
Relevancia Jurídica de la Sentencia SU 040 de 2018 frente a la Estabilidad Laboral Reforzada de
Personas con Discapacidad en Colombia

Jhon Fredy Coronado Mendoza
Samuel David Rodríguez López
Zorobel Romero Martínez

Corporación Universitaria Del Caribe – CECAR
Escuela de Posgrado y Educación Continua
Facultad Derecho y Ciencias Políticas
Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social
Sincelejo, Sucre
2019

Relevancia Jurídica de la Sentencia SU 040 de 2018 frente a la Estabilidad Laboral Reforzada de
Personas con Discapacidad en Colombia

Jhon Fredy Coronado Mendoza

Samuel David Rodríguez López

Zorobel Romero Martínez

Trabajo de investigación para optar al título de especialista en Derecho Laboral y Seguridad
Social

Asesor

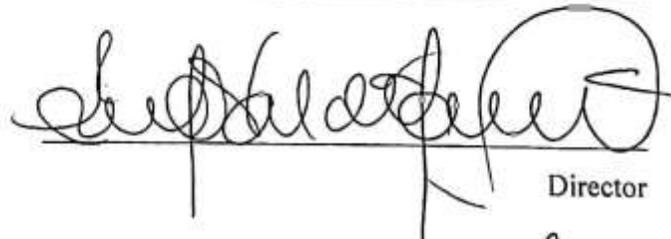
Jorge Armando Valdelamar Montes

Corporación Universitaria Del Caribe – CECAR
Escuela de Posgrado y Educación Continua
Facultad Derecho Y Ciencias Políticas
Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social
Sincelejo, Sucre

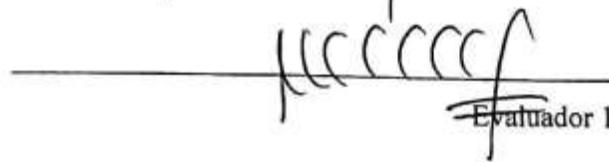
2019

Nota de Aceptación

= Nota = 5.0 =



Director



Evaluador 1

Evaluador 2

Sincelejo, Sucre, 21 de Noviembre de 2019.

Tabla de Contenido

Resumen.....	5
Abstract.....	6
Introducción.....	7
2 Principio de estabilidad reforzada respecto de personas con discapacidad como sujetos de especial protección constitucional.....	10
2.1 Regulación Jurídica del principio de Estabilidad Laboral Reforzada de Personas con Discapacidad en Colombia.....	12
3 Efectos que devienen de la Aplicación de la Estabilidad Laboral Reforzada de Personas con Discapacidad.....	15
4 Análisis de la Estabilidad laboral Reforzada en el marco jurídico de la Sentencia SU 040 de 2018.....	16
5 Conclusiones.....	19
Referencias Bibliográficas.....	20

Resumen

La Corte Constitucional ha jugado un papel importante en la consolidación de la figura jurídica de la estabilidad laboral reforzada, con base en la cual se ha protegido a ciertos grupos de trabajadores, como son las mujeres, los sindicalistas y la población discapacitada. Pero para efectos de este trabajo se tuvo por finalidad analizar la relevancia jurídica de la Sentencia SU 040 de 2018 frente a la Estabilidad Laboral Reforzada de Personas con Discapacidad en Colombia, toda vez, que en esta se presenta una situación distinta a la que siempre habían sido analizadas por la Corte en mención y en las que se había logrado la protección de los derechos invocados por los accionantes. Para poder cumplir con el objetivo se hizo necesario revisar en primer lugar, la protección a la población discapacitada en materia laboral. En segundo lugar, se identificaron los efectos de la aplicación de la misma y finalmente, se revisó el caso en concreto expuesto en la Sentencia SU 040 de 2018.

Palabras clave: estabilidad laboral reforzada, población discapacitada.

