

---

Realidad de la Aplicación del Principio de Estabilidad Laboral Reforzada en los Trabajadores  
con Discapacidad Física en el Mercado Público de Sincelejo Durante el Año 2019

Laura Marcela López Garay  
Yulieth Paola Rivera Padilla  
Cesar Miguel Villacob Álvarez

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR  
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas  
Programa de Derecho  
Sincelejo  
2019

Realidad de la Aplicación del Principio de Estabilidad Laboral Reforzada en los Trabajadores con Discapacidad Física en el Mercado Público de Sincelejo Durante el Año 2019.

Laura Marcela López Garay  
Yulieth Paola Rivera Padilla  
Cesar Miguel Villacob Álvarez

Trabajo de Grado Presentado Como Requisito Para Optar al Título de Abogado

Asesor

Jorge Armando Valdelamar Montes

Abogado, Investigador, Conciliador Extrajudicial en Derecho

Especialista en Derecho Procesal Civil, Maestrante en Derecho y Negocios Internacionales

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Programa de Derecho

Sincelejo

2019

Nota de Aceptación

---

---

---


---



Director



Evaluador 1



Evaluador 2

## Tabla de Contenido

Resumen.....	5
Abstract.....	6
1 Introducción.....	7
2. Objetivos.....	10
3. Metodología.....	11
4. Conceptualización de los derechos laborales en el ordenamiento jurídico colombiano, la jurisprudencia y la doctrina.....	13
4.1 Derechos adquiridos, ciertos e indiscutibles. ....	14
4.2 Derechos inciertos y discutibles.....	15
5. Principio de estabilidad laboral reforzada en los trabajadores con discapacidad física en el marco legal y desarrollo jurisprudencial colombiano.....	17
5.1 Marco legal de las personas con discapacidad en Colombia .....	18
5.2 Jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad en Colombia.....	21
Sentencia SL3772-2018/46498 .....	30
Rigoberto Echeverri Bueno.....	30
6. Margen de Aplicación del principio del principio de estabilidad laboral reforzada a los trabajadores con discapacidad física en el mercado público de Sincelejo, durante el año objeto de estudio.....	31
7. Conclusiones.....	42
Referencias Bibliográficas .....	45

### **Resumen**

Las personas con discapacidad, son un grupo poblacional de especial protección constitucional, por ello existen principios desarrollados en el ordenamiento jurídico colombiano orientados a la protección de sus derechos. Particularmente, esta investigación sociojurídica, con un enfoque cualitativo, hace un estudio de la estabilidad laboral reforzada de personas que laboran con discapacidad en el Mercado Público de Sincelejo durante el año 2019, identificando las variables y criterios para su vinculación, y su relación con el principio constitucional evocado anteriormente. Se desarrolla en tres capítulos, en los que se abordan los fundamentos teóricos de los derechos de las personas con discapacidad, el principio de estabilidad laboral reforzada, y finalmente se muestran los resultados de un instrumento aplicado para dar respuesta a la pregunta problema.

*Palabras clave:* Vinculación, Personas con Discapacidad, Estabilidad Laboral Reforzada, Mercado Público.

### **Abstract**

Persons with disabilities are a population group with special constitutional protection, which is why there are principles developed in the Colombian legal system aimed at protecting their rights. In particular, this socio-legal research, with a qualitative focus, makes a study of the linkage of persons with disabilities in the Public Market of Sincelejo during the year 2019, identifying the variables and criteria for their linkage, and their relationship with the constitutional principle mentioned above. It is developed in three chapters, in which the theoretical foundations of the rights of persons with disabilities are dealt with, the principle of reinforced labor stability, and finally the results of an instrument applied to give answer to the problem question are shown.

*Keywords:* Linking, People with Disabilities, Reinforced Job Stability, Public Market.

## 1. Introducción

En la actualidad se reconoce que las personas con discapacidad pertenecen a un grupo social marginado y discriminado a nivel mundial. Asimismo, se ha aceptado que históricamente dicho conglomerado ha sido sin duda desplegado y excluido de todos los ámbitos de participación de la vida pública, por la equivocada y desacertada idea de que no podían aportar nada a la sociedad y que son, por el contrario, una carga para la misma. Pero en la historia del ser humano y su evolución nos damos cuenta que esté siempre trata de reivindicar los derechos humanos, por lo cual este tema ha sido un proceso marcado por etapas que van trazando cambios en pro de una mejora jurídica y social para mejorar las condiciones de vida de los habitantes, de una sociedad más de aquellos que conforme a su condición requieren de parte del Estado una especial protección como lo es el caso de las personas con discapacidad física.

Debido a la exclusión que ha padecido este grupo poblacional se emprende y desarrolla la creación de distintas normas tendiente a la protección de las personas con cualquier clase de discapacidad física, psíquica o sensorial; ello puede observarse en todo el desarrollo normativo tanto de orden nacional como internacional incorporado a través del bloque de Constitucionalidad colombiano, la jurisprudencia vigente y distintos resultados de investigaciones realizadas.

En este sentido, la Ley 361 de 1997 consagra sobre la integración laboral que el Gobierno en la política nacional de empleo debe crear y fomentar fuentes de trabajo para las personas con limitaciones, e igualmente estimular con incentivos a los empleadores particulares que vinculen laboralmente a estas personas, a través de preferencias en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, prelación en el otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales y tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipos, especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con discapacidad. Respecto al trabajador, indica esta Ley que en ningún caso la limitación de una persona podrá ser un obstáculo para la vinculación o desvinculación laboral. Sin embargo, se encuentra la discusión sobre qué se entiende por “persona en situación de discapacidad” y cuál es la diferencia con el inválido dentro del contexto de la enfermedad.

A raíz de todo este proceso, la Corte Constitucional colombiana ha desarrollado una jurisprudencia sobre las personas con discapacidad y sus derechos cada vez más acorde con el concepto de estado social de derecho incluido en la Constitución Política de 1991 establecido en la sentencia T-378 de 1997, donde estudio si existe la necesidad de brindar un trato especial a las personas discapacitadas y ha señalado que la omisión de ese trato especial puede constituir una medida discriminatoria. Ello, por cuanto la no aplicación de la diferenciación positiva en el caso de las personas discapacitadas permite que la condición natural de desigualdad y desprotección en que se encuentran se perpetúe, situación que les impide, entonces, participar e integrarse en las actividades sociales, para poder así ejercer sus derechos y responder por sus obligaciones.

Surge a partir de toda esta recopilación y análisis de documentos la percepción, que no se está materializando las disposiciones normativas y jurisprudenciales en materia de inclusión real y material, de las personas que presentan discapacidad física en el medio laboral colombiano; sobre todo la aplicación del principio de la estabilidad laboral reforzada, ya sea por desconocimiento por parte de los trabajadores, de todo el abanico de derechos reconocidos en materia laboral y la calidad de sujetos de especial protección; o por parte de los empleadores que se han venido limitando a aplicar en sus sitios de trabajo (edificaciones) nada más lo concerniente a normas de reestructuración arquitectónicas para permitir la libre circulación de este tipo de población.

Por lo anterior, esta investigación se planteó como pregunta problema: **¿Es aplicable o no el Principio De Estabilidad Laboral Reforzada En Los Trabajadores Con Discapacidad Física En El Mercado Público De Sincelejo Durante El Año 2019?** para dar respuesta a este interrogante, se hace necesario, en primer lugar, realizar un análisis sobre el principio de estabilidad laboral reforzada en la actualidad jurídica colombiana, en relación con las personas que presentan una discapacidad física; en ese mismo orden se hace necesario indagar, sobre la conceptualización de los derechos derivados de una relación laboral y la aplicación de un instrumento de recolección de información, para determinar la aplicación o no de este importante principio en la población objeto de estudio.

Resulta pertinente entrar a indagar sobre el tema propuesto a desarrollar en la presente investigación, toda vez que la máxima guardiana de nuestra Carta Magna, se ha pronunciado en



diversas oportunidades, sobre la inclusión laboral de personas en condiciones de discapacidad, apuntando hacia la consolidación de la protección de este grupo poblacional, siendo coherente entonces recopilar e inventariar la línea jurisprudencial vigente que tienen estas importantes personas en Colombia, para que así puedan tener claridad sobre este derecho de orden Constitucional.

La importancia de adelantar la investigación la recobra, que tiene un doble propósito por un lado se da a conocer los resultados de una investigación Sociojurídica para que las personas que tienen discapacidad de carácter física, puedan defenderse ante las circunstancias que sobrevengan de dicha discapacidad, y, por otro lado, previene a los empleadores para que no vulneren los derechos, y lleven a cabo los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos.

Para la comunidad académica, y principalmente para la Corporación universitaria del Caribe CECAR, le es de gran utilidad debido que va acorde con su misión y visión, y con el compromiso adquirido con el Departamento de Sucre, proyectando desde sus estudiantes y líneas de investigación, una política incluyente. En el ámbito personal, siempre va a ser de actualidad abordar, profundizar e investigar sobre las relaciones laborales, más por existir una relación asimétrica entre el trabajador y el empleador, siendo el primero la parte “débil” y si se trata de personal con discapacidad física como es el caso de investigación, propuesto a abordar, se hace enriquecedor y gratificante el aporte a la Universidad, desde el ámbito sociojurídico desarrollar esta temática.

## 2. Objetivos

### 2.1 Objetivo general

Analizar la Aplicabilidad del Principio De Estabilidad Laboral Reforzada En Los Trabajadores Con Discapacidad Física En El Mercado Público De Sincelejo Durante El Año 2019.

### 2.2 Objetivos específicos

- Conceptualizar los derechos laborales en el ordenamiento jurídico colombiano, la jurisprudencia y la doctrina.
- Analizar el Principio de estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad física en el marco legal y desarrollo jurisprudencial colombiano.
- Determinar el Margen de Aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada a los trabajadores con discapacidad física en el mercado público de Sincelejo, durante el año objeto de estudio.

