

Criterios jurisprudenciales en Colombia acerca de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud y discapacidad del empleado del sector privado¹

María Camila Fernández Vélez²

¹ Artículo para optar el título de abogado(a). Asesora: Elvigia Cardona Zuleta

² Estudiante de Derecho, Universidad Católica Luis Amigó.

Correo: maria.fernandezve@amigo.edu.co

Resumen

El presente artículo pretende identificar los criterios jurisprudenciales de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud y discapacidad en empleados del sector privado. Se acude a la investigación cualitativa con revisión bibliográfica de jurisprudencia y la realización de encuestas para triangular información, que permitió identificar las diferencias presentadas entre los criterios adoptados por la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional frente a la estabilidad laboral reforzada, encontrando como evidencia la protección con la que cuentan los empleados en estado de debilidad manifiesta o que padecen alguna discapacidad y por ende sientan vulnerabilidad en la aplicación de sus derechos. En conclusión la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental que debe ser reconocido a todas las personas que presenten una discapacidad o debilidad manifiesta, y que no deben ser objeto de discriminación por causa de su situación en materia laboral.

Palabras Claves

Estabilidad laboral; Debilidad manifiesta; Discapacidad; Derechos fundamentales; Salud; Protección; Trabajo.

Introducción

En Colombia la estabilidad laboral reforzada aunque taxativamente no se encuentra como un principio, la jurisprudencia ha tenido un desarrollo favorable para los empleados, brindando una protección y bienestar para aquellos que se encuentran en situación de debilidad manifiesta o que por su condición de salud se vea afectada su productividad, y así no afectar los derechos fundamentales del trabajador. (C.Cons, STT320 -2016, p1)

Esta protección especial tiene dos vertientes, una constitucional y una legal: la primera desarrollada en base a la Constitución Política de Colombia de 1991 el cual establece “todas las personas nacen iguales ante la ley, por esto deben recibir la misma protección y trato de las autoridades y gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación...” (art 13), esto hace alusión a los derechos fundamentales de las personas que tienen una protección especial ante la ley, en este caso las personas con discapacidad

La segunda por medio de la cual la Ley 361 de 1997 Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad, y se dictan otras disposiciones, establece el fuero de discapacidad como una protección para los trabajadores que tengan una discapacidad en grado severo o profundo.

Si bien la estabilidad laboral reforzada es una protección adicional que otorga Colombia como Estado social de derecho a esas personas con fuero de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta, cabe resaltar la garantía de los derechos humanos de las personas con discapacidad, por medio de la cual la Ley 1618 de 2013 “garantiza y asegura su ejercicio efectivo mediante medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad” (art 1)

Esto permitirá plantear posibles soluciones que tenga el empleador y empleado del sector privado para afrontar las dificultades que representa esta figura, tener fundamentos para desarrollar una defensa técnica y tomar decisiones administrativas, encaminadas a la sostenibilidad de las compañías y de la estabilidad laboral.

Para analizar los aspectos jurídicos de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud y discapacidad es necesario ahondar en ciertos conceptos, los cuales van a ser desarrollados a continuación:

Para empezar, es fundamental entender la estabilidad laboral reforzada como una garantía que se presenta en el derecho laboral y por medio de la cual se le da al trabajador que presenta una limitación o discapacidad la seguridad de permanecer en su empleo y de obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Este mecanismo de protección tiene como objeto garantizar el derecho al trabajo de aquellas personas que por su condición de salud se encuentren cobijadas por un fuero de salud o debilidad manifiesta o por un fuero de discapacidad (Gerencie, 2017, p.4).

También es importante tener presente que el concepto de estabilidad laboral reforzada no está normado y solo es posible encontrarlo a través de jurisprudencia, debido a que con los fallos emitidos por las altas cortes se ha buscado darle una protección al derecho a la estabilidad en el empleo, que se encuentra en el inciso segundo del artículo 53 de la carta política de la siguiente manera:

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales.

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho (Const., 1991, art.53).

De acuerdo con lo anterior y en esa misma línea, en la entrevista realizada por La Nación (2017) al abogado Carlos Alberto Perdomo Restrepo, especialista en derecho constitucional y administrativo de la Universidad Católica de Colombia, la estabilidad laboral reforzada no aparece expresamente en norma alguna, pero jurisprudencialmente se ha desarrollado como un principio fundamental que protege a toda persona con deterioro o afectación en su estado de salud física o psíquica que le impida cumplir de manera correcta su actividad laboral (La Nación, 2017, p.3).