Abstract

The Constitutional Court has played an important role in consolidating the legal figure of reinforced job stability, on the basis of which certain groups of workers have been protected, such as women, trade unionists and the disabled population. However, the purpose of this study was to analyze the legal relevance of Judgment SU 040 of 2018 against the Reinforced Labor Stability of Persons in Situations of Disability in Colombia, since this presents a different situation to the one that had always been analyzed by the Court in question and in which the protection of the rights invoked by the plaintiffs had been achieved. In order to meet this objective, it was necessary to first review the protection of the disabled population in labor matters. In the second place, the effects of its application were identified and finally, the specific case set forth in Judgment SU 040 of 2018 was reviewed.

Keywords: reinforced job stability, disabled population.

Introducción

En Colombia el derecho al trabajo en la forma en que fue concebido ha buscado siempre materializar dos principios básicos: la igualdad y la justicia en las relaciones laborales, como una forma de garantizar que los trabajadores sean tratados en condiciones de igualdad y no se vulneren sus derechos (Solano, 2019, p.47).

Para garantizar esta igualdad, con la que se busca en esencia evitar cualquier acto de discriminación en contra de los trabajadores, se han implementado una serie de medidas legislativas y jurisprudenciales con la que se busca amparar a ciertos grupos que en el ámbito laboral son discriminados. Dentro de esas medidas se configuro la denominada estabilidad laboral reforzada, la cual enmarca una conquista para esta rama del derecho, puesto que, con ella se les brinda cierta seguridad a trabajadores discapacitados, sindicalistas y mujeres embarazadas para no ser despedidos en razón de su condición (Boada, 2012, p.15).

La estabilidad laboral como derecho constitucional y principio orientador de las relaciones laborales, es producto de la reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional, quien ha desempeñado un papel importante en determinar el contenido esencial de esta prerrogativa, como de especificar sus titulares y las consecuencias jurídicas que se derivan de la misma.

Para afectos de este trabajo solo se tendrá en cuenta la aplicabilidad de esta figura en favor de la población en situación de discapacidad, la cual ha sido históricamente rechazada por no encontrarse dentro de los parámetros de la normalidad. En esencia porque estas personas presentan una limitación física, mental, sensorial, etc. (Sanabria, 2014, p.12).

Cabe mencionar que según los datos que reposan en el Ministerio de Salud y protección Social a corte de diciembre del año de 2013 se estableció que en Colombia existen localizados y caracterizados 1.062.917 personas inscritas en el Registro de Localización y caracterización de personas con discapacidad.

Como se observa, el número de estas personas es amplio, pero se ha establecido que estas personas no cuentan con acceso real al trabajo, por lo que las condiciones de vida no les permiten

contar con una calidad de vida, no cuentan con un mínimo vital asegurado, no tienen oportunidad de formación educativa de alto nivel y se debe precisamente porque no generan ningún tipo de recursos para solventar sus necesidades por si mismos (Diazgranados, 2016, p.66).

Respecto a la ocupación de esta población, La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE a través de sus estudios logro determinar que el 28% de esta población se encuentra ocupada, el 3.4% desocupadas y el 68% inactivas (Diazgranados, 2016, p.66). Lo anterior da cuenta de que existen dificultades para que estos puedan acceder a un trabajo formal.

Ante esta constante discriminación que existe frente a los discapacitados, cuando estos logran ingresar al mundo laboral siempre se busca que estos permanezcan en su lugar de trabajo para corregir y evitar que vuelvan a quedar inactivos y por ende sin recursos para solventar sus necesidades básicas, es que la Corte Constitucional e su reiterada jurisprudencia aplicando la figura de la estabilidad laboral ha protegido derechos como el mínimo vital, trabajo, salud, igualdad en favor de estas personas. El precedente judicial en el tema se ha mantenido en el tiempo sin mayores variaciones.