### 3. Metodología

La presente investigación es una investigación sociojurídica, con enfoque cualitativo porque como sostiene Rodríguez y Valdeoriola (2013) se orientan hacia una comprensión de situaciones únicas y particulares, centrándose en la búsqueda de significados y de sentido que le conceden los hechos propios, y por otro lado en cómo se viven y experimentan ciertos fenómenos y experiencias a los individuos, en el caso particular al grupo social objeto de investigación, como es las personas en circunstancias de debilidad manifiesta, por su discapacidad de carácter físico, proviniendo según el autor los planteamientos epistemológicos del campo de la fenomenología y la hermenéutica. En conclusión, los principales retos de este tipo de investigación, es el estudio de las personas y fenómenos humanos en su hábitat natural, a partir de la observación participante, la entrevista, el análisis de textos y documentación.

Para la recolección de la información se utilizaron fuentes primarias y secundarias. Dentro de las primarias esta la estancia del investigador dentro del cuerpo físico objeto de investigación, o en otras palabras el contacto directo con el medio donde se desarrolla la investigación (Hine, 2000, p.57), adicionalmente, para abordar el desarrollo de la investigación, se emplearon fuentes documentales que, según autores como Latorre, Rincón y Arnal (2003, p.58) son aquellas de exploración que consisten básicamente en recoger, clasificar, recuperar y distribuir la información. Se utilizaron para ello buscar en varias bases de datos confiables como Vlex, Scopus, Dialnet, Google Académico, jurisprudencia colombiana entre otras, para contrastar poder contrastar la información con el problema de investigación planteado a abordar y poder analizar de una forma más completa frente a la realidad social y jurídica que se presenta en materia laboral, frente a las personas que presentan con discapacidad física en el mercado público de Sincelejo durante el año 2019 y su relación con el principio de estabilidad laboral reforzado. Esta primera etapa de igual forma nos permitió corroborar la descripción del planteamiento del problema propuesto, toda vez que, si ya existían una o varias investigaciones que abordaron e indagaron sobre la temática propuesta, dejaba de ser innovador y pertinente, gastar nuestros recursos humanos para seguir adelante con la elaboración del documento.

Para el análisis de la vinculación de Personas con Discapacidad en el Mercado Público de Sincelejo, se seleccionó la muestra a partir de la delimitación material, espacial y temporal de la población objeto de estudio, como lo son: personas las cuales laboraron en el centro de acopio, en lo que del año 2019. Muestra representativa de la población a la cual, se acudió posteriormente de manera personal, y se le practicó una entrevista sobre temas puntuales trazados previamente en los objetivos propuesto a desarrollar (Alvira, 2004). Este tipo de metodología según autores como Albert (2007) y Mateo y Vidal (2000) es la que se centra en fenómenos observables, bajo principios de objetividad, evidencia empírica y cuantificación, cuya finalidad es conocer la realidad y explicarla, a partir de la aplicación de instrumentos los cuales puedan ser validados con objetividad y fiabilidad.

#### **4. Conceptualización de los derechos laborales en el ordenamiento jurídico colombiano, la jurisprudencia y la doctrina**

Los derechos de índole laboral o todos aquellos relativos al trabajo según Piedrahita (2011, p.16) se pueden distinguir de dos clases, los primeros de ellos serían los de rango fundamental, como los principios, valores; el ejemplo más claro sería el derecho al trabajo, que trae inmerso la Constitución Política de 1991 y los segundo de ellos, los propiamente adscritos o que se hacen exigibles a partir de la relación laboral, los cuales son de carácter económico o prestacional como el derecho a tener vacaciones remuneradas, la dotación, pago de cesantías entre otros.

En ese mismo orden, en la legislación laboral colombiana, una relación laboral se compone, principalmente, de tres elementos sustanciales o esenciales que contempla el mismo Código Laboral, en su artículo 23 y son la prestación personal de la actividad laboral, desempeñada por el trabajador, la relación de subordinación o dependencia, respecto al empleador y por último el pago de un salario como retribución por el servicio personal prestado. Cuando se encuentre la existencia de estos tres elementos esenciales anotados, se entiende que existe un contrato de trabajo y que la persona vinculada tendrá derecho a recibir todas las prestaciones propias este tipo de contratos (Jaramillo, 2010, p.62). De igual forma existen obligaciones que deben cumplir las partes en general, debiendo el empleador brindar los medios y condiciones para garantizar la protección y seguridad con sus trabajadores; y por parte de estos últimos del deber u obligación de obediencia y fidelidad para con el primero.

En cuanto a las obligaciones especiales, el mismo Código Sustantivo del Trabajo en los artículos 57 y 58 enuncia uno por uno las obligaciones de ambas partes que intervienen en la relación laboral. Imponiendo la obligación al empleador de colocar disposición todos los instrumentos necesarios, para garantizar el desarrollo de la actividad encomendada al trabajador, salvo en aquellos eventos en que no estén obligados, por la naturaleza de la labor, pagar la remuneración pactada, guardar respeto por sus creencias religiosas, dignidad personal, conceder permisos para ejercer el derecho al sufragio entre otras. En ese mismo sentido, tienen como obligación especial el trabajador o trabajadores, realizar de manera personal la labor contratada prestación personal de la actividad, guardar discreción respecto a terceros de la información que

maneje en ejercicio de sus actividades laborales, conservar y hacer buen uso de los utensilios, materiales e instrumentos facilitados para realizar y desempeñar el objeto contractual, entre otras.

Existiendo de esta forma derechos y garantías mínimas contempladas previamente, en la normatividad laboral y constitucional, las cuales son de orden público y carácter imperativo; siendo irrenunciable su gozo y accesibilidad a los mismos, pudiendo encontrar su soporte legal en el artículo 14 de la norma sustantiva laboral colombiana, salvo disposición legal que estable lo contrario a lo en ella establecido. Permitiendo utilizar los mecanismos alternativos de solución de conflictos como la conciliación y transacción de derechos laborales individuales, cuando se trate de derechos inciertos y discutibles únicamente (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL10507-2014). Garantías que son como ya se ha sostenido en párrafos anteriores, en general para todas las personas que tenga una relación laboral en territorio colombiano, las cuales van en consonancia con tratados y convenios ratificados por el Estado Colombiano, estando incluidas las personas con cualquier tipo de discapacidad física, a las cuales después de varias luchas, se les ha reconocidos como sujetos de especial protección y reconocidos ciertas ventajas frente a las personas que se encuentran de una u otra manera en óptimas condiciones para desempeñar ciertas actividades laborales.

Para lograr tener una mejor comprensión de las categorías de derechos, que han sido definidos y desarrollados por la doctrina y la jurisprudencia, procederemos a desglosar los siguientes:

#### **4.1 Derechos adquiridos, ciertos e indiscutibles**

Al comenzar a hablar de derechos ciertos e indiscutibles ponemos como base fundamental que estamos en un estado social de derecho el cual debe garantizar por encima de todo la dignidad y bienestar de sus conciudadanos para que exista un orden e igualdad estatal, este principio lo vemos primordialmente enmarcado en el artículo 13 de la Carta Política del 91, el cual consagra el principio fundamental de irrenunciabilidad de las garantías y derechos mínimos consagrados en normas de índole laboral, el ejemplo más claro que se puede citar son el salario, las prestaciones sociales, la seguridad social entre otras, los cuales son inconciliables e irrenunciables.

En ese mismo sentido autores como Porras (2018) ha afirmado que los derechos ciertos e indiscutibles, deben entenderse cuando fundadamente este acreditados todos los requisitos que la ley para que sean exigibles, o cuando determinada su existencia no existan duda ni controversia alguna. En otras palabras, será el derecho cierto, cuando no exista duda sobre la existencia de este, de los hechos que le dan origen y exista certeza que no falta ningún elemento que impida la configuración o exigibilidad del mismo.

Al abordar esta temática podemos definir según (Ministerio del Interior y Justicia, 2007) que los derechos adquiridos comprenden aquellas situaciones individuales y subjetivas que se han consolidado y definido bajo la vigencia de la ley, y por ende ellos se encuentran garantizados, de tal forma que no pueden ser menoscabados por disposiciones futuras, basado en la seguridad jurídica que caracteriza dichas situaciones. Es decir que el estado garantiza y protege todos aquellos beneficios que conforme a la ley las personas han adquirido y que por ende estos frente a situaciones diversas que se pueden presentar no se pueden menoscabar y dejar a un lado ya que es garantía del estado social de derecho protegerlos y salvaguardarlos.

Siendo un poco complejo a la hora de precisar en una única definición, de esta categoría de derechos debido a que, solo contados con aproximaciones realizadas por la jurisprudencia y doctrina sobre los mismos, no existiendo un concepto, significado o definición taxativa de lo que es un derecho cierto e indiscutible. El documento que nos sirvió de derrotero fue la guía institucional de conciliación en laboral Ministerio del Interior y de Justicia, el cual nos permitió llegar a la conclusión que son derechos ciertos e indiscutibles aquellos para los cuales no es necesario una decisión judicial para su reconocimiento, puesto que están enmarcados en el ordenamiento jurídico colombiano para salvaguardar la dignidad e igualdad social.

#### **4.2 Derechos inciertos y discutibles**

Este tipo de derechos no han sido ni fueron definidos por el legislador, pero según (Vallejo, 2008) lo trascendental para la ubicación de un derecho como cierto o incierto, discutible o no, radica es en su situación probatoria, si su titular está en condiciones de probarlo aquel será cierto e indiscutible, como es el caso de la confesión de la contraparte de su acreencia o la sentencia

ejecutoriada proferida por un juez laboral; en caso contrario, esto es, la inexistencia de medios de prueba deriva en incierto y, por lo tanto, en discutible y negociable.

