquellas personas que experimentan algún tipo de discapacidad, y que para el caso colombiano, dicha cuestión se analizará mediante la Ley 361 de 1997 donde se encuentra contempladas las disposiciones en lo concerniente a la figura de estabilidad laboral reforzada.

Por otra parte, se revisarán los entes administrativos que se ven implicados a la hora de abordar el derecho de estabilidad laboral reforzada, lo cual implica revisar los fallos de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y el Ministerio de Trabajo, en lo referente a las

acciones y los procesos judiciales que se contemplan en caso tal, de que el derecho a la estabilidad laboral se vea amenazado por algún tipo de acción discriminatoria que afecte la integridad y seguridad de un trabajador que posea algún tipo de discapacidad.

1. Discapacidad

La siguiente propuesta de análisis documental se dedica a revisar las actuaciones judiciales y los procesos correspondientes, para el derecho de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta en el contexto colombiano, con este fin se pretende revisar el principio que en términos jurídicos define la situación de este derecho como es la discapacidad. Por este motivo, la discapacidad entendida como una condición especial de salud, que requiere un amparo jurídico para aquellas personas que padezcan una deficiencia física, sensorial o psíquica, se convierte en una condición que en esta ocasión, aporta un análisis previo para la revisión de este derecho en materia de los proceso y las actuaciones judiciales correspondientes, a partir de la administración especial que este derecho posee con órganos como la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia.

En este orden de ideas, el presente apartado pretende dar un abordaje histórico del trasegar de la condición de discapacidad, para revisar los diferentes sentidos que han terminado por influir en el desarrollo jurídico que se manifiesta a través de los diferentes convenios y pronunciamientos de organismos internacionales de forma tal que, se visibilice la situación de discapacidad como un tema prioritario para las agendas políticas de los mandatarios y la inclusión de este tema y su desarrollo normativo dentro del ordenamiento jurídico de cada país.

1.1 Desarrollo histórico de la noción de discapacidad

Para iniciar es preciso afirmar que la discapacidad se refiere a “situación de la persona que por sus condiciones físicas o mentales duraderas se enfrenta con barreras a su acceso a la participación social” (Real Academia Española, S.f., definición 1). Esta definición permite abordar uno de los mayores cuestionamientos como es ¿de qué manera han sido reconocidas las personas que experimentan algún tipo de discapacidad a través de la historia? Dicha pregunta implica abordar las nociones que han existido en cada época y sociedad, lo cual resulta ser un gran desafío

para esta propuesta, por ende, se propone una revisión general de los aspectos más importantes a la hora de considerar la evolución histórica de esta condición.

Siendo así, una idea distendida y preponderante a la hora de pensar en la condición de discapacidad es la dicotomía que se zanja entre lo normal y lo anormal (Mendoza Molina, 2014, p. 19). Esta dicotomía se podría considerar como uno de los basamentos que ha discriminado entre aquellos seres humanos, que por sus características y diferencias pueden participar de las diferentes dimensiones de la vida social o, por el contrario, son privados de participar en estas. Tenemos entonces que hay una demarcación histórica entre la época prehistórica, la época antigua, la Edad Media y la época contemporánea (Collazos, 2008, p. 17) como cuatro grandes momentos donde se pueden identificar las variaciones para la noción de discapacidad.

Por una parte, se encuentra que en la era prehistórica y la época clásica, las malformaciones y discapacidades eran reconocida como atribuciones dadas por los dioses a los mortales, de modo que, las discapacidades en estos momentos atravesados por lo mítico- religioso, adquiere una connotación distinta para cada cultura, piénsese por ejemplo como un don o capacidad que permite a los pobladores de una comunidad conectar con sus divinidades, este sentido se afinca más en el caso de las comunidades prehispánicas, o como ejemplo contrario, el caso de las poblaciones espartanas, que a raíz de la discapacidad de algunos de los miembros de su sociedad, realizaban prácticas como el infanticidio, para descartar a quien no cumpliera con las características propias de un guerrero fuerte y resistente para la guerra.

Ya en lo que respecta a la Edad Media, la discapacidad es considerada como un castigo divino, y como la manifestación de presencias demoniacas, total que, a esta consideración se sumaron las crisis sociales a raíz de la lepra y las enfermedades que se dieron en esta época, cuestión que dejará a su paso un alto número de muerte y mendicidad. Para 1247 dicha situación repercutirá en la creación de los asilos, como instituciones que terminarían por acrecentar la idea de la escisión entre lo normal y lo anormal dentro de la organización social; podemos citar a Foucault (1986) quien en su libro *historia de la locura en la época clásica* menciona en el capítulo II del primer volumen, *sobre el gran encierro*, lo siguiente: “Los grandes hospicios, las casas de internación, las obras de religión y de orden público, de socorro y de castigo, de caridad y de previsión gubernamental, son un hecho de la edad clásica” (p. 76).

En continuación de la interpretación del gran encierro de Foucault, se tiene que para el renacimiento aparecen las primeras instituciones y prácticas médicas que consideran la locura

como una enfermedad que necesita un proceso de cura, de ahí que se consoliden los primeros hospitales psiquiátricos, los leprosorios y los albergues. Estos entran a participar dentro del discurso de la caridad y la asistencia, cuestión que muestra el cambio de mentalidad, a la hora de reconocer la condición de discapacidad, donde se deja a un lado aquella connotación mágico-religiosa que le había otorgada la época prehistórica y clásica, para considerarse como temas y objetos de interés para la ciencia y el saber médico de la época.