Es importante conocer las definiciones de discapacidad, deficiencia y minusvalía, ya que abarcan grandes diferencias que son relevantes al momento de requerir la protección que brinda la estabilidad laboral reforzada y que de algún modo son condiciones que padecen los

empleados que acuden a dicha protección y que permiten evaluar la validez de su condición especial y que de alguna u otra manera se ve afectado a nivel laboral.

El manual único de calificación de la invalidez da a entender el concepto de invalidez y señala que para su calificación se tendrá en cuenta conceptos y el grado de deficiencia, discapacidad y minusvalía que presente la persona cuya sumatoria equivale al 100% del total de la pérdida de su capacidad laboral, definiendo la deficiencia como “Alteración en las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona. Puede consistir en una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa respecto de la norma estadísticamente establecida” (art 3) al igual como diversos conceptos que son de gran importancia a la hora de calificar el grado de invalidez como lo es la Discapacidad: “Término genérico que incluye limitaciones en la realización de una actividad...”(art3) y la Minusvalía que “se entiende como toda situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad que lo limite o lo impide para el desempeño de un rol...”(CR, Decreto 1507-2014, p.6)

En este orden de ideas se debe entender que la discapacidad es solo un elemento de la invalidez, por lo tanto no siempre que una persona se encuentre discapacitada, minusválida o con deficiencia necesariamente será inválida, esto a la luz de los porcentajes de pérdida de capacidad.

Lo que este artículo pretende es, identificar los criterios jurisprudenciales de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud y discapacidad para el empleado del sector privado.

Por ello lo que se busca es que estudiantes de derecho, abogados titulados, administradores de justicia, empleadores y demás partes interesadas, comprendan el concepto de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud o debilidad manifiesta y por fuero de discapacidad, para poder comprender los inconvenientes jurídicos que actualmente se están presentando en el sector privado a razón de la ambigüedad en la interpretación jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional.

Con el fin de lograr el objetivo central, el presente artículo abordará los siguientes temas: Conceptos legales y jurisprudenciales de estabilidad laboral reforzada, Fuero de salud o debilidad manifiesta y Fuero de discapacidad.

Metodología

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, ya que parte del estudio de métodos de recolección de datos de tipos descriptivos y de observaciones para descubrir de manera discursiva categorías conceptuales. En su Manual de investigación cualitativa, Denzin y Lincoln (2012) plantean la siguiente definición:

La investigación cualitativa incluye la recolección y el uso estudiado de una variedad de materiales empíricos —estudios de caso, experiencia personal, introspección, historias de vida, entrevistas, textos de observación, históricos, de interacción y visuales— que describen la rutina, los momentos problemáticos y los significados en la vida de los individuos. En concordancia con ello, los investigadores cualitativos despliegan un amplio rango de métodos interrelacionados, esperando siempre conseguir fijar mejor el objeto de estudio que tienen entre manos. (p.2)

A su vez, el objeto de conocimiento se soporta epistemológicamente en el paradigma histórico hermenéutico, entendido este como un “enfoque general de comprensión, de indagación, concebido y diseñado especialmente para el descubrimiento y la explicación de las estructuras o sistemas dinámicos que se dan en los seres humanos o en la organización o dinámica de los grupos de personas, étnicos o sociales” (Velez & Galeano, 2002, p. 49). Dado que a través del análisis de la información recolectada se hará una lectura de lo que acontece en las empresas del sector privado, intentando dar una explicación a los aspectos a nivel jurídico de la estabilidad laboral reforzada.

El enfoque teórico del presente artículo va encaminado a los derechos humanos fundamentales en especial de los empleados que se ven afectados cuando son discriminados por alguna condición de salud o discapacidad por ende no están en igualdad de condiciones para ejercer un oficio o profesión, lo que hace que se vean afectados los derechos humanos que a ellos los ampara: “dignidad humana, autonomía individual, independencia, igualdad, la no discriminación, inclusión en la sociedad, respeto por la diferencia y aceptación de las personas con discapacidad, igualdad de oportunidades, la accesibilidad, igualdad entre hombre y mujer...” (Ley 1346-2009, art 3).