En esta categoría de derechos, corresponderán todos aquellos asuntos laborales que no son de orden público y tengan el carácter de irrenunciables, porque así lo haya establecido la normatividad, de lo contrario serán susceptibles de ser discutidos y conciliados ante las autoridades o entidades competentes. Precisamente este tipo de derechos, los hechos de la relación laboral pueden que no estén claros, puede darse en los casos que la norma que desarrolla el caso laboral puntual sea ambigua y permita varias interpretaciones, o algunas ejemplo como señalo Porras (2018), tener acceso a la pensión de vejez, el derecho en este caso estaría supeditado a cumplir un plazo o condición, como es el caso de la edad y tiempo de servicio; o el caso de la prescripción, donde existen una circunstancia que impide su exigibilidad o nacimiento.

De acuerdo con la naturaleza, de estos derechos los mismos hacen tránsito a cosa juzgada, siempre y cuando presenten las características antes señaladas.



## **5. Principio de estabilidad laboral reforzada en los trabajadores con discapacidad física en el marco legal y desarrollo jurisprudencial colombiano**

La estabilidad laboral es un principio del derecho laboral, que se basa en la seguridad del trabajador o permanencia en el tiempo para el mismo en un determinado empleo; aunque la misma Corte Constitucional ha manifestado, no debe confundirse con un contrato perpetuo (Sentencia C-034, 2003). Sin embargo, este es un principio inmerso en la misma Constitución Política de 1991, dentro de los derechos sociales laborales como es el artículo 53 y 125, siendo un principio mínimo fundamental Cerquera (2018, p.28), de acuerdo a Barona (2010, p.254), uno alusivo a los trabajadores y otro a los servidores del Estado. Teniendo un doble fin, derivado del principio de seguridad, por un lado, se hace necesario garantizar un medio para el sustento vital y por otro lado, garantizar la trascendencia del individuo en la sociedad.

Por otro lado, ha sido definido la estabilidad laboral reforzada, como aquella garantía que gozan los sujetos de especial protección, los cuales tienen un grado superior de estabilidad frente a los demás trabajadores o un trato especial, algunas de estas personas son las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores sindicalizados, discapacitados, o con limitaciones físicas, sensoriales, o cualquier persona que se encuentre en estado de debilidad manifiesta o indefensión, los cuales generen afectaciones a su salud e impidan el normal desarrollo o desempeño de las labores propias de su empleo (Sentencia T 337, 2012). En estos casos es donde la Corte Constitucional ha creado precedente para impedir que los empleadores, den por terminado el contrato laboral, toda vez que se estaría vulnerando derechos fundamentales.

Respecto al tema que nos concierne, que es la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad física, es aquella que garantiza la permanencia en el empleo, a aquella persona luego de haber adquirido la respectiva limitación, este tipo de protección nace constitucionalmente en el seno del desarrollo al derecho a la igualdad, por lo que procederemos a desarrollar en orden cronológico todo el cuerpo normativo que han surgido, en la legislación colombiana de las personas con discapacidad física.

## 5.1 Marco legal de las personas con discapacidad en Colombia

Inicialmente el Decreto 2358 de 1981, por medio del cual se creó el Sistema Nacional de Rehabilitación, donde se agruparon organismos de carácter público y privado con el fin de brindar servicios de prevención a la población víctima de riesgos psicosociales y biológicos, los cuales producen limitaciones de carácter temporal o definitiva. Con la expedición de esta normativa el gobierno nacional busco crear y amparar los derechos fundamentales y laborales de las personas que padecieran la limitación, con el fin único de poder ser reubicadas y rehabilitados. Así como le imponía la obligación de crear consejos regionales y locales, para prevenir todo este tipo de limitaciones o afectaciones a los trabajadores.

En ese mismo orden el Ministerio de Salud Nacional expidió, la Resolución 14861 de 1985, regulo la protección, seguridad, salud y bienestar de las personas en el ambiente, y en especial de los minusválidos. Es la primera normatividad interna colombiana que establece e impone la obligación, tanto a los establecimientos públicos como privados, de adecuar sus zonas internas y externas, el fácil desplazamiento de la población en general, especialmente de los minusválidos, esta normatividad describe la forma en deben construirse los andes, zonas peatonales, rejillas, cruce de calles, avenidas, separadores vehiculares entre otras.

Por su parte el Congreso de la República creo la Ley 12 de 1987, en la cual se ordenó suprimir algunas barreras arquitectónicas, se puntualizó en reglamentar como deben diseñarse y construirse los lugares de los edificios públicos y privados que permitan el acceso al público en general, de tal manera que permitan el ingreso y tránsito de personas cuya capacidad motora o de orientación esta disminuida en razón a su edad, incapacidad o enfermedad, este norma exhorto al Gobierno Nacional para regular el asunto, en razón a que las autoridades conozcan los procedimientos e instrumentos a utilizar, para hacer cumplir la norma en materia de protección a este tipo de población.

Seguidamente se aprobó el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69ª, reunión, en Ginebra en el año 1983, la cual fue incorporada por medio de la Ley

82 de 1988. Este convenio tiene su génesis en las distintas recomendaciones que surgieron, de normas de carácter internacional, así como la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el año 1981, como el año internacional de los impedidos. En conclusión, esta normativa se basa desde la definición de persona invalida, creación de mecanismos para readaptarse este tipo de población profesionalmente y ajustes a las normatividades y costumbres nacionales de cada país miembro.

Se fueron obteniendo resultados y atención muy importante para las personas con discapacidad en Colombia, tanto así que por medio del Decreto 2381 de 1993 se declaró el día 3 de diciembre de cada año como el día nacional de las personas con discapacidad. En cumplimiento de la Resolución No.1993/29 que busca que los Estados miembros subrayen la observancia del día internacional de personas con discapacidad, buscando que estos tengan uso pleno y disfrute de sus derechos humanos y la participación de estos en la sociedad. Por otro lado, se crearon normas en favor de la población sorda, mediante la Ley 324 de 1996, donde se reconoció la lengua manual como propia de las comunidades sordas e imponen obligaciones al Estado colombiano para que sufrague, garantice y establezca, apoyo a la población sorda del país, tanto en programas de televisión de interés general, cultural, como en las instituciones educativas, donde se debe garantizar la traducción de señas.

El cuerpo normativo que fue proyectando nuestro legislador, después de entrada la Constituyente del 91, fue más armonioso y reflejan garantías que se fundamentan en derechos como la igualdad, la dignidad humana, buscando una integración social, en el caso de la Ley 361 de 1997 de las personas con limitaciones severas y profundas, así como la asistencia y protección necesaria para su completa realización personal. Se impartieron reglas para la protección de las personas con limitaciones en todos los ámbitos de su vida, convivencia en sociedad y sobre todo el tema de interés en esta investigación, como es la integración laboral; quedando en cabeza de todas las ramas del poder público velar por el cumplimiento de los derechos aquí reconocidos y la implementación y puesta en marcha de políticas que permitan el goce efectivo de sus derechos, de igual forma se constituyó el Comité Consultivo Nacional de las Personas con Limitación. Otorgando mayores beneficios a los empleadores tenga contratados personas con limitación

comprobada, en su planta de personal, algunos como deducción sobre el impuesto de la renta y complementarios, disminución en la cuota obligatoria de aprendices SENA contratar, prelación en las subvenciones etc.

Posteriormente, el 5 de mayo de 1997 se expide a Ley 368 de esa misma anualidad, donde se crea la red de Solidaridad social, el Fondo de Programas Especiales para la paz, y el Fondo del Plan nacional de Desarrollo Alternativo, donde el numeral 3 artículo 3 contempla las funciones de la Red de Solidaridad incluidas las personas con discapacidad física y mentales. Más recientemente por medio de la Ley 762 de 2002 por medio de la cual se aprobó la “Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra personas con discapacidad”, suscrita en Guatemala e incorporado al cuerpo normativo interno colombiano.

En ese mismo orden ocho años después se reglamentó parcialmente la Ley 361 de 1997, por medio del Decreto 1538 de 2005; articulado más encaminado al uso, tránsito y accesibilidad de los espacios e infraestructura pública, quedando en cabeza de las autoridades competentes expedir las licencias de urbanización o construcción, debiendo verificar el cumplimiento de la normatividad vigente. En materia de protección a los niños, niñas y adolescentes, la Ley 1098 de 2006 o Código de Infancia y Adolescencia en su artículo 6 establece la protección a este grupo poblacional en circunstancias de discapacidad.

La Ley 1145 de 2007, organizo todo lo concerniente al Sistema Nacional de discapacidad, coordinando entre las distintas entidades públicas del orden local, regional y nacional las distintas organizaciones de personas con y en situaciones de discapacidad, siendo esta la primera Ley que agrupo, coordino y organizo la implementación de las garantías reconocidas a las personas con discapacidad y las competencias, funciones que orientan la Política Pública Nacional para la discapacidad. Seguidamente se aprobó mediante la Ley 1346 de 2009, ratificada mediante la Sentencia C 293 de 2010 la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, reconociendo las contribuciones que realizan las personas en condiciones de discapacidad al bienestar de la colectividad, promoción de los derechos humanos, propiciar los medios adecuados para brindar la información a este grupo poblacional entre otras.

Por último y las reciente, se expidió la Ley Estatutaria 1618 de 2013, la cual establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, asigna funciones de manera más concreta a actores específicos en pro de garantizar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión plena, en los distintos materiales, en lo concerniente a lo laboral:

**I.-** Se cuenta con una línea de créditos blandos para empresas de personas con su discapacidad. **II.-** Las empresas que empleen personas discapacidad tienen preferencia en la contratación pública. **III.-** Se cuentan con el servicio público de empleo que incorpora la variable discapacidad y solo la hace visible para aquellos empleadores que explícitamente buscan trabajadores con estas condiciones. **IV.-** En la formación para el trabajo del Servicio Nacional de Aprendizaje se cuenta con una política institucional de discapacidad (Ministerio de Salud, 2017).