Un aspecto clave, es que para la época moderna con el discurso de la razón, los avances médicos y científicos, se crea una relación con la discapacidad que tiende a una significación más tendiente a la rehabilitación e inclusión de esta dentro el desenvolvimiento de la vida social, puesto que, con el auge y desarrollo del capitalismo y las sociedades industriales, se considerara el funcionamiento de cada individuo de la población como una condición para la producción y el desarrollo en términos económicos y sociales.

Frente a este abordaje, es importante concluir que la visión moderna de la discapacidad, la cual se puede ubicar en los siglos XVIII, XIX, XX y XXI, ha resuelto su consideración en una perspectiva de rehabilitación, asistencia social e inclusión, que desde una perspectiva individual se ha visto influenciada por dos situaciones como son:

...el auge del desarrollo de la “ciencia”, los avances de la medicina y de la teoría microbiana que posicionan el conocimiento médico y el manejo de las enfermedades desde una mirada individual; su explicación desde la historia natural, con el consecuente tratamiento de las mismas a expensas del conocimiento “científico y especializado”. Por último, el surgimiento y fortalecimiento de la rehabilitación por cuenta de los efectos de la primera guerra mundial, con los saldos de personas lesionadas, amputadas, con limitaciones motrices y con alteraciones psicológicas, todas manejadas y tratadas como problemas individuales. (Mendoza Molina, 2014, p. 57)

Por consiguiente, se puede notar que, tras los desarrollos científicos influenciados por los movimientos industriales y capitalistas, y los grandes acontecimientos catastróficos de esta época como lo fueron la primera y segunda guerra mundial, se generó otro cambio dentro de la mentalidad de las poblaciones a la hora de reconocer la condición de discapacidad, puesto que iniciativas gubernamentales a nivel internacional, mediante tratados y convenios, dinamizarán la

configuración de un ordenamiento jurídico que tenga como propósito fundamental, incluir a las personas con discapacidad a la esfera económica, política y social.

Es preciso señalar que la época contemporánea, en cuanto a su idea y reconocimiento de la discapacidad, estará influenciada por una perspectiva de inclusión social, de ahí que las iniciativas internacionales que se expondrán más adelante, terminen por potenciar y generar un debate que se extiende desde los modos como se nombra y se reconoce la condición de discapacidad, hasta las herramientas de corte político y jurídico para incluir a esta parte de la población a todos los ámbitos de la esfera social como es la educación, el trabajo, la salud, entre otros.

1.2 Iniciativas internacionales frente a la condición de discapacidad

A finales de la segunda guerra mundial, tras los atropellos y vejámenes que se experimentaron en esta guerra, los países decidieron internacionalizar los derechos humanos como una medida para que los desastres ocasionados no se repitieran, en vista de ello surgen organismos internacionales como la Organización Mundial de las Naciones Unidas (ONU) quien proclama en 1948 la Declaración Universal de los Derechos Humanos, es así como en dicha declaración, específicamente en los artículos 5, 22, 23 y 25 encontramos discapaciones que conciernen a las personas con discapacidad (Mendoza Molina, 2014, p. 38). Por una parte, el artículo 5 determina que nadie será sometido a torturas o tratos crueles que impliquen una degradación humana.

Ya en el artículo 22 se determina que toda persona tiene derecho a seguridad social, para ello los Estados con la cooperación internacional tendrán que garantizar la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales que permitan la dignidad y el libre desarrollo de la personalidad. En lo referente al artículo 23 encontramos lo concerniente al derecho al trabajo y sus especificaciones para garantizar este derecho desde la generación de condiciones dignas. Por último, está el artículo 25 que hace referencia a las condiciones que se necesitan para tener un nivel de vida adecuado que asegure la salud y el bienestar.

Tras la declaración de estos derechos se nota un cambio progresivo en la concepción de discapacidad, lo cual muestra un enfoque social a la hora de considerar dicha condición, puesto que tras la declaración de la ONU se empiezan a celebrar convenios internacionales con el objeto de atender a diversas problemáticas sociales que la especie humana experimenta de diferentes formas. En este orden de ideas, durante 1949 la Comisión Social de la ONU se interesó por trabajar

y generar propuesta e informes que tuviesen como tarea principal, visibilizar la situación de personas con discapacidades físicas y sensoriales, total que, en 1955 se aprueba *el Programa internacional de Rehabilitación de Minusválidos Físicos*.

Ante esta iniciativa, se empezaron a realizar seminarios, encuentros y trabajos interdisciplinarios para revisar las situaciones que experimentan las personas con discapacidad, lo cual influyó, notablemente, en la creación en 1956 de la *International Social Service Review*, institución que se ocupa de garantizar seguridad social a nivel internacional (Biel Portero, 2011, p. 2). Desde entonces, diferentes movimientos que intentaban dar a conocer las condiciones de la PCD, terminaron por manifestar en el escenario público la necesidad de generar una integración social hacia las personas discapacitadas, así las cosas, en 1969 las Naciones Unidas emiten la *Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social de 1969*, donde se hace referencia a los física y mentalmente impedidos.