Pero en el año de 2018 a través de la Sentencia SU 040 de 2018 se toma la decisión de no amparar los derechos de una persona en situación de discapacidad que a través de la acción de tutela lo había solicitado, invocando la aplicaron de la estabilidad laboral reforzada. En dicha sentencia se resuelve negar el amparo solicitado por no cumplirse en el caso en concreto los presupuestos para ampararlo. Por ello, es que esta investigación gira en torno al siguiente interrogante ¿Cuáles es la relevancia de la Sentencia SU 040 de 2018 frente a la Estabilidad Laboral Reforzada de Personas con Discapacidad en Colombia?

La importancia de este tema radica en que las personas en cualquier momento en su relación laboral pueden generar una discapacidad o teniéndola pueden ser despedidos de sus lugares de trabajo, sin mediar justa causa. Siendo este tema una materia de normal ocurrencia y observancia en las relaciones laborales. En la misma forma, este trabajo es de interés porque desde la academia

se deben revisar temas cotidianos como estos, dándole un valor académico y valorándolos desde una mirada crítica como estudiosos de la especialización de Derecho laboral y Seguridad Social.

Además, este trabajo es importante porque en el mundo existe una amplia población que sufre algún tipo de discapacidad, lo que genera alguna dificultad para adaptarse e incluirse en la sociedad sin dificultades.

Así las cosas, se buscó como propósito principal propósito de este trabajo, analizar la relevancia jurídica de la Sentencia SU 040 de 2018 frente a la Estabilidad Laboral Reforzada de Personas con Discapacidad en Colombia.

Para la consecución de este objetivo, se hace necesario partir de la descripción de la estabilidad laboral reforzada en favor de la población en situación de discapacidad, así mismo, es necesario comprender los efectos que devienen de la aplicación de esta figura en favor de esta población y finalmente analizar la estabilidad laboral reforzada en el marco jurídico de la Sentencia SU 040 de 2018.

Dadas las características y naturaleza de esta investigación, esta se encuadra dentro de la de tipo sociojurídica, con enfoque cualitativo y de carácter jurídica descriptiva. Metodológicamente, se desarrolló en tres fases: En la primera de ellas, se desarrolló la descripción del principio de estabilidad reforzada respecto de personas con discapacidad como sujetos de especial protección constitucional, para lo cual se revisaron varios artículos académicos que hacen mención al tema, como también sentencias de la Corte Constitucional que hacen énfasis en la materia.

En una segunda fase, se realiza un estudio de los efectos derivados de la aplicación del principio de Estabilidad Laboral Reforzada respecto de personas con discapacidad, a partir de la regulación jurídica de dicho principio.

En la tercera fase, haciendo uso del método de comparación y análisis se contrastó la información obtenida en la primera y segunda fase, con lo que se pudo dar respuesta a la pregunta problema y llegar a las conclusiones sobre el tema objeto de estudio a partir del análisis de la Sentencia SU 040 de 2018 en relación con el principio de Estabilidad laboral Reforzada respecto de personas con discapacidad. Finalmente, se presentan las conclusiones de la investigación.

1. Principio de estabilidad reforzada respecto de personas con discapacidad como sujetos de especial protección constitucional

La discapacidad ha sido comprendida por Sanabria (2014) como “cualquier restricción o impedimento de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen de lo que se considera normal para el ser humano” (p.16). Pero a esto se añade que la misma puede ser tanto física, como sensorial, intelectual o psíquica.

En los términos que ha sido expuesto es claro que las personas que se encuentran en esta condición presentan limitaciones que de una u otra forma reducen su capacidad y sus destrezas para desarrollar una actividad determinada, en cualquier ámbito de su vida, inclusive el ámbito laboral.

Por su parte la estabilidad laboral reforzada es definida por Zuluaga, Torres & Vidal (2015) como: “La garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, sino existe causa relevante que justifique el despido” (p.5).

En otras palabras, esta es una prerrogativa reconocida a ciertos grupos, incluyendo la población discapacitada, que se ha convertido en una medida afirmativa alternativa, que permite lograr la protección real de los derechos fundamentales de estos trabajadores. Esa protección de derechos, le da la posibilidad al trabajador de no ser despedido, siempre y cuando no medie justa causa y autorización del Ministerio o el Inspector del Trabajo.