## 5.2 Jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad en Colombia

Sentencia	Magistrado Ponente	Posición
Sentencia T-576 de 1998	Alejandro Martínez Caballero	La Corte sostuvo que cuando, la relación laboral está conformada por un discapacitado, este requiere prevalencia, como es el principio de estabilidad en el empleo, a permanecer en él y gozar de seguridad y continuidad, mientras no resulte una causal que justifique el despido del mismo.
Sentencia C-531 de 2000	Álvaro Tafur Galvis	Considero la Corte, que así medie una justa causa, las personas con discapacidad física, mentales o sensoriales requieren para poder ser despedidas una calificación

		previa de la oficina del trabajo.
Sentencia T-1040 de 2001	Rodrigo Escobar Gil	La Corte dispuso una garantía para la estabilidad laboral reforzada para las personas que presentan discapacidad física y es que se requiere un permiso previo del Ministerio del Trabajo para poder despedirlas, buscando de esta forma que no sea indiscriminada la manera en que prescindan del servicio de los mismos por sus condiciones físicas.
Sentencia T-519 de 2003	Marco Gerardo Monroy Cabra	La Corte mantiene su precedente jurisprudencial, al imponer la carga al empleador, a la hora de despedir a una persona discapacitada; de tal manera que se necesita la autorización de la oficina del trabajo y el pago de 180 días de trabajo, para evitar que ocurran despidos arbitrarios.
Sentencia T-309 de 2005	Jaime Córdoba Triviño	Establece en esta ocasión, la procedencia de la Acción de tutela, para el reintegro laboral, en casos donde se pruebe un acto de discriminación en razón de enfermedad o discapacidad, donde exista esta relación de conexidad entre el acto discriminatorio y el despido. Concluyendo, entonces que no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, pero esta será exigible por vía de tutela, siempre y cuando se presente

		las características antes señaladas.
Sentencia T-198 de 2006	Marco Gerardo Monroy Cabra	Se extiende el concepto de debilidad manifiesta, a las personas frente a las cuales está probado que su situación de salud les impide o dificulta, el desempeño de sus actividades laborales, sin el requisito previo de una calificación que lo acredite como discapacitado o invalido.
Sentencia T-513 de 2006	Álvaro Tafur Galvis	Indica en esta ocasión, que los trabajadores pueden mantener para sí su estado de salud, en base al derecho a la intimidad, excepto cuando comprometa la salud de terceros o interfiera en la prevención, asistencia y gestión sanitaria. En este caso el empleador no puede excusarse en que el empleado en situación de debilidad manifiesta no informo, debido que se busca evitar la discriminación o aislamiento social.
Sentencia T-1038 de 2007	Humberto Antonio Sierra Porto	Se comienza a hablar del concepto de protección laboral reforzada positiva y negativa; donde la primera sería que no es obstáculo la limitación física de una persona para acceder a una vinculación laboral y la última, la cual indica que ninguna persona limitada puede ser despedida, previo permiso de la oficina del trabajo.
Sentencia T-434 de 2008	Jaime Córdoba Triviño	Establece en esta ocasión, la prohibición de dar por terminado el contrato de

		trabajo o la condición de un permiso previo del Ministerio de la Protección Social, no agota el derecho a la protección laboral del discapacitado, toda vez que el trabajador debe ser reubicado, cuando las condiciones de salud puedan verse afectadas y el empleador debe realizar los ajustes pertinentes en su planta de personal.
Sentencia T-449 de 2008	Humberto Antonio Sierra Porto	Establece que el pago de una indemnización, de un trabajador discapacitado, no convierte la desvinculación laboral, en eficaz si la misma, no fue realizada con previa autorización del Ministerio de trabajo.
Sentencia T-372 de 2012	Jorge Iván Palacio Palacio	La facultad para declarar insubsistentes empleados de libre nombramiento y remoción no es absoluta, la Corte sostiene que existen límites al ejercicio de esta facultad discrecional, en el cual se extiende la estabilidad laboral reforzada de personas con discapacidad.
Sentencia T-440A de 2012	Humberto Antonio Sierra Porto	Reiteración de jurisprudencia sobre procedencia excepcional de tutela para obtener el reintegro laboral, protección a los trabajadores con disminución de capacidad laboral y derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador en condición de debilidad manifiesta.
Sentencia C-744 de 2012	Nilson Pinilla Pinilla	Se declaró inexecutable el artículo 137 del Decreto Ley 19 de 2012, toda vez que el



		<p>mismo se excedía en las facultades extraordinarias otorgadas al ejecutivo y establecía que: "...no se requerirá del procedimiento que prevé la previa autorización del Ministerio del Trabajo, cuando el empleado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo...", toda vez que la Corte reitera la no discriminación de las personas en situación de discapacidad.</p>
Sentencia T-445 de 2014	María Victoria Calle Correa	<p>Se reitera jurisprudencia en cuanto a derecho que tienen los trabajadores que se encuentran en situación de vulnerabilidad a permanecer en el trabajo; de igual forma se presume como un acto discriminatorio el despido de una persona con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, salvo que el empleador demuestre lo contrario.</p>
Sentencia T-674 de 2014	Jorge Iván Palacio Palacio	<p>La Corte reitera que el empleador, una vez tenga conocimiento de las situación de salud y debilidad manifiesta de su trabajador, debe utilizar los medios a su alcance para proceder a su reubicación laboral; y si la pérdida de capacidad laboral imposibilita efectuar las labores, debe este remitir al fondo de pensiones, para determinar la pérdida de capacidad laboral.</p>

Sentencia T-106 de 2015	Gloria Stella Ortiz Delgado	Se mantiene la postura de la Corte Constitucional, respecto a las garantías de la estabilidad laboral reforzada por vía de acción de tutela, para proteger transitoriamente los derechos del trabajador en situación de debilidad manifiesta una vez se termina el contrato de trabajo y nos e ha acudido a la jurisdicción ordinaria.
Sentencia T-420 de 2015	Myriam Ávila Roldan (E)	La Jurisprudencia de la Corte protege, a los trabajadores en situación de debilidad manifiesta, una vez vencidos el contrato a término fijo; toda vez que para no volver a renovar el mismo o justificar el vencimiento del plazo contractual, deberá de igual forma solicitar autorización al Ministerio del trabajo. Y de igual forma un presupuesto necesario para la protección de la estabilidad laboral reforzada, la exigencia de que el empleador conozca de los padecimientos de salud sufridos por el trabajador.
Sentencia T-461 de 2015	Myriam Ávila Roldan (E)	Concluye la sala de revisión de la Corte, después de haber estudiado cinco acciones de tutelas, solicitando el derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo siguiente: I.- No importa el grado o nivel de discapacidad o disminución física para que pueda entrar a operar la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del trabajador disminuido física, mental o sensorial y II.-

		Las personas que padecen del virus VIH/SIDA son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas discapacitadas, atendiendo a los requisitos de seguridad, intimidad y grado de vulnerabilidad del paciente – trabajador.
Sentencia T-647 de 2015	Gabriel Eduardo Mendoza Martelo	Refiere en esta ocasión la Corte, que las personas discapacitadas o que sufren limitaciones en su estado de salud, gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada, y que estos pueden ser desvinculados de su trabajo, cuando medien causas justas y objetivas, previamente evaluadas por el Ministerio de la Protección Social; por otro lado para que el derecho a la estabilidad laboral reforzada pueda ser amparado se requiere demostrar la relación de causalidad entre el estado de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminada la relación laboral.
Sentencia T-692 de 2015	María Victoria Calle Correa	Reiteración de jurisprudencia. De igual forma se desarrolla la estabilidad laboral reforzada como derecho y como principio.
Sentencia T-765 de 2015	Gabriel Eduardo Mendoza Martelo	Reiteración de jurisprudencia del derecho a la estabilidad laboral reforzada en casos de miembros de la fuerza pública, trabajadores vinculados mediante contrato a término fijo y supernumerario (cuando se demuestre, la renovación de