De forma análoga, para la década de los 70, las personas discapacitadas empiezan a ser titulares de derechos, para ello se adopta la *Declaración de los Derechos del Retrasado Mental*, como el primer instrumento que creó la ONU para la protección de personas con discapacidad mental; posteriormente, en 1975 se genera la *Declaración de Derechos de los Impedidos*, esta legislación permite ampliar la definición de discapacidad, tal como lo afirma el primer apartado en dicha declaración:

El término "impedido" designa a toda persona incapacitada de subvenir por sí misma, en su totalidad o en parte, a las necesidades de una vida individual o social normal a consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales. (Declaración Universal de los Derechos de los impedidos, 1975)

Es importante señalar que tanto la *Declaración de derechos del retrasado mental* como la *Declaración de los derechos de los impedidos* muestran un enfoque que propugna por la rehabilitación y la prevención, ello con el propósito de fortalecer la participación social de los impedidos. En vista de este propósito, en 1981 la Asamblea General de las Naciones Unidas proclama este año como *el Año Internacional de los impedidos*, posterior a esta acción la Asamblea decide en 1982 implementar el *programa de acción para los impedidos*, esta declaración será clave, para que cada Estado implemente y aplique dentro de su ordenamiento jurídico, aquellas

políticas y mediadas que promueven la integración de los impedidos en la vida social y el desarrollo de esta.

Por otra parte, tenemos un gran salto y avance en términos de configurar y establecer directrices más claras a nivel internacional, para trabajar con personas minusválidas, es así como a partir del el *Decenio Mundial de las Naciones Unidas para los Impedidos* que se celebró entre 1983 y 1991, se abre un panorama para la creación de convenios como *las Directrices de Tallin para el Desarrollo de los Recursos humanos en la Esfera de los impedidos de 1989* o *los principios para la protección de los enfermos mentales y el mejoramiento de la atención de Salud mental de 1991*. A través de estos encuentros y las discusiones que se dieron dentro de estos, se fue zanjando una comprensión hacia la condición de discapacidad como una cuestión en términos de derechos humanos, para entender un poco mejor esta cuestión, se ha de tener presente el informe de Leandro Despouy, el cual tiene por título *Los Derechos Humanos y las Personas con Discapacidad*, este informe emitido en 1992, tiene como punto de partida atender a la condición de discapacidad como una cuestión de Derechos humanos:

...es menester prestar especial atención a la no discriminación y al disfrute, en igualdad de condiciones, por parte de los discapacitados de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, incluida su participación activa en todos los aspectos de la sociedad. (Naciones Unidas, 2003)

Con base en este informe, se influyó en el reconocimiento por parte de la comunidad internacional de la discapacidad como una cuestión que implica los derechos humanos, de ahí que se acentué y tomé más fuerza este enfoque con mecanismos como *Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad* de 1993. Este instrumento tuvo como propósito pautar los precedentes en materia de los conceptos fundamentales relativos a la discapacidad, el cual se compone de requisitos para la igualdad de participación, esferas previstas para la igualdad de la participación, medidas de ejecución y mecanismos de supervisión (Naciones Unidas, 1993). Por consiguiente, dichas disposiciones tienen el propósito fundamental, por una parte, que las sociedades tomen mayor conciencia de las necesidades de las personas con discapacidad, sus derechos, y las contribuciones que estas pueden generar a la misma sociedad.

Por último, tenemos un gran salto para el fortalecimiento y la especificación de las normativas internacionales en materia de discapacidad, para ello es menester mencionar la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* y su *Protocolo facultativo*, como un documento que entra en vigencia el 3 de mayo del 2008, este documento ratifica la obligación que adquieren los países miembros de proteger los derechos de las personas con discapacidad; así pues, cada país está autorizado en desarrollar una jurisdicción especial para esta condición, la prueba del éxito de esta manifestación jurídica a nivel internacional fueron las 82 firmas que se obtuvieron por parte de los países pertenecientes a la Naciones Unidas para implementar dichas directrices dentro del ordenamiento jurídico de cada país.

2. Legislación colombiana frente a la condición de discapacidad y la figura de debilidad manifiesta

Luego de haber dado tratamiento a la legislación y los instrumentos jurídicos existentes a nivel internacional, para la protección de las personas con discapacidad, es necesario señalar que el ordenamiento jurídico colombiano se basa en un modelo social para interpretar dicha condición. Esto supone mirar la discapacidad como una cuestión que es producto de la interacción social y del contexto. Así mismo, una interpretación que posibilite la acción para su tratamiento y reconocimiento, implicará ver la discapacidad de una forma compleja, donde se ve involucrada la sociedad en general en lo que respecta a los constructos e interpretaciones de dicha condición.

Es así como el modelo social asume dos principios fundamentales para interpretar dicha condición como son:

- 1) La discapacidad no se origina en razones religiosas o científicas, sino sociales, es decir, surge de la manera como la sociedad se encuentra diseñada.
- 2) Las PCD tienen mucho que aportar a la sociedad, y dicha utilidad está estrechamente vinculada con la inclusión de estas personas en la sociedad mediante la aceptación de la diferencia. (Rincón, 2014, p. 15)

Dichos principios son acogidos por la legislación colombiana que, mediante su Constitución Política, la cual apela a los principios de justicia social y reconocimiento de aquellos grupos sociales que han sido socialmente marginados, interviene mediante los artículos 13, 47 y

53 para brindar seguridad social a las personas que poseen algún tipo de discapacidad. Por una parte, el artículo 13 establece el principio de la igualdad como una cuestión que el Estado garantizará sin importar la condición y, hace mención de la figura de debilidad manifiesta en los siguientes términos:

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptara medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. (Colombia. Constituyente Primario, 1991)