En efecto, esta figura se ha establecido como una medida especial y excepcional puesto que, solo opera para grupos determinados, como se hizo mención a las mujeres en estado de embarazo, sindicalistas y discapacitados, sin embargo, se ha hecho extensiva a aquellos trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta o vulnerabilidad, como aquellos que padecen enfermedades catastróficas (Boada, 2015, p.12).

Esta figura enmarca un conflicto de intereses, entre los derechos de los trabajadores e intereses del empleador, toda vez, que se le limita la facultad de decidir quien permanece en su empresa, convirtiéndose esta en una limitación clara a al poder del legislador dentro de su propia empresa (Rueda, Londoño & Arias, 2015, p.8).

Teniendo claridad de lo anterior, se tiene entonces que la estabilidad laboral reforzada de personas con discapacidad surge de la sentida necesidad de proteger a un grupo que ha sido discriminado, que tiene muchas limitaciones para el acceso al trabajo y que al ingresar sufre todo tipo de discriminación en razón de sus limitaciones. Siendo así, esta figura surge para corregir esa situación, dándoles la garantía a estos trabajadores de no ser despedidos en virtud de su condición de discapacidad (Pérez & Quintero, 2017, p.22).

En concordancia con lo anterior, esta figura en esencia se ha manifestado en favor de esta población como una herramienta de inclusión laboral y se ha establecido como reforzada para que la disolución de la relación laboral no dependa en principio de la voluntad del empleador, sino del trabajador, porque el segundo solo podrá hacerlo cuando medie autorización expresa de la autoridad laboral y deberá indemnizar al trabajador (Castaño & Escudero, 2016, p.7). En otras palabras, esta le brinda seguridad de permanencia en el puesto de trabajo estos empleados (Solano, 2019, p.62).

De manera que, la estabilidad laboral de esta población se ha instituido como un mecanismo que busca evitar generar mayores riesgos de los derechos de estos, como una forma de asegurar la igualdad material entre los trabajadores y mejorar las condiciones de estos grupos que son minorías (Polo & Mezu, 2015, p.10).

1.1. Regulación Jurídica del principio de Estabilidad Laboral Reforzada de Personas con Discapacidad en Colombia

La estabilidad laboral reforzada encuentra su principal sustento en la Constitución Política de 1991 en el artículo 53, puesto que, se consagra que uno de los principios mínimos fundamentales es la estabilidad en el empleo, lo que pregona en esencia las bases de la figura Jurídica bajo estudio.

Como esta además se desprende de la protección del derecho al trabajo, en todas sus modalidades porque la aplicación de la figura indicada no se limita al contrato laboral, sino que también puede ser aplicable a los contratos de prestación de servicios en los términos contemplados en el artículo 25 constitucional.

En complemento de lo anterior, esta figura también consagra su sustento en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, en especial en favor de las mujeres en estado de embarazo, pero que se hace extensivo a otros grupos de personas. Y en el marco de este código se enuncian las causales que pueden ser alegadas por el empleador para dar por terminada la relación laboral que se sintetizan en el artículo 125 en donde se establece que las causales que son aplicables son la calificación no satisfactoria del desempeño, la violación del régimen disciplinario y otras causales similares contempladas en la Constitución y la ley.

En el ámbito nacional la última norma que se expide es la Ley 1996 de 2019 por medio de la cual se establecen medidas para garantizarles su capacidad legal y brindarle el apoyo necesario para el ejercicio de la misma. Esta norma se divide en IX Capítulos en lo que se establece todo lo relacionado con la capacidad legal y los mecanismos para el ejercicio de la misma.