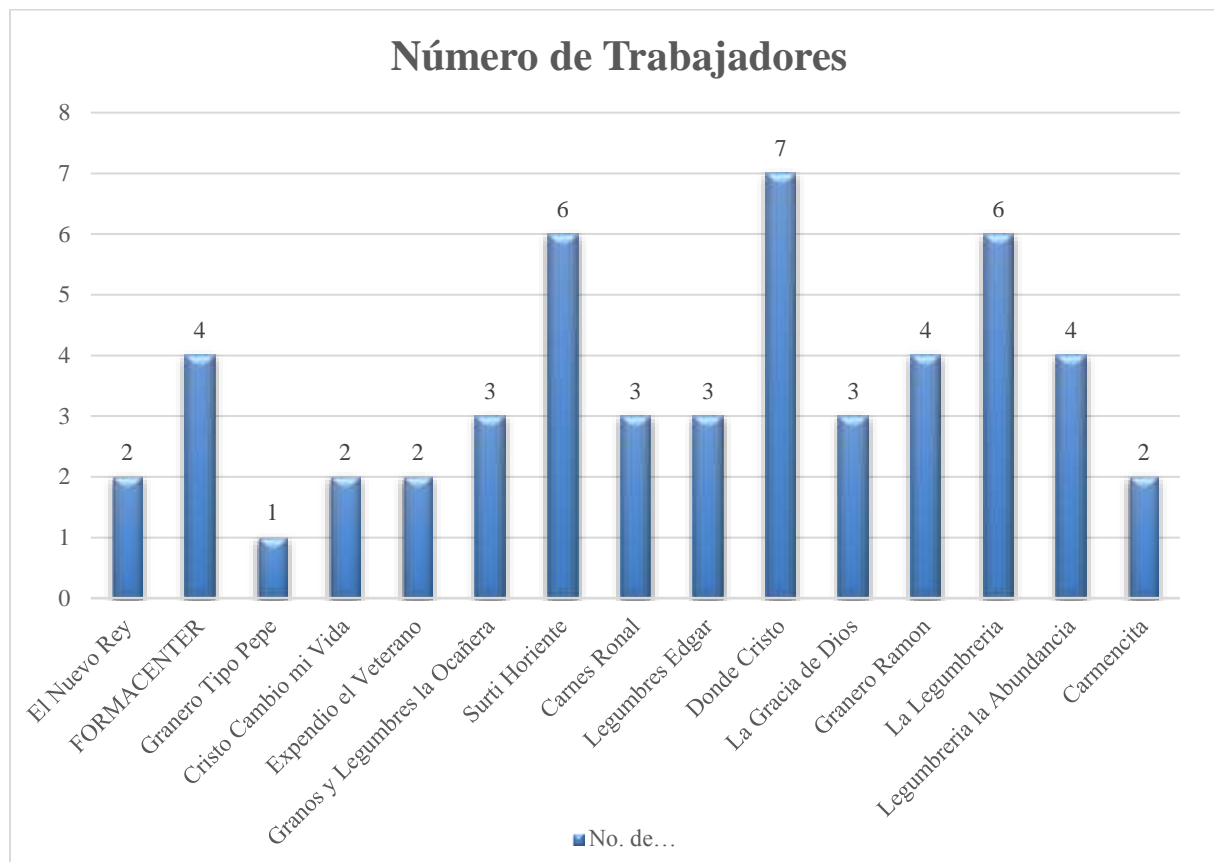
		forma periódica, de la relación laboral-administrativa).
Sentencia T-029 de 2016	Alberto Rojas Ríos	Estudia en este caso la Corte que el derecho a la estabilidad laboral reforzada, de la que son titulares quienes padecen alguna discapacidad y las personas enfermas, apareja para los empleadores el deber insoslayable de actuar con solidaridad. Abordando de esta forma el principio de solidaridad y su concreción por el juez constitucional.
Sentencia T-040 de 2016	Alejandro Linares Cantillo	Señala la Corte que el derecho a la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta aplica, a todas las alternativas productivas, incluyendo a los contratos de prestación de servicios, sin necesidad de declarar un contrato realidad, basta de probar el vínculo entre la discriminación y la no renovación del contrato.
Sentencia T-521 de 2016	Alejandro Linares Cantillo	Se cambia de postura en la carga probatoria, del trabajador de demostrar el nexo causal entre la discriminación y el despido, toda vez que se presume la circunstancia de discriminación una vez, que el empleador tenga conocimiento de la discapacidad y aun así despida al trabajador.
Sentencia SU-040 de 2018	Cristina Pardo Schlesinger	Reiteración de jurisprudencia de la estabilidad laboral reforzada de las personas en situaciones de discapacidad en

		<p>todas las modalidades de vinculación laboral.</p> <p>De igual forma, sostuvo que no hay vulneración a este derecho y principio, siempre y cuando la persona en situación de discapacidad fue vinculada a sabiendas que ya tenía la discapacidad y la vinculación se de en virtud de una política pública de inclusión específica y temporal, en el caso puntual no se configuraría la estabilidad laboral.</p>
<p>SL11411-2017 Radicación n.º 67595</p>	<p>Rigoberto Echeverri Bueno</p>	<p>De acuerdo con la sentencia en precedencia [32532 de 2008] para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: (i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.</p>

Sentencia SL3772-2018/46498	Rigoberto Echeverri Bueno	La Sala determinó que no toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 pues, en concordancia con los artículos 1° y 5° de la citada ley, dedujo que gozan de dicha protección aquellos trabajadores con grado de discapacidad moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%). Bajo esta premisa, negó la protección al demandante quien sufría una incapacidad permanente parcial del 7.41%.
-----------------------------	---------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**6. Margen de Aplicación del principio del principio de estabilidad laboral reforzada a los trabajadores con discapacidad física en el mercado público de Sincelejo, durante el año objeto de estudio.**

Después de realizar todo una recopilación de información primaria, selección y análisis de bibliografía, se procedió a aplicar el instrumento de recopilación de información secundaria, consistente, en la aplicación de una encuesta, con el fin de inicialmente conocer el número de personas con discapacidad vinculadas en la Plaza de Mercado Público de Sincelejo, se aplicó una el instrumento que abordó diferentes ejes temáticos, relacionados con la vinculación y conocimiento del principio de estabilidad laboral reforzada para este grupo poblacional. Los siguientes fueron los resultados obtenidos:

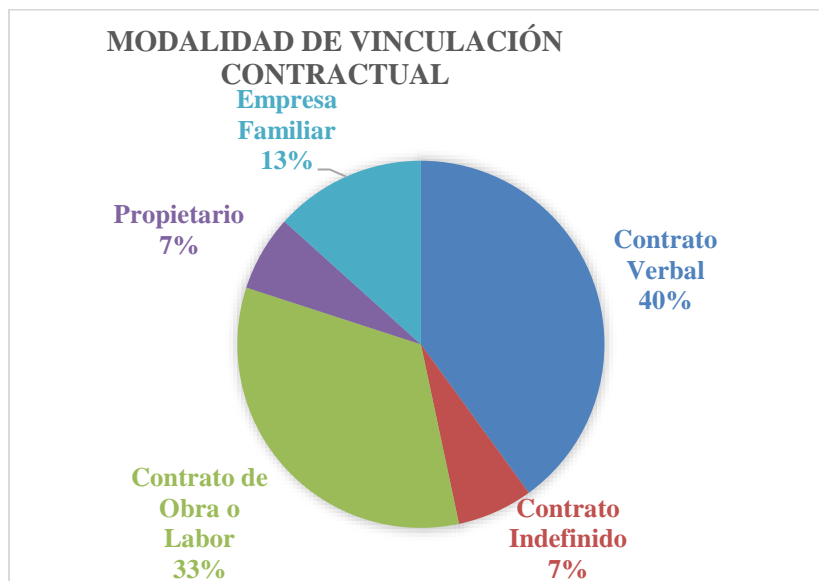


Gráfica 1. Número de trabajadores

Fuente: Elaboración propia

Se logró encuestar a quince (15) administradores, gerentes o propietarios de expendios, graneros o negocios localizados en la plaza del Mercado Público de la ciudad de Sincelejo, Sucre, los cuales fueron seleccionados aleatoriamente con el único criterio de selección, que se tomó como muestra a los más grandes o aquellos cuya vinculación de empleados sea mayor. Donde se logró establecer que los negocios que más trabajadores vinculan en la Plaza de Mercado de Sincelejo son entre seis (6) y siete (7) trabajadores; estando dentro del promedio o rango el número inferior de empleados vinculados entre dos (2) y tres (3) trabajadores por local comercial.



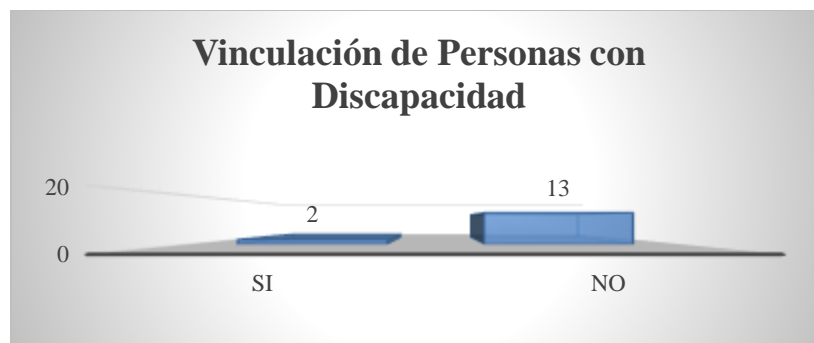


Gráfica 2. Modalidad de Vinculación

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta, de cuál es la modalidad de vinculación laboral; un cuarenta por ciento (40%) respondió que se encuentra laborando por medio de un contrato verbal, siguiendo en ese mismo orden un 33% de vinculación mediante contrato de obra o labor; un 13% manifestaron ser una empresa netamente familiar; un 7% manifestó estar por contrato a término indefinido y por ultimo un 7% ser administrado por el propietario.

En cuanto a la vinculación de personas con discapacidad en la Plaza de Mercado Público de Sincelejo, las siguientes son las estadísticas:

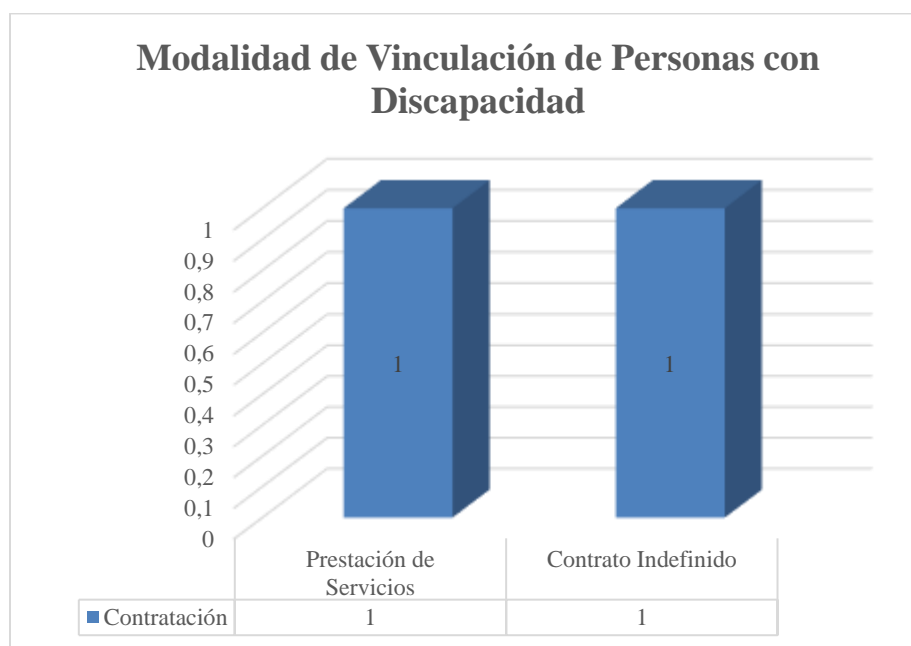


Gráfica 3. Vinculación de Personas con Discapacidad

Fuente: Elaboración propia

De la gráfica se observa que el total de locales comerciales encuestados en el Mercado Público de Sincelejo, solo dos de ellos manifestaron tener vinculados personas con algún tipo de discapacidad, para laborar.