Conviene subrayar, que el artículo 13 al mencionar una categoría como es “debilidad manifiesta” no se restringe únicamente a reconocer la condición de los discapacitados, prueba de ello, son las diversas sentencias que se han emitido, donde se cita este principio a nivel constitucional, para nombrar las acciones positivas que se deben emprender ante aquellas personas que se encuentran en circunstancias que suponen algún tipo de discriminación y exclusión, como resultan ser los niños y adolescentes, adultos mayores, discapacitados, víctimas del desplazamiento forzado y la categoría se extiende hasta aquellas personas que se encuentran en un estado de vulnerabilidad económica. A continuación, se exponen algunas sentencias donde se encuentra citada dicha categoría:

Tabla 1.
Sentencias sobre debilidad manifiesta

Sentencia	Año	Motivación de la sentencia
T-347	2015	Persona de la tercera edad como sujeto de especial protección.
T-025	2015	Especial protección constitucional y legal para ancianos en estado de indigencia o de pobreza extrema
T-312	2010	Acción de tutela interpuesta por desplazado contra Bancamía

T-567	2014	Reconocimiento de pensión de sobreviviente
T-037	2013	Reclamo de prestaciones económicas pensionales
T-850	2002	Tutela para esterilización de personas en circunstancia de debilidad manifiesta
T-883	2009	Debilidad manifiesta por razones económicas
T-647	2008	Amparo a víctima de desplazamiento forzado
T-743	2006	Derecho al subsidio de vivienda
T-839	2006	Derecho de petición de desplazados.

Fuente: construcción propia.

Vemos entonces como el artículo 13 establece el rango constitucional que posee la figura de debilidad manifiesta, y precisa escenarios posibles que son susceptibles de diversas interpretaciones según las circunstancias. Pese a esto, el legislador se ha encargado de hacer aclaraciones de vital importancia, para dictaminar que si bien, el principio de debilidad manifiesta no indica de manera específica el sujeto que es beneficiario de dicho principio, si establece ampliamente las circunstancias materiales que el legislador dispone para determinar quién es un sujeto de especial protección que aplique para debilidad manifiesta:

Es por esto que los incisos 2° y 3° del artículo 13 de la Carta establecen la adopción de medidas (...) a favor de grupos discriminados o marginados (...) sin expresar de quiénes se componen, e imponen la obligación del Estado de proteger (...) especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. (Colombia. Corte Constitucional, 2003)

En lo que respecta al artículo 47, se involucra una política de previsión, integración, rehabilitación para los disminuidos física, psíquica y sensorialmente, tal como se reza de la siguiente forma “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social

para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran” (Colombia. Constituyente Primario, 1991).

Se nota en este artículo de la carta política su concordancia con la Ley 1346 de 2009, que acoge el convenio sobre los derechos de las personas con discapacidad adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre del 2006, dicha ley será subsidiaria a su vez, de la Ley 1618 de 2013, donde se determina con más especificidad las disposiciones para garantizar los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1145 de 2007 que para efecto de las anteriores leyes, establece las políticas públicas referentes a la condición de discapacidad.

Cabe agregar que, dentro del cuerpo normativo a nivel constitucional, una dimensión fundamental para la integración y participación a nivel social de las personas con discapacidad, es el escenario laboral, para ello en el artículo 53 se dispone de la creación del estatuto laboral, que está basado en principios, que por el tema tratante, son de principal interés, como resulta ser el principio de “estabilidad laboral”. Este principio es necesario para pensar en dos escenarios posibles, por una parte, el ingreso al sistema de contratación laboral de las personas que poseen algún tipo de discapacidad y, por otra parte, las garantías que poseen los trabajadores que son retirados de su puesto de trabajo por sus empleadores, ante la pérdida de su salud por efectos de un accidente o por las labores que comprometen su trabajo.

Se nota en las disposiciones contenidas en la Constitución Política de Colombia, la cual exalta al país como un Estado social de Derecho, como se dictamina una constitucionalización de los derechos, cuestión que prescribe a las demás áreas a nivel jurídico a un apoyo y respeto de las disposiciones que se encuentran contempladas en esta carta política. por tanto, luego de haber revisado como se consagran los principios de debilidad manifiesta y estabilidad laboral, se tiene que precisar las situaciones que se presentan para la inclusión al escenario laboral de las personas con discapacidad.

En ello la Ley 361 de 1997 ha sido clara en establecer los mecanismos de integración social de las personas con limitación, aunque la noción de discapacidad no se encuentra aquí claramente definida, se puede entender la limitación de carácter físico o psíquico como circunstancias que se pueden dar en cualquier momento de la vida, esta ley así como el artículo 13 cuando hace referencia a sujetos de especial protección, según una circunstancia que se pueda entender como debilidad manifiesta, abren espectros muy amplios de interpretación.

Puesto que, en casos como el derecho laboral han dado paso para citar dicho principio, ante la reclamación de derechos bajo la figura de “estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta” donde se entiende un derecho que no solo admite tutela para personas que poseen una discapacidad congénita, sino también para aquellos trabajadores que bien sea por una enfermedad adquirida en el puesto de trabajo, pueden acudir a estos instrumentos jurídicos para solicitar reintegros laborales ante despidos que no se asumen dentro de los lineamientos de justa causa.

Es así como el artículo 26 de la ley citada, determina el procedimiento y la instancia a la cual le corresponde autorizar los retiros de cualquier persona que posea una disminución donde se comprometa su bienestar físico o mental:

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

Aunque la Ley 361 de 1997, en su artículo 26, usa el término de limitación y no discapacidad, con dicha imprecisión se genera, una problematización que sugiere la necesidad de que la ley sea más específica a la hora de pensar en los mecanismos de integración laboral y retiro de las personas con discapacidad, puesto que una ley que en su objeto intenta establecer los criterios y mecanismos para la integración de las personas con limitación, ha generado un efecto negativo, ya que los sujetos de protección de dicha ley como son los discapacitados, han terminado por experimentar la imposibilidad de contrataciones a nivel laboral, ya que la ley al ser tan estricta a la hora de manifestar los tipos de procedimientos para generar un retiro, donde se ve implicado el mismo Ministerio de Trabajo, terminan por descartar la posibilidad de contratar a una persona que posea algún tipo de discapacidad.