En el presente artículo de investigación se utilizaron las siguientes técnicas de recolección de información: Fichas jurisprudenciales y encuestas a jefes laborales vinculados a empresas del

sector privado. La información obtenida de cada una de las fuentes es manejada de manera objetiva y con fines académicos, con previo consentimiento informado del encuestado el cual mostrare a continuación y respetando los derechos de autor como los datos suministrados por las personas que aportaron la información necesaria; Se realizaron las respectivas encuestas a 8 empresas del sector privado las cuales pertenecen a diferentes sectores como la salud, decoración, textil, construcción, alimentación y telecomunicación y las cuales se utilizan para triangular información y confrontar lo teórico con la realidad y de las cuales no se pretende generalizar los resultados; Cabe afirmar que este es un muestreo no probabilístico de carácter intencional o discrecional en el cual elegí representantes de diversos sectores a los que tuve acceso debido a mi actual empleo y por el cual tengo relación con diferentes empresas a quien les solicito la presente encuesta y se les preguntó lo siguiente:

1. ¿Cómo entiende usted el concepto de estabilidad laboral reforzada?
2. ¿Considera que en la empresa para la cual labora reconocen e identifican los derechos humanos que protegen a los empleados con alguna discapacidad?
3. ¿Cuáles considera que son los derechos humanos que protegen a los empleados que padecen alguna discapacidad o debilidad manifiesta?
4. La empresa para la cual labora cuenta con empleados con alguna discapacidad, y que hayan necesitado de alguna protección especial y que clase de protección han requerido?
5. Ha solicitado permisos al Ministerio de Trabajo para terminar un contrato de una persona con debilidad manifiesta o discapacidad y que tiempo ha tardado en dar respuesta?
6. ¿Considera que tener un empleado con discapacidad afecta el clima laboral entre los compañeros de trabajo?
7. ¿Qué dificultades considera que se presentan en la empresa por tener empleados con discapacidad?

Consentimiento Informado

Actualmente me encuentro realizando un proyecto de investigación acerca de la estabilidad laboral reforzada en el sector privado en cuanto al fuero de salud y discapacidad, el cual pretende identificar los diferentes aspectos jurídicos que esta herramienta ofrece tanto a los empleados como a los empleadores de diversos sectores laborales, además de conocer en cuanto a su experiencia, circunstancias que se asimilen a dichas situaciones de salud y discapacidad de

empleados a los que su función cotidiana haya cambiado, desmejorado o requerido una protección especial.

El fin de esta entrevista es recopilar información tanto del conocimiento que tienen sobre el tema como de la manera en que asumen dichas circunstancias laborales.

Riesgos.

Existe un mínimo riesgo a la imagen corporativa respetando los derechos de autor como los datos suministrados por las personas que tienen la información necesaria, los nombres de los entrevistados y de las empresas

Beneficios

Los beneficios son académicos por que aportan datos que ayudan a cumplir el objetivo de la investigación, basados en experiencias relacionadas a la estabilidad reforzada con empleados que padecen algún tipo de discapacidad o debilidad manifiesta en las empresas de las cuales se realizará la presente encuesta.

Declaró que se me ha explicado los riesgos y beneficios de mi participación en la investigación los cuales acepto y entiendo, sin presiones verbales, escritas y textuales para participar en el estudio y que está La decisión la tomó en pleno uso de mis facultades mentales, de forma consciente, autónoma y libre. Al responder esta guía de prejuicios expreso mi participación voluntaria en la investigación. Acepto mi participación en la investigación

Sí _____ No _____

Resultados

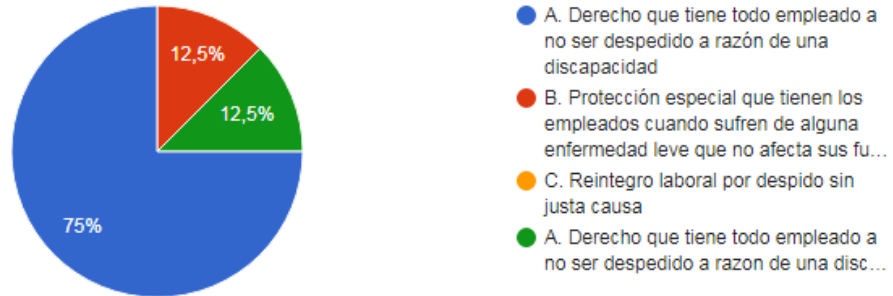
Haciendo un análisis de los resultados de las encuestas se pueden evidenciar los siguientes hallazgos:

En cuanto a la pregunta N° 1 la cual se refiere a la definición del concepto de estabilidad laboral reforzada, 7 de 8 personas tienen claro el concepto, dando como respuesta que: “Es el derecho que tiene todo empleado a no ser despedido a razón de una discapacidad”, también se observa que para 1 persona el concepto de estabilidad laboral reforzada es: “la protección especial que tienen los empleados cuando sufren de alguna enfermedad leve que no afecta sus funciones” y aunque esta respuesta puede ser coherente con el concepto, no es la finalidad de la pregunta ya que si sufren de una enfermedad leve que no afecte sus funciones no es merecedor de dicha protección. A continuación se observa la figura que nos indica dichas respuestas:

Gráfico 1

Como entiende usted el concepto de estabilidad laboral reforzada por discapacidad?

8 respuestas