De acuerdo al instrumento aplicado, referente a la modalidad de vinculación de personas con discapacidad, los siguientes fueron los resultados:



*Gráfica 4. Modalidad de Contratación de Personas con Discapacidad*

Fuente: Elaboración propia

Seguidamente de los dos locales comerciales, que tienen contratados personas con discapacidad uno respondió que el tipo de vinculación laboral es por contrato de prestación de servicios y el otro por contrato a término indefinido.

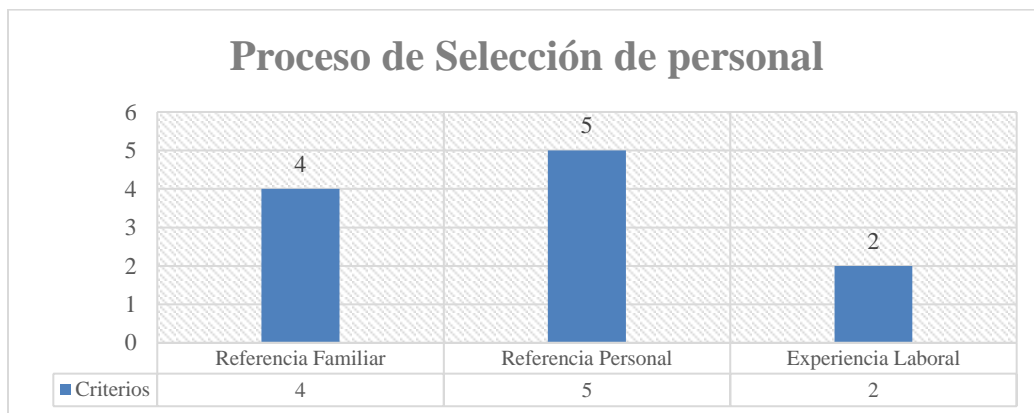
No obstante, se preguntó sobre las razones por las cuales no se vinculan este tipo de personas, y las respuestas fueron las siguientes:



*Gráfica 5.* Razones por las cuales no vinculan personas con discapacidad  
Fuente: Elaboración propia

Aquellos administradores, gerentes o propietarios que respondieron no tener vinculados personas con discapacidad, manifestaron que no vinculan a personas con estas características o limitaciones físicas, debido a: un 33% porque tienen un menor rendimiento, otro 33% dicen que no se ha presentado la oportunidad, un 17% porque la labor a desarrollar no lo permite y un 17% restante porque vincularlos requiere mayor costo.

En el instrumento aplicado, también se preguntó sobre las modalidades de vinculación de los trabajadores en los distintos depósitos entrevistados, teniendo como resultado los que se presentan en la gráfica siguiente:

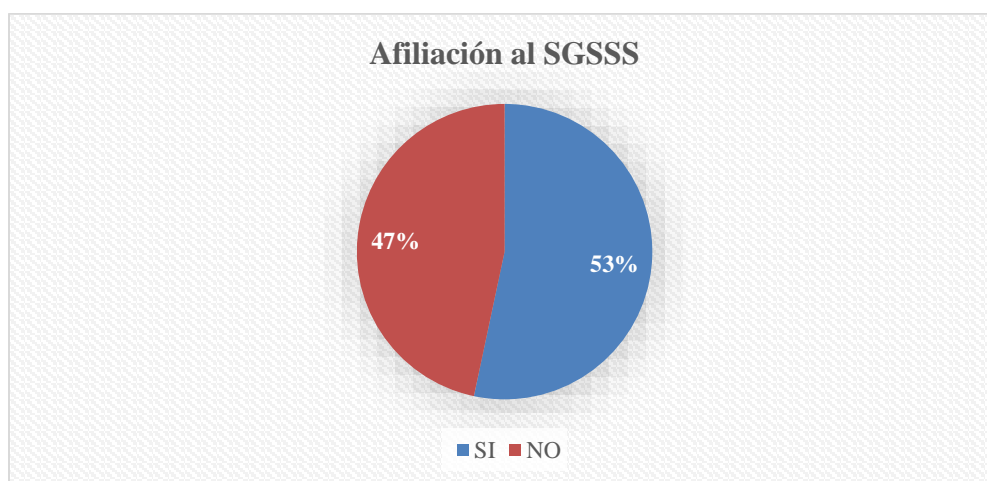


Gráfica 6. Proceso de selección de empleados

Fuente: Elaboración propia

Las razones para que lo empleadores del Mercado público de la ciudad de Sincelejo, vinculen a sus trabajadores se deben en la mayoría a referencias de carácter personal, seguido de las referencias familiares y por ultimo tienen en cuenta la experiencia laboral.

Una vez se identificaron las modalidades de vinculación, nos propusimos establecer la lo relacionado con la afiliación de los trabajadores al Sistema General de Seguridad Social en Salud, encontrando los siguientes resultados:

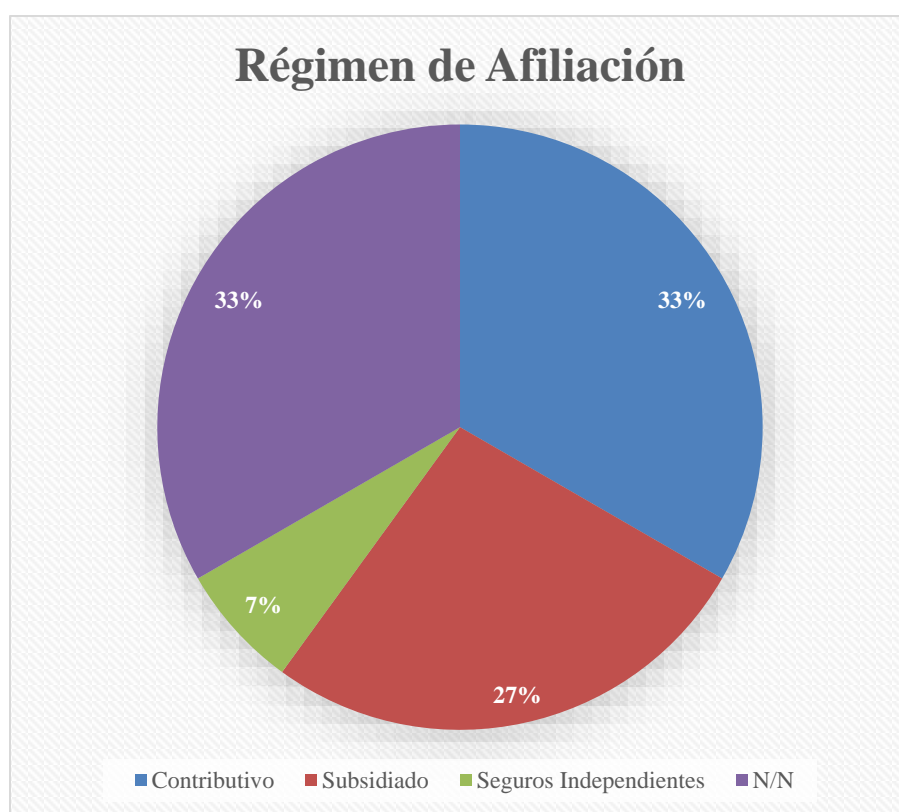


Gráfica 7. Afiliación al Sistema de Seguridad Social

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la afiliación al Sistema de Seguridad Social de los trabajadores, vinculados a los negocios objeto de la muestra seleccionada por el grupo de investigación, un 53% manifestó que, si se encuentran afiliados frente a un 47% que no se encuentran afiliados a ningún fondo de pensiones, EPS o Aseguradora de riesgos laborales de acuerdo a la normatividad vigente.

Ahora bien, en cuanto al régimen de afiliación, los siguientes fueron los resultados:

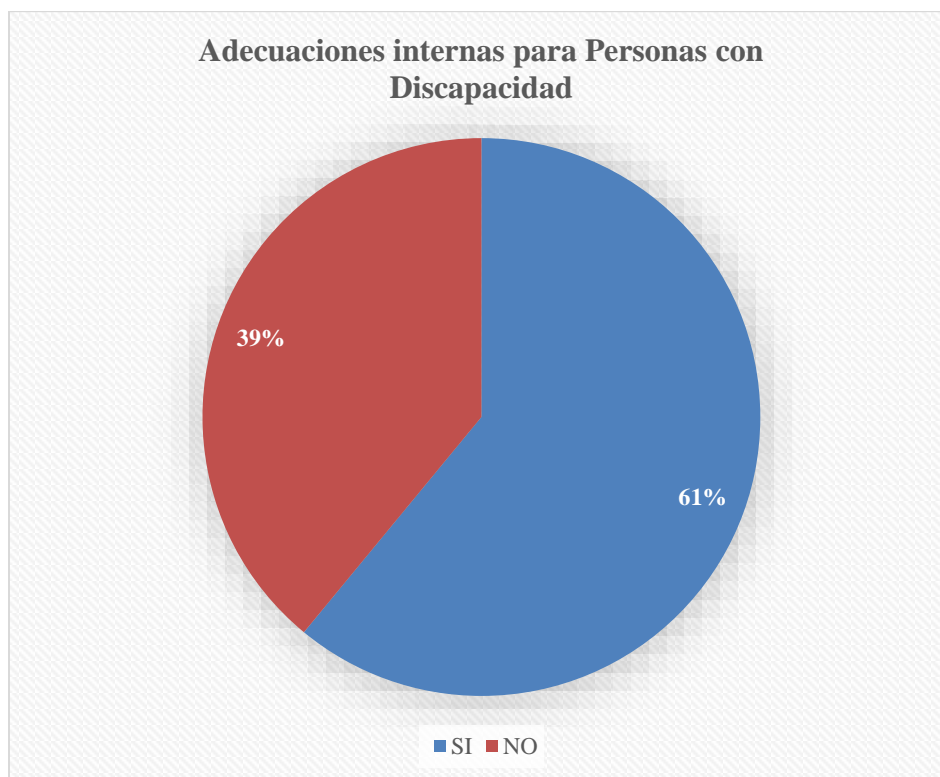


*Gráfica 8. Régimen de afiliación*

Fuente: Elaboración propia

El régimen de afiliación al que respondieron están afiliados fueron los siguientes: un 33% al régimen contributivo, otro 33% No sabe no responde, frente a un 27% afiliados al régimen subsidiado y un 7% restantes a seguros independientes.