Pero adicional a este escenario, se encuentran casos donde trabajadores que no han poseído un tipo de discapacidad, sino que adquieren esta de forma temporal dentro de su escenario laboral, acuden a la figura de estabilidad laboral por debilidad manifiesta, para que se extiendan de manera indefinida su permanencia en el puesto de trabajo, lo cual puede derivar en posibles abusos por parte de trabajadores que inescrupulosamente acuden al principio de debilidad manifiesta para recibir

los pagos e indemnizaciones correspondientes. Frente a esto, se tendrá que revisar los casos en los que se considera la estabilidad laboral por debilidad manifiesta y las posiciones encontradas frente a las interpretaciones de este derecho, por parte de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, quienes poseen criterios distintos para otorgar este.

2.1 Figura de estabilidad labor reforzada en la ley 361 de 1997

La noción de debilidad manifiesta, tal como lo plantea la Constitución Política, no se reduce a la condición de discapacidad, puesto que esta es una categoría más amplia que se puede entender bajo la expresión de sujetos de especial protección. Es así como el artículo 1 de la Ley 361 de 1997, explica en su objeto:

Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias. (Colombia. Congreso de la República. 1997)

Adicional a esta ley, alineada con el Código Sustantivo de Trabajo, mediante el artículo 239, donde se especifican las situaciones bajo las cuales se prohíbe despido (como resulta ser la condición de embarazo), se suma la promulgación del Decreto 2663 de 1996, que tuvo alcances modificatorios sobre el Código Sustantivo de Trabajo para que se anexara el artículo 405, el cual expone el fuero sindical como una causa que impide el despido de un trabajador. Por otra parte, la sentencia unificada SU- 049 de 2017 extiende la definición del derecho de estabilidad laboral reforzada a la condición de discapacidad, y reúne la condición de embarazo y el fuero sindical como situaciones específicas para las cuales aplica el principio de estabilidad laboral reforzada. Así las cosas, se detallará a continuación lo que implica cada una de estas situaciones.

2.2 Estado de embarazo

Para retornar la discusión sobre al principio de estabilidad laboral por debilidad manifiesta, es necesario describir el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual reglamenta los términos que cobijan a una mujer que, en estado de embarazo o lactancia, sufran alguna discriminación que atenta con su estabilidad laboral. De ahí que en el artículo citado se especifique que un empleador no podrá retirar a su trabajadora antes, durante y posterior al periodo de lactancia.

Así mismo, este artículo, señala la indemnización correspondiente en caso tal de que el despido se haya efectuado las 18 semanas subsiguientes posterior al embarazo, adicional a este caso, se especifica la situación del cónyuge o esposo de la mujer, que en caso tal de ser despedido durante el periodo de lactancia de esta, recibirá una indemnización. Se debe agregar que otra especificación de dicho artículo determina la correspondencia de 17 semanas, para la recuperación de la mujer posterior al parto, lo cual se entiende bajo la figura de licencia por estado de maternidad.

2.3 Fuero sindical

Con la entrada en curso de los movimientos sindicales en Colombia y con el objetivo de amparar las condiciones contractuales bajo las cuales están sujetos los trabajadores, se crea a partir del artículo 405 del Código General del Proceso, el fuero sindical.

Es preciso enfatizar, que una de las motivaciones de este principio, es generar condiciones que le permitan a los trabajadores participar políticamente ante las decisiones y las situaciones laborales que le son propias, de manera tal que, tras el ejercicio de estas, no se vean implicadas sus garantías a la estabilidad laboral por efectos de su fuero sindical. Ante esto el artículo 405 es claro en señalar:

Se denomina “fuero sindical” la garantía que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones trabajado, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa,

previamente calificada por el Ministerio de Trabajo. (Colombia. Congreso de la República, 1950)

2.4 Condición de discapacidad

La última causa por la cual se declara estabilidad laboral reforzada es por la condición de discapacidad. Es necesario precisar en ello, que la Ley 361 de 1997, manifiesta que solo es posible retirar a una persona bajo la condición de discapacidad, si se posee una autorización previa del Ministerio de Trabajo tal como se señaló ante, lo cual requiere c un procedimiento de investigación a cargo de un inspector de trabajo, quien determina si el retiro esta desprovisto de cualquier prejuicio o discriminación en relación a la condición de discapacidad.

Ahora bien, la autorización del Ministerio de Trabajo se convierte en un criterio que, de no atenderse, da inicio a un proceso que pretende recuperar la tutele sobre el derecho de estabilidad laboral reforzada, el cual es definido por la sentencia SU 049 del 2017 de la siguiente manera:

La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. (Colombia, Corte Constitucional, 2017)

Ya en lo referente a la reclamación de este derecho será preciso explicar en materia de derecho procesal, la tutela como un mecanismo que se implementa por parte de quienes apelen al principio de discapacidad para reclamar los criterios de amparo que poseen a nivel constitucional sobre la estabilidad laboral reforzada, por dicho motivo, se explicará la naturaleza de la tutela desde su función, y los límites que sugiere frente al fuero laboral.