En el Capítulo I (Disposiciones Generales); Capítulo II (Mecanismos para el ejercicio de la capacidad legal y para la realización de actos jurídicos); Capítulo III (Acuerdos de apoyo para la celebración de actos jurídicos, Capítulo IV (Directivas anticipadas), Capítulo V (Adjudicación judicial de apoyos); Capítulo VI (Personas de apoyo); Capítulo VII (Actos jurídicos sujetos a registro); Capítulo VIII (Régimen de transición); Capítulo IX (Derogatorias, modificaciones y disposiciones finales).

En esencia, esta norma jurídica busca fortalecer la capacidad jurídica de las personas con discapacidad, otrora denominados incapaces, es decir, que se presume en principio que estos cuentan con la misma para realizar actos jurídicos instituyendo los mecanismos para ello. Esencial son dos mecanismos: El primero es un acuerdo de apoyo entre la persona titular del acto jurídico y personas naturales o jurídicas que prestan el apoyo, el cual debe quedar consagrado a través de escritura pública. Para el mismo fin, pueden acudir a un proceso de jurisdicción voluntaria, a través del cual se busca adjudicar el apoyo a la persona mayor de edad (Ley 1996 de 2019).

Esta ley es una gran herramienta para que las personas discapacitadas mayores de edad puedan decidir con el apoyo requerido, para fortalecer su voluntad y no excluirlos de un todo de la posibilidad de realizar actos jurídicos. Con ello se busca ir disminuyendo la discriminación que existe frente a este grupo poblacional (Ley 1996 de 2019).

En consonancia con lo anterior, en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, en la que se indica que uno de los principios en que se fundamenta la misma es el siguiente “*la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación*” con base en el cual queda proscrita toda acción del empleador de despedir a sus empleados argumentando una causa discriminatoria o que se permita presumir tal situación.

Respecto a la población e inclusión laboral de la población en situación discapacidad, la ley 361 de 1997 ha aportado en el tema, porque de cierta forma busca promover que estas personas no sean discriminadas abarcando hasta el aspecto laboral. Esta ley ha sido de gran utilidad a la hora de trabajar lo relacionado con la población con discapacidad.

Estos también se complementan con lo preceptado en el artículo 54 constitucional que busca que se garantice a la población discapacitada que el trabajo que han de realizar se ajuste a sus condiciones de salud.

Frente al tema, la Corte Constitucional dispuso lo siguiente:

Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la

autorización de la autoridad laboral competente (Corte Constitucional, Sentencia T 320 de 2016).

En este apartado de sentencia, se reconfirma que cuando una persona esté en condición de vulnerabilidad (discapacidad) no podrá ser despedido, sino bajo la observancia de los requisitos que ahí se consagraron. Es importante mencionar que la autorización que se realiza a la autoridad del trabajo se realiza con la finalidad de revisar que en el despido ni se cometan arbitrariedades y se respeten los derechos del empleado.

En consonancia con lo anterior, también la máxima corporación constitucional dispuso lo siguiente:

Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar “la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. (Corte Constitucional, Sentencia T 041 de 2014).

Con base en lo anterior, queda clara la importancia del reconocimiento de esta garantía en favor de los trabajadores en situación de discapacidad, garantizándole la posibilidad de no perder su empleo una vez hayan adquirido una limitación, por las dificultades que esta genera para acceder a otro empleo que le permita garantizar sus mínimos vitales y una calidad de vida. Es de anotar que aun cuando se trate de una discapacidad anterior, también se protege al trabajador y no podrá ser despedido en razón de las limitaciones que presente (Giraldo, 2002, p.47).

2. Efectos que devienen de la Aplicación de la Estabilidad Laboral Reforzada de Personas con Discapacidad

Como se hizo mención, los empleadores deben solicitar previa autorización ante el inspector de trabajo para poder despedir a un empleado que goza de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, entonces de llevarse a cabo del despido sin esta autorización, la persona queda habilitada para acudir ante las autoridades judiciales a solicitar el amparo de sus derecho al trabajo, ya sea mediante la acción de tutela cuando exista un riesgo eminente de sus derechos fundamentales o a través del proceso ordinario laboral cuando no se evidencie dicho riesgo (Boada, 2015, p.12).