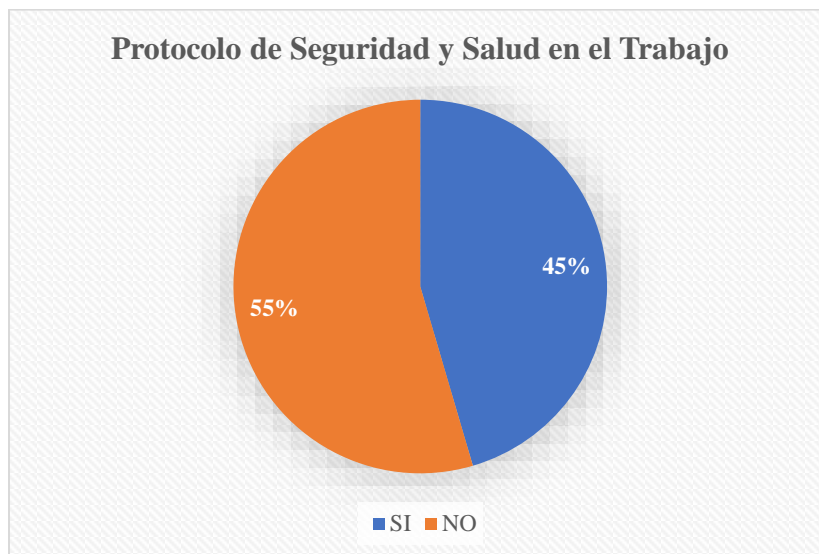
Preguntados sobre las adecuaciones físicas para garantizar el buen desempeño de los empleados con discapacidad física, las siguientes fueron las respuestas:



*Gráfica 9.* Adecuaciones internas a la infraestructura, para las personas con discapacidad  
Fuente: Elaboración propia

En lo atinente al interrogante, de si el negocio o empresa cuenta con adecuaciones internas o externas para el fácil desplazamiento de las personas con discapacidad física o adecuaciones de barreras arquitectónicas para permitir el fácil acceso de trabajadores; un 61% contestó que, si cuentan con las mismas, frente a un 39% que manifestó que no.

Sobre el conocimiento y aplicación del protocolo de Seguridad y Salud en el Trabajo, las siguientes fueron las respuestas:



*Gráfica 10.* Implementación del protocolo de seguridad y salud en el trabajo  
Fuente: Elaboración propia

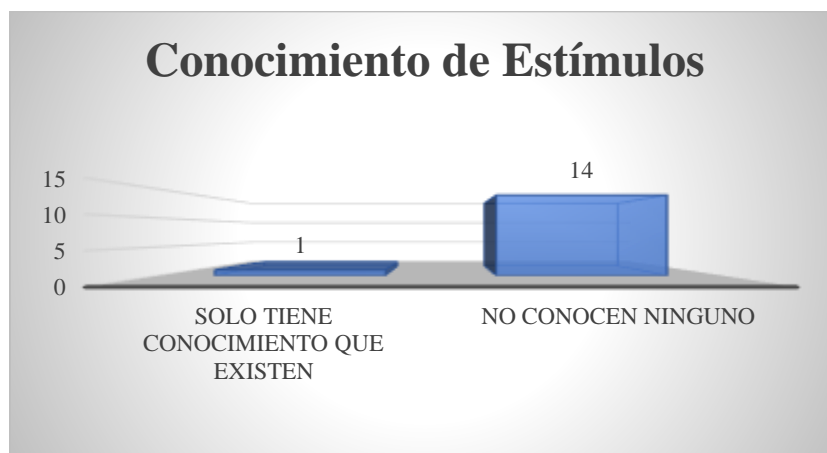
En ese mismo sentido, un 55% de los negocios encuestados manifestaron si aplicar el protocolo de seguridad y salud en el trabajo frente a un 45% que manifestó no aplicarlo.

Respecto del conocimiento de estímulos por parte del gobierno a la población con discapacidad física, los siguientes son los resultados:



*Gráfica 11.* Conocimiento de estímulos  
Fuente: Elaboración propia

Un 93% de la población objeto encuestada manifestó no conocer de ningún tipo de estímulo, por parte de gobierno por vincular personas con discapacidad a laboral frente a un 7% que manifestó si tener conocimiento.



*Grafica 12.* Vinculación de personas con discapacidad  
Fuente: Elaboración propia

En cuanto al conocimiento sobre el principio de estabilidad laboral reforzada, las respuestas fueron las siguientes:

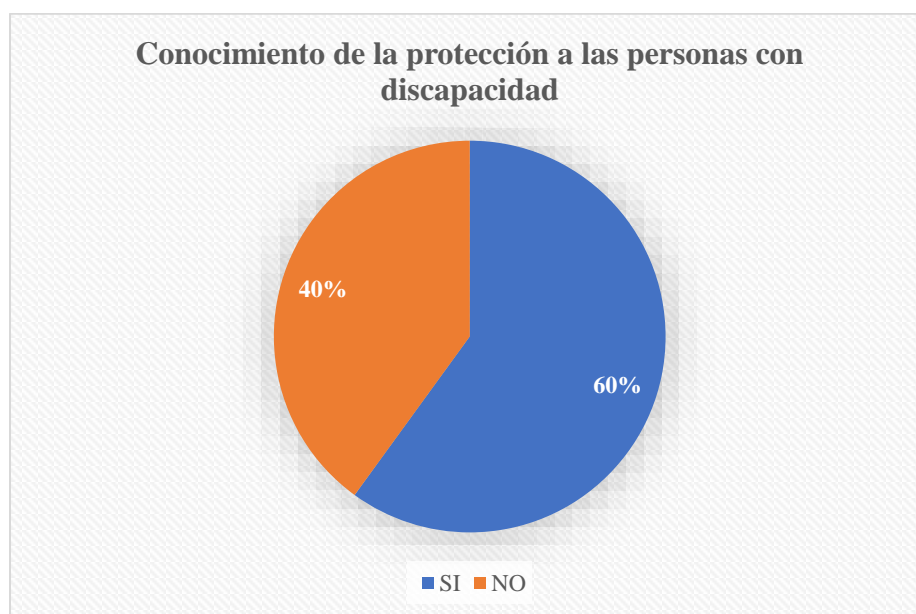


*Grafica 13.* Conocimiento del Principio de estabilidad laboral reforzada  
Fuente: Elaboración propia



Respecto a la pregunta, si tiene conocimiento o sabe en qué consiste el principio de estabilidad laboral reforzada, un 93% manifestó que no sabe o no tiene conocimiento frente a un 7% que respondió si conocer dicho principio de derecho laboral.

Sobre la protección a las personas con discapacidad, las respuestas fueron las siguientes:



*Grafica 14.* Conocimiento de la protección a las personas con discapacidad  
Fuente: Elaboración propia

Para finalizar, se indago con la población objeto de la encuesta si tienen conocimiento de la protección a las personas con discapacidad, por parte de la legislación vigente a lo que un 60% manifestó si conocerla frente a un 40% que manifestó no saber nada respecto a dicha protección.

## 7. Conclusiones

Una vez aplicado el instrumento de recolección de la información, en el sector del Mercado Público de la ciudad de Sincelejo, Sucre, se logró analizar que hay una alta vinculación laboral, por medio de contratos verbales o contratos por obra o labor contratada en términos generales, respecto a la población con discapacidad física que se encuentre laborando, en los distintos negocios o empresas representa menos del diez por ciento, del personal que labora según las encuestas aplicadas. Toda vez que de los quince (15) negocios encuestados, los mismos tienen vinculados un total de 52 trabajadores, donde solamente 2 de ellos se encuentran en condiciones de discapacidad física.

Respecto al Principio del Derecho Laboral, a la estabilidad laboral reforzada pese a ser una garantía de la que gozan sujetos de especial protección, en el caso puntual las personas con discapacidad física que se encuentran laborando en el mercado público de Sincelejo, frente a aquellos trabajadores, que por el contrario no presentan ningún tipo de afectación de carácter físico. Se logró visibilizar temor por parte de los empleadores de contratar a personas, con este tipo de discapacidad, por considerar que no pueden desarrollar las actividades propias de la labor, en el mercado, otros por creer que generan un mayor gasto entre otros argumentos, desconociendo las prerrogativas dadas por el legislador cuando se tienen, bajo el servicio a personas con este tipo de afectaciones.

En ese mismo orden de ideas, se realizará para finalizar este documento de investigación, unas conclusiones, que se desprenden de cada uno de los objetivos propuestos al iniciar el trabajo en el siguiente orden:

Primeramente, se logró, conceptualizar los derechos laborales de acuerdo al ordenamiento jurídico colombiano vigente, como aquellos que se desprende de la prestación personal de un servicio, bajo subordinación de un tercero y con recibimiento de una contraprestación económica por la labor desempeñada. Por tal razón, los derechos laborales no son ni más ni menos, que aquel conjunto de garantías mínimas reconocidas por el legislador, que van en armonía con los derechos de índole constitucional, tratados y convenios internacionales debidamente ratificados, los cuales

son de orden público y de carácter imperativo, siendo de esta forma irrenunciables a su gozo y accesibilidad.