3. La tutela como mecanismo y proceso para la protección de la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta

La tutela ha sido considerada como aquel mecanismo o proceso para la protección del derecho de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, primero por su naturaleza constitucional, que se prueba en las especificaciones establecidas en la Constitución del 91 mediante su artículo 86, donde se declara la tutela, como un procedimiento que tiene la función de defender a un ciudadano frente a aquellos derechos fundamentales, para los cuales no posea otros medios de defensa judicial. De ahí que, en términos temporales, la tutela sea una acción transitoria, puesto que tiene como tarea principal actuar de una manera inmediata para que no se ocasione un perjuicio irremediable frente a derechos fundamentales:

Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública. La protección consistirá en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo. El fallo, que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y, en todo caso, éste lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión. Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. (Colombia. Presidencia de la República, 1991)

Así las cosas, la tutela como mecanismo de protección de la estabilidad laboral reforzada frente a la situación de debilidad manifiesta, pone de cara a la ley con una realidad social, donde se acude a este principio en términos laborales para garantizar la estabilidad laboral. Es así como dicho escenario ha creado una contradicción frente a la interpretación de los casos en los cuales la tutela aplica como un proceso para el amparo de este derecho.

Acorde con lo expuesto, una de las aclaraciones más importantes para no generalizar y adoptar la tutela como el mecanismo que restituye el derecho de estabilidad laboral ante la

debilidad manifiesta, se encuentra en la sentencias como la T-689 de 2004, donde la Corte declara improcedente el reintegro laboral bajo el mecanismo de la tutela, ya que para el caso, este mecanismo solo puede atribuir el derecho de estabilidad laboral, si los casos de debilidad manifiesta se comprenden en situación de embarazo, fuero sindical y discapacidad.

Si bien esta sentencia hace hincapié en la improcedencia de la tutela como un mecanismo para la reclamación del derecho a la integración laboral, puesto que la debilidad manifiesta no se justifica en los casos señalados por la ley, surge la pregunta sobre la contradicción que subyace en el pronunciamiento de la Corte Constitucional, puesto que en su intento de diferenciar los casos para los cuales aplica este mecanismo, termina por contradecirse en la idea de que este mecanismo es improcedente para defender un derecho que es de naturaleza constitucional, pero que compromete el fuero laboral. Sin embargo, la contradicción puede presentarse desde la formulación de la Ley 361 de 1997, que si bien especifica la función del Ministerio de Trabajo para determinar los retiros de personas bajo alguna condición de discapacidad en el fuero laboral, no especifica los procedimientos correspondientes para determinar si una persona aplica para situación de discapacidad.

3.1 Pronunciamientos de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia

Aunque la naturaleza de la estabilidad laboral por debilidad manifiesta, es de fuero constitucional y se ha convertido en una herramienta para aquellos trabajadores que han sido despedidos sin justa causa, se nota la confrontación de las interpretaciones de las altas cortes, quienes al momento de interpretar este derecho, se ven frente a la situación de no tener claridad sobre los límites entre el fuero laboral y constitucional.

Es por esto que el sistema laboral con el principio de estabilidad laboral reforzada, se convierte en una noción que pertenece al fuero laboral y también a la jurisdicción constitucional, en tanto que se encuentra reglado por el Código Sustantivo del Trabajo, quien determina los procedimientos para amparar las relaciones laborales, ya que al apelar al principio de debilidad manifiesta para que se cumpla el principio de estabilidad laboral, se conjuga el derecho de estabilidad laboral por debilidad manifiesta y hace de este un derecho especial, que es citado en su mayoría, bajo pretensiones como reintegración laboral o indemnizaciones tras retiros sin justa causa.

Es aquí donde se debe puntualizar el problema de que un derecho constitucional en su objeto cubra tantas circunstancias y sujetos de protección, lo cual termina por generar una incomprensión entre el sujeto que posee tutela sobre ese derecho, la pretensión y los procesos y procedimientos para alcanzarlo. Prueba de ello, es que el margen de citación al que ha estado sometido la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, ha terminado por ocultar o subsumir las reclamaciones de sujetos como personas con discapacidad, que tienen dificultades para acceder al escenario laboral por el temor de aquellos empleadores que no contratan a estos, dados los procedimientos y las autorizaciones que prescribe del Ministerio de Trabajo.

De manera análoga, otro pronunciamiento de la Corte Constitucional que muestra los vacíos de la Ley 361 de 1997 al no esclarecer los procedimientos correspondientes para determinar la incapacidad, es la sentencia SU-049 de 2017, la cual dispone de lo siguiente: “El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada tiene arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda” (Colombia, Corte Constitucional, 2017).

En concomitancia, a diferencia de la Corte constitucional que establece el derecho de la estabilidad laboral reforzada sin pruebas previas para determinar la discapacidad, la Corte Suprema de Justicia desde la casa de casación laboral, en alineación con el Decreto 2436 de 2001 y determina a partir del artículo 7 los modos como se calificará la invalidez, por lo cual precisa este procedimiento como una medida necesaria para el restablecimiento del derecho a la estabilidad laboral reforzada:

En los términos del artículo 5° de la Ley 361 de 1997, las entidades promotoras de salud y administradoras del régimen subsidiado, deberán clasificar el grado de severidad de la limitación, así: Limitación moderada, 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%. (Colombia, Presidencia de la República, 2001)

En definitiva, la sentencia SI-10538 de 2016, ratifica que de no comprobarse la invalidez del trabajador a través de los porcentajes que dispone la ley, no aplicará el derecho de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, de manera tal que el despido justificado o injustificado continuará. Es así como las aclaraciones de la Corte Suprema de Justicia que admite requisitos y procedimientos como la determinación de invalidez, se convierten en modos que aclaran y e intentan responder al vacío jurídico de la Ley 361, ya que esta no es clara en definir los procedimientos y las medidas que se requieren para determinar el nivel de incapacidad de un trabajador que persiga la tutela de este derecho.