En el marco de ese trámite, las pretensiones se dirigen a lograr el reintegro del empleado a su lugar de trabajo en las mismas condiciones iniciales, y el pago de los salarios dejados de percibir y las demás prestaciones sociales a las que haya lugar.

Cabe mencionar que, de haber límites para ocupar el mismo lugar de trabajo, se tendrá que reubicar a uno que pueda ser realizado por la persona de acuerdo a su discapacidad, pero nunca se le deben desmejorar las condiciones.

Aunado a lo anterior, el segundo efecto que se produce es que al ser un despido que carece de asidero jurídico, puede ser anulado ante las autoridades competentes y se entenderá o se presumirá que el mismo tuvo como razón la condición de discapacidad del trabajador.

El tercer efecto es que el empleador deberá cancelar la respectiva indemnización porque el despido fue sin justa causa y contrario a derecho.

3. Análisis de la Estabilidad laboral Reforzada en el marco jurídico de la Sentencia SU 040 de 2018

En la Sentencia SU 040 de 2018 no se da un cambio en el precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional en materia de estabilidad laboral reforzada, sino que por el contrario se busca establecer ¿Se vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una persona discapacitada que cuenta con pensión de invalidez y se encontraba vinculada a un trabajo a través de una política de inclusión social temporal?

En el marco de este problema jurídico la accionante argumenta que se encontraba vinculada a la Alcaldía Mayor de Bogotá, en el cargo de operadora de la línea de emergencia 123, en la cual cumplía horario y había sido despedida en razón de su limitación, por lo cual solicitaba el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital y una vez amparados ordenaran el respectivo reintegro (Corte Constitucional, Sentencia SU 040 de 2018).

En respuesta a los argumentos expuestos por la accionante, la Alcaldía responde que la accionante no hacía parte de la planta de personal de esta entidad, sino que por el contrario esta fue contratada por el Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá, en el marco de una Política de inclusión social con carácter temporal (Corte Constitucional, Sentencia SU 040 de 2018).

Para dar respuesta al problema jurídico la Corte Constitucional puntualiza los elementos esenciales de la estabilidad laboral reforzada como derecho constitucional y como principio, pero además desarrolla la protección especial de que gozan las personas con discapacidad (Corte Constitucional, Sentencia SU 040 de 2018).

Con base en lo anterior, sustentó su decisión bajo unas razones específicas:

La primera razón que tuvo en cuenta es que a la accionante no la discriminaron en razón de su discapacidad, en el entendido de que su limitación fue la que dio origen a su vinculación laboral al Fondo de seguridad, toda vez, que esta se dio en el marco de una política que integraba el plan de desarrollo de ese gobierno a través del cual se buscaba la promoción de la población con algún

tipo de limitación y que presentara dificultades para acceder a un trabajo formal (Corte Constitucional, Sentencia SU 040 de 2018).

Por lo anterior, no se presenta en este caso una situación de discriminación negativa, sino que dio lugar a una medida afirmativa en favor de esta, pero contenía un carácter temporal, precisamente porque los planes de gobiernos tienen una duración de 4 años y se modifican en el mismo tiempo (Corte Constitucional, Sentencia SU 040 de 2018).

La segunda razón que tiene en cuenta la Corte es que la persona no se le afectaba su mínimo vital, por cuanto esta contaba con una pensión de invalidez que le permitía asegurar la satisfacción de sus necesidades básicas, por tal razón no se veía comprometido este derecho. Lo anterior, teniendo en cuenta que el retiro del trabajo no le generara mayores afectaciones, porque tendrán sus mínimos vitales garantizados (Corte Constitucional, Sentencia SU 040 de 2018).