En ese mismo sentido, la doctrina y la jurisprudencia ha definido categorías de derechos laborales, entre ellos están los ciertos e indiscutibles, no siendo más que aquellos frente a los cuales, no existe duda ni controversia frente a su existencia, como por ejemplo el salario, el cual es irrenunciable y cierto, siempre y cuando estén acreditados los requisitos de ley para hacerse exigible, no siendo necesario una decisión judicial para su reconocimiento. Por otro lado, encontramos los derechos inciertos y discutibles, a contrario sensu de los primeros, no son de orden público y tienen el carácter de ser conciliables, o que tengan inexistencia frente a los medios de prueba, lo que los hace ser discutibles y negociables, ejemplo de ello acceder a la pensión de vejez, la cual está supeditada al cumplimiento de una condición.

En respuesta o conclusión al objetivo específico número dos, tenemos que el marco legal colombiano inicio desde el año 1981 con el Decreto 2358 reconociendo, protegiendo y amparando los derechos, de las personas en condiciones de discapacidad. A través de toda la selección normativa se logró identificar alrededor de diecisiete normas que regulan lo atinente a la protección de la población objeto de estudio, entre esas encontramos normas que obligan, por ejemplo, a establecimientos públicos y privados de adecuar sus zonas internas y externas, para el fácil desplazamiento de los minusválidos. Otras que otorgan beneficios, de deducción sobre el impuesto de la renta y complementarios, a aquellas empresas que contraten o tengan vinculados en la planta de personal, personas con discapacidad; hasta normas como la Ley 1145 de 2007, que organizo todo lo concerniente al Sistema Nacional de Discapacidad, coordinando y agrupando la implementación de las garantías reconocidas a las personas con discapacidad.

En lo concerniente a la Jurisprudencia colombiana esta ha sido más enfática, precisa y clara, en cuanto al concepto y desarrollo del principio de la estabilidad laboral reforzada, de las personas con discapacidad en Colombia. Desde la sentencia T – 576 de 1998 creo el precedente, de la prevalencia del discapacitado en una relación laboral, en cuanto a su continuidad en el empleo, hasta tanto no exista una causal que justifique su despido. Así mismo a medida que fue evolucionando la jurisprudencia, la Corte siguió en la misma línea de defensa, hacia esta población

objeto de investigación, en otros precedentes, exigió para el despido de un empleado con discapacidad física, previa autorización o consentimiento de la oficina del trabajo y así se ha mantenido hasta el momento, ampliando el espectro de protección y reconocimiento a las personas en condiciones de discapacidad.

Y, por último, encontramos que los administradores de negocios o empresas en el Mercado público de la ciudad de Sincelejo, prefieren mayoritariamente no contratar personas que presenten alguna discapacidad de carácter física en sus locales comerciales. Los únicos dos locales que manifestaron tener vinculados personas con este tipo de limitaciones, las tienen vinculados por contrato de prestación de servicios y otro por medio de contrato indefinido, muy a pesar de dar estas respuestas, lo que más predomina en las vinculaciones laborales al interior del mercado, son empleados que tiene contratos verbales de trabajo, los cuales en su mayoría no se encuentran afiliados al sistema de seguridad social integral. En ese mismo orden, los criterios que expresaron como justificación, ante la renuencia de vincular personas con discapacidad física, es que manifiestan que esta población tiene un menor rendimiento, otros que no se les ha presentado la oportunidad, o que la labor a desarrollar no permite que los mismos acceden a dichos empleos y por último que generan mayor costo tenerlos contratados. En ese mismo sentido las razones para escoger al personal, es por referencias familiares y personales, dejando de ultimo la experiencia laboral y habilidades.

Para finalizar, pese a los esfuerzos realizados por el Constituyente derivado, la jurisprudencia vigente y el legislador, en la práctica se visibiliza una alta discriminación por parte de los empleadores, a la hora de escoger el personal que laborara en sus empresas; puesto que prefieren darle oportunidades única y exclusivamente a personas que se encuentre en perfectas condiciones físicas para ejercer las labores.

### Referencias Bibliográficas

- Albert, M. J. (2007). *La investigación educativa: claves teoricas*. Madrid: McGraw-Hill.
- Alvira, F. (2004). *La encuesta: una perspectiva general metodologica*. Madrid, España: CIS.
- Barona, R. B. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema juridico colombiano. *Criterio Juridico Grantista*, 252-264.
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 53. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil: 27 de septiembre de 2001).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-034 de 2003 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett: 1 de abril de 2003).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-519 de 2003 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra: 26 de junio de 2003).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-309 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño: 1 de abril de 2005).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra: 16 de marzo de 2006).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-513 de 2006 (M.P. Álvaro Tafur Galvis: 6 de julio de 2006).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-1038 de 2007 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto: 4 de diciembre de 2007).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-434 de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño: 7 de mayo de 2008).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-449 de 2008 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto: 8 de mayo de 2008).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-293 de 2010 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla: 21 de abril de 2010).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-337 de 2012 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla: 10 de mayo de 2012).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-372 de 2012 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio: 16 de mayo de 2012).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-440A de 2012 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto: 14 de junio de 2012).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-744 de 2012 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla: 26 de septiembre de 2012).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-445 de 2014 (M.P. María Victoria Calle Correa: 4 de julio de 2014).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-674 de 2014 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio: 10 de septiembre de 2014).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-106 de 2015 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado: 25 de marzo de 2015).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-420 de 2015 (M.P. Myriam Ávila Roldan: 6 de julio de 2015).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-461 de 2015 (M.P. Myriam Ávila Roldan: 22 de julio de 2015).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-647 de 2015 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo: 13 de octubre de 2015).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-692 de 2015 (M.P. María Victoria Calle Correa: 11 de noviembre de 2015).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-765 de 2015 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo: 16 de diciembre de 2015).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-029 de 2016 (M.P. Alberto Rojas Ríos: 5 de febrero de 2016).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-040 de 2016 (M.P. Alejandro Linares Cantillo: 9 de febrero de 2016).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-521 de 2016 (M.P. Alejandro Linares Cantillo: 21 de septiembre de 2016).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia SU-040 de 2018 (M.P. Cristina Pardo Schlesinger: 10 de mayo de 2018).

Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL10507-2014 (M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz: 06 de agosto de 2014) Sala de Casación Laboral.

Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL11411-2017 Radicación n.º 67595 (M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO: 02 de agosto de 2017) Sala de Casación Laboral.

Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL3772-2018/46498 (M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO: 05 de septiembre de 2018) Sala de Casación Laboral.

Decreto 2358 de 1981. Por el cual se coordina el Sistema Nacional de Rehabilitación. 28 de agosto de 1981. D.O. No. 35850.

Decreto 2381 de 1993. Por el cual se declara el 3 de diciembre de cada año como el día Nacional de las personas con discapacidad. 30 de noviembre de 1993. D.O. No. 41121.

Decreto 1538 de 2005. Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 361 de 1997. 17 de mayo de 2005. Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorio.

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2004). *Metodología de la investigación*. Ciudad de Mexico: McGraw-Hill Interamericana.

Hine, C. (2000). *Etnografía virtual*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.

Jaramillo, I. J. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. *Opinión Jurídica*, 57-74.

Latorre, A., Rincon, D., & Arnal, J. (2003). *Bases metodológicas de la investigación*. Barcelona: Ediciones Experiencia.

Ley 12 de 1987. Por la cual se suprimen algunas barreras arquitectónicas y se dictan otras disposiciones. 27 de enero de 1987. D.O. No. 37765.

Ley 82 de 1988. Por la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69ª. reunión, Ginebra, 1983". 23 de diciembre de 1988. D.O. No. 38626.

Ley 324 de 1996. Por la cual se crean algunas normas a favor de la Población Sorda. 11 de octubre de 1996. D.O. No. 42899.

Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración de las personas en situaciones de discapacidad y se dictan otras disposiciones. 07 de febrero de 1997. D.O. No. 42978.

Ley 368 de 1997. Por la cual se crea la Red de Solidaridad Social, el Fondo de Programas Especiales para la Paz, y el Fondo del Plan Nacional de Desarrollo Alternativo – Fondo Plante-, y se dictan otras disposiciones. 05 de mayo de 1997. D.O. No. 43037.

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). 05 de agosto de 2002. D.O. No. 44889.



Ley 1098 de 2006. Por el cual se expide el Código de Infancia y la Adolescencia. 08 de noviembre de 2006. D.O. No. 46446.

Ley 1145 de 2007. Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones. 10 de julio de 2007. D.O. No. 46685.

Ley 1346 de 2009. Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. 31 de julio de 2009. D.O. No. 47427.

Ley Estatutaria 1618 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. 27 de febrero de 2013. D.O. No. 48717.

Mateo, J., & Vidal, M. (2000). *metodos de investigacion en educacuin* . Barcelona: universitat Oberta de Catalunya.

Ministerio del Interior y Justicia. (Octubre de 2007). *Guia Institucional de Conciliación en Laboral*. Bogota, Colombia.

Piedrahita, C. V. (2011). La negociabilidad de los derechos laborales: un analisis ecònmico. *Ecos de Economia*, 7-27.

Porras, C. R. (30 de Enero de 2018). *Revista Dinero*. Obtenido de Conciliacion Vs Transaccion en asuntos laborales: • <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/conciliacion-vs-transaccion-en-asuntos-laborales-por-carolina-porras/254696>

Resolución 14861 de 1985. Por la cual se dictan normas para la protección, seguridad, salud y bienestar de las personas en el ambiente y en especial de los minusválidos. 04 de octubre de 1985. Ministerio de Salud.

Rodriguez, D., & Valdeoriola, J. (2013). *Metodologia de la investigacion*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.

---

Vallejo, F. C. (2008). *La oralidad laboral - Teoría práctica y jurisprudencia - Derecho procesal del trabajo y de la seguridad social*. Medellín, Colombia: Jurídica Sanchez.