3.2 Crisis en la racionalidad procesal

Frente al derecho de estabilidad laboral reforzada, se puede afirmar que el problema, en suma, se cifra en la diferencia que se traza a nivel procesal, tras la interpretación, por una parte, de la Corte Constitucional y por otra, de la Corte Suprema de Justicia sobre la Ley 361 de 1997, ya que cada una de estas instancias judiciales, no posee criterios coherentes y unificados para el restablecimiento de este derecho. De ahí, entonces, que según perspectivas como las de Michel Taruffo (1999):

Las crisis de coherencia dentro de un sistema procesal en la época contemporánea se cifren en la escasa posibilidad de asegurar un orden y unidad de la ley procesal, pues prevalece la tendencia opuesta a la fragmentación y, por consiguiente, a la falta de orden sistemático. (p. 314)

Con este planteamiento, se pretende vislumbrar que para efectos del derecho de estabilidad laboral reforzada por debida manifiesta, la determinación y coherencia entre derecho sustantivo, sujeto de protección, proceso para la restitución del derecho, se interpreta de una manera fragmentada, puesto que mientras para la Corte Constitucional se establece el sujeto de especial protección, el proceso de reclamación; en este caso la tutela, se tiene como caso contrario la interpretación de la Corte Suprema de Justicia, que enfatiza en el procedimiento especial como lo es la prueba que calificación de invalidez para la determinación de este derecho.

Dicha disfunción y fragmentación, imposibilita la racionalidad procesal, que como efecto colateral trae la generación de procedimientos especiales o de lo que el autor reconoce como formas de *tutela diferenciada*, que al intentar brindar mayor protección a ciertos sujetos, genera consigo la ruptura de la unilateralidad del sistema procesal, cuestión que se entiende en este caso como la imposibilidad del derecho a nivel procesal, de atender a aquellas situaciones donde un ciudadano no adquiere la tutela de una situación jurídica privilegiada.

Conclusiones

La condición de discapacidad ha implicado para la historia de la humanidad un proceso de desmitificación, el cual ha influido significativamente en el reconocimiento de instrumentos jurídicos para la protección de estas personas, ello se comprueba en la perspectiva de inclusión y no discriminación, visto desde un enfoque social, que para el caso de la legislación a nivel nacional e internacional adquiere proporciones desde la perspectiva de derechos humanos.

Conforme a una perspectiva social, la legislación colombiana ha decidido implementar dentro de su ordenamiento normativo, principios que, a nivel constitucional, otorgan privilegios jurídicos a las personas con discapacidad. Para ello el artículo 13 de la constitución, a partir del principio de igualdad reconocerá esta condición bajo la figura de debilidad manifiesta. Sin embargo, es necesario precisar que esta expresión no se restringe únicamente a la condición de discapacidad, sino también a otras situaciones que apliquen en caso tal de hacer referencia a un sujeto de especial protección.

En lo que respecta a la implementación de una política social que incluya la participación social de los discapacitados, el ordenamiento jurídico ha creado instrumentos como la Ley 369 de 1997, la cual en su artículo 26 estipula los procedimientos para el ingreso y el retiro de las personas con discapacidad, el problema de dicha ley en su formulación, es que no define los procedimientos para determinar la invalidez, lo cual extiende el principio de estabilidad laboral a sujetos que no son precisamente personas con discapacidad.

Ya Con la entrada en vigencia de la ley 369 de 1997, se crea un precedente para el fuero laboral a partir del derecho de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, sin embargo, la incapacidad de dicha ley para diferenciar el fuero laboral y el fuero constitucional, genera un choque de interpretaciones por parte de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, lo

cual termina por ocasionar cierta inseguridad jurídica frente a este derecho, puesto que las especificaciones y las atribuciones que cada una de estas instancia prescribe, no permite un reconocimiento claro, coherente y unificado, entre los derechos sustantivos, los sujetos procesales, los procedimientos y la determinación del derecho que se persigue como el la estabilidad laboral por efectos de debilidad manifiesta.

Referencias

- Aristizabal Tejeiro, J. (2020). *Estabilidad laboral reforzada*. [trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia]. <https://hdl.handle.net/10983/25767>
- Asamblea general de la ONU. (10 de diciembre de 1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.
- Biel Portero, I. (2011). *Los Derechos humanos de las personas con discapacidad*. Tirant lo Blanch.
- Bernal Camargo, D. Y Padilla Muñoz, A. (2018). Los sujetos de especial protección: construcción de una categoría jurídica a partir de la constitución política colombiana de 1991. *Revista Jurídicas*, 15(1), p. 46-64.
- Buitrago Echeverri, M. (2013). *Discapacidades peregrinas. Construcciones sociales de la discapacidad en Colombia: Aportes para Salud Pública desde una perspectiva crítica*. [Tesis de Doctirado, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/20247/5598367.2013.pdf?sequence=1>
- Boada Peñaranda, N. (2015). *De la estabilidad laboral reforzada: Un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho*. [Trabajo de grado, Universidad Católico de Colombia]. <http://hdl.handle.net/10554/41082>.
- Collazos Aldana, J. (2008). *Salud pública y discapacidad*. Universidad Nacional de Colombia.
- Colombia. Presidencia de la República. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Presidencia de la República.
- Colombia. Corte Constitucional. (2003). *Sentencia C-184 de 2003: Razones Constitucionales de beneficio de prisión domiciliaria*. M. P. Jaime Araujo Reuntaría. Corte Constitucional.
- Colombia. Congreso de la República. (1997). Ley 361 de 1997 (febrero 7): por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*.