En la misma forma, esta persona no se le afectaba su derecho a la salud porque de la pensión se le descontaba un porcentaje para el pago de su salud, por lo que contaba con afiliación en salud y accedía normalmente a los servicios de salud. Cabe mencionar que la accionante aseguraba que el retiro no le permitiría continuar con un acceso afectivo a salud (Corte Constitucional, Sentencia SU 040 de 2018).

Con base en estas razones la Corte Constitucional decide negar el amparo solicitado, pero en el transcurso del análisis realizado se logra establecer que si bien es cierto, no hay lugar a ordenar el reintegro de la accionante y mucho menos había necesidad de solicitar la respectiva autorización al inspector del trabajo, pero también es cierto que, en el caso en concreto se da un contrato realidad, toda vez, que se satisfacen los tres requisitos que se exigen para que se configure un contrato de trabajo de acuerdo a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

Los tres requisitos se satisfacían porque la accionante realizaba actividades ordinarias de la empresa, y debía hacerlo en los tiempos establecidos por el empleador, y recibía un pago por el servicio prestado. Por lo que se ordena que se cancelen las prestaciones sociales que se hayan generado en los 10 meses de duración del contrato de trabajo.

Habiendo llegado a este punto del trabajo se pasa entonces a dar respuesta brevemente al interrogante propuesto de forma inicial ¿Cuál es la relevancia de la Sentencia SU 040 de 2018 frente a la Estabilidad Laboral Reforzada de Personas con Discapacidad en Colombia?

La relevancia jurídica de la sentencia estudiada permite afianzar que no en todas las acciones de tutelas o procesos laborales en los que se solicite la aplicación de la figura de la estabilidad laboral reforzada esta procede o se amparan los derechos solicitados por los accionantes, toda vez, que se exige la existencia de unos presupuestos para ello, como es que realmente el despido se haya basado en un hecho discriminatorio en razón de la discapacidad o limitación que presenta una persona.

De igual forma, esta sentencia es relevante porque permite establecer que la estabilidad laboral no es una prerrogativa absoluta, sino que es excepcional y para su materialización no basta con alegarla, se necesita que se evidencien unas circunstancias que permitan describir que el despido se dio sin justa causa y sin la previa autorización de la autoridad laboral, cuando esta última sea necesaria, porque tal como se evidenció en la sentencia, que no fue necesario para despedir a la accionante dicha autorización, porque se trataba de una vinculación temporal en el marco de una política pública de inclusión de las personas con discapacidad.

En la misma línea, se pudo determinar que esta sentencia es relevante porque reconfirma la protección especial de que gozan las personas en condición de discapacidad y las facultades que se le desprende de la aplicación de la figura jurídica bajo estudio, porque a pesar de no amparar los derechos expuestos, no desconoce los reconocimientos realizados en sentencias anteriores a esta.

4. Conclusiones

Luego de haber analizado la información, se pueden concluir varias cosas:

En primer lugar, se concluye que la estabilidad laboral reforzada es una garantía que brinda permanencia en el puesto de trabajo, para ciertos grupos como son las mujeres en estado de embarazo o lactancia, sindicalistas y personas con discapacidad, pero para ello es necesario que estos cumplan con las funciones encomendadas en virtud del contrato celebrado, pues de lo contrario, se justificaría el despido de estas personas.

En segundo lugar, se concluye que frente a personas con discapacidad existe una protección especial por la condición de vulnerabilidad en que se encuentran, por las dificultades que presentan para acceder a un trabajo formal que les permita garantizar sus mínimos vitales y calidad de vida. En el mismo sentido existe una protección jurídica importante que se encuentra desde la Constitución Política de 1991, como en el Código Sustantivo del Trabajo, en normas internacionales y finalmente en la Ley 1996 de 2019, a través de la cual se fortalece la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad y brinda los mecanismos para que estas reciban el apoyo necesario para el ejercicio de la capacidad y la celebración de actos jurídicos.