- Colombia. Corte Constitucional. (2015). *Sentencia T-347 de 2015: acción de tutela instaurada por ángela, actuando en calidad de agente oficioso del señor Álvaro contra la Alcaldía de Villanueva Casanare*. M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Corte Constitucional.
- Colombia. Corte Constitucional. (2014). *Sentencia T-567 de 2014: Acción de tutela para reconocimiento de pensión de sobreviviente*. M. P. Jorge Iván Palacio Palacio. Corte Constitucional.
- Colombia. Corte Constitucional. (2013). *Sentencia T- 037 de 2013: Acción de tutela para reclamar prestaciones económicas pensionales*. M. P. Jorge Iván Palacio Palacio. Corte Constitucional.
- Colombia. Corte Constitucional. (2002). *Sentencia T-850 de 2002: Acción de tutela persona en circunstancia de debilidad manifiesta*. M. P. Rodrigo Escobar Gíl. Corte Constitucional.
- Colombia. Corte Constitucional. (2010). *Sentencia T-312 de 2010: Acción de tutela interpuesta por desplazado contra Bancamía*. M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Corte Constitucional.
- Colombia. Corte Constitucional. (2008). *Sentencia T-647 de 2008: Legitimación por Activa en tutela*. M. P. Clara Inés Vargas Hernández. Corte Constitucional.
- Colombia. Corte Constitucional. (2006). *Sentencia T-743 de 2006: Derecho al subsidio de vivienda*. M. P. Nilson Pinilla Pinilla. Corte Constitucional.
- Colombia. Corte Constitucional. (2006). *Sentencia T-839 de 2006: Derecho de petición de personas en circunstancias de debilidad manifiesta*. M. P. Álvaro Tafur Galvis. Corte Constitucional.
- Colombia. Corte Constitucional. (2009). *Sentencia T-883 de 2009: Defensor del pueblo en nombre y representación de persona en condiciones de debilidad manifiesta por razones económicas*. M. P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo .
- Colombia. Congreso de la Republica. (1950). Código sustantivo del trabajo. Gestor Normativo.
- Colombia. Corte Constitucional. (2017). *Sentencia SU 049 de 2017: Derecho a la estabilidad ocupacional Reforzada*.M.P. María Victoria Célle Correa. Corte Constitucional.
- Colombia. Congreso de la República. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Congreso de la República.
- Colombia. Presidencia de la República. (2001). *Decreto 2463 de 2001(noviembre 20): "Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez*: Diario oficial.

- Duque Quintero, S; Quintero Quintero, M. & Gonzáles Sánchez P. (2016). Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. *Revista de Derecho*, (45), 59-48.
- Foucault, M. (1986). *Historia de la locura en la época clásica I*. Fondo de Cultura Económica.
- Gómez Rúa, N., Rivera Aguirre, C., Carmona Montoya, A. y Cogollo Barona, J. (2018). Debilidad Manifiesta y discapacidad: ¿qué protege la estabilidad laboral reforzada? *Revista Latinoamericana de derecho Social*, 27, 1 – 33.
- González Andrade, J. (2016). Estabilidad laboral reforzada por salud: Inmovilidad por debilidad manifiesta. [Monografía de grado, Universidad de los Andes].
- Jácome Velásquez, J. (2018). *Estabilidad laboral Reforzada*. [Trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia]. <https://hdl.handle.net/10983/21203>
- Molina, M. (2014). Evolución del concepto de discapacidad: estado del arte de las investigaciones sobre el tema desde una perspectiva interdisciplinar. *Editorial Universidad del Rosario, Instituto Rosarista de Acción Social –SERES–*, 17-64. ISBN 978-958-738-475-8. <https://doi.org/10.7476/9789587384758.0006>.
- Naciones Unidas. (2008). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo facultativo*. <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Naciones Unidas. (2003). *Informe definitivo del relator especial de la comisión de desarrollo social sobre supervisión de la aplicación de las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/dismsrs3.htm>.
- Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, (1993). <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/standard-rules-equalization-opportunities-persons-disabilities>.
- Pérez Sanchez, E. Forero Gonzáles, W. (2020). Revisión bibliográfica de la estabilidad Laboral Reforzada en Colombia. [Trabajo de Investigación II, Universidad Libre].
- Real Academia Española. (s.f.). Discapacidad En Diccionario de la lengua española. Recuperado el 5 de mayo del 2022, de <https://dle.rae.es/discapacidad>.
- Rincón, D. (2014). Debilidad Manifiesta: Construcción constitucional de la discapacidad y su impacto en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. [Trabajo de grado, Universidad de los Andes].

Roman Silva, J. castaño Quijano, J & Torres Villamizar, N. (2016) Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia. [Trabajo de grado, Universidad Libre].

Taruffo, M. (2003). Algunas consideraciones sobre la relación entre prueba y verdad. *Discusiones: Prueba y conocimiento*, (3), 15-4.

Taruffo, M. (2003). Algunos comentarios sobre la valoración de la prueba. *Discusiones: Prueba y conocimiento* (3), 81-97.

Taruffo, M. (1999). Racionalidad y crisis de la ley procesal. *Doxa*, 311-320.