En tercer lugar, se concluye que la garantía en favor de estas personas, cuenta con amplio respaldo jurídico tanto constitucional, como legal y hasta los tratados internacionales que contemplan la protección establecida.

Finalmente, la Sentencia SU 040 de 2018 marca un precedente para hacer énfasis que la estabilidad laboral reforzada no es de aplicación inmediata, sino que por el contrario debe satisfacer unos presupuestos (que realmente el despido se haya basado en un hecho discriminatorio en razón de la discapacidad o limitación que presenta una persona) para el amparo de los derechos que se vean afectados cuando el despido se realiza con base en causas discriminatorias.

Referencias Bibliográficas

- Boada, N. (2015). *De La Estabilidad Laboral Reforzada: Un Estudio Jurisprudencial Sobre Esta Institución Jurídica Y Los Mecanismos Para Garantizar Este Derecho*. Recuperado de: https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2217/1/De-la-estabilidad-laboral-reforzada_final%20%281%29.pdf
- Castaño & Escudero. (2016). *La garantía de la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad física como herramienta de inclusión en el mercado laboral colombiano*. Recuperado de:
- Cerquera, S. (2018). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización*. Recuperado de: <http://bdigital.unal.edu.co/61930/1/530018202018.pdf>
- Congreso de la República. (26 de agosto de 2019). *Por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayor de edad*. [Ley 1996 de 2019].
- Congreso de la República. (7 de febrero de 1997). *Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones*. [Ley 361 de 1997]. D.O.N. 42.978.
- Corte Constitucional. (10 de mayo de 2018). *Sentencia SU 040 de 2018*. [Mp. Cristina Pardo Schlesinger].
- Corte Constitucional. (21 de junio de 2016). *Sentencia T 320 de 2016*. [Mp. Alberto Rojas Ríos].
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. (1998). Recuperado de: <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>
- FORZADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Giraldo, J. (2002). *El Fuero Laboral Constitucional*. Recuperado de:
<https://javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-22.pdf>
<http://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1187/Art%C3%ADculo%20->
<http://repositorio.unilibrepereira.edu.co:8080/pereira/bitstream/handle/123456789/493/ESTABILIDAD%20LABORAL%20REFORZADA.pdf?sequence=1>
https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/78638/1/TG01027.pdf
- Pérez & Quintero. (2017). *Análisis del principio de estabilidad reforzada, en las mujeres embarazadas o lactantes, con respecto a su vínculo laboral, en Colombia*. Recuperado de: <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/3211/0B%20->
- Polo & Mezu. (2015). *El paradigma de la estabilidad y protección laboral reforzada por condiciones de discapacidad desde el precedente judicial colombiano*. Recuperado de: https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/78137/1/T00346.pdf
- Rueda-Londoño, Arias & Cardona. (2015). *Estabilidad laboral reforzada: mirada constitucional vs. Empresarial*. Recuperado de:
- Sanabria, L. (2014). *De La Estabilidad Laboral Reforzada. Un Estudio Jurisprudencial Y Sobre Los Abusos A Esta Protección Constitucional*. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/1626/1/PROYECTO%20DEFINITIVO.pdf>
- Solano, D. (2019). *Estabilidad ocupacional reforzada en Colombia: Una mirada crítica desde la jurisprudencia. Jurídicas CUC, vol. 15, no. 1*. Recuperado de: <https://revistascientificas.cuc.edu.co/juridicascuc/article/view/2480/2068>
- Zuluaga, Torres & Vidal. (2015). *La estabilidad laboral reforzada, dos perspectivas de discusión*. Recuperado de:
[%20AN%3%81LISIS%20DEL%20PRINCIPIO%20DE%20ESTABILIDAD%20RE%20INCLUSI%3%93N%20LABORAL%20Y%20ESTABILIDAD%20LABORAL%20REFORZADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unilibrepereira.edu.co:8080/pereira/bitstream/handle/123456789/493/ESTABILIDAD%20LABORAL%20REFORZADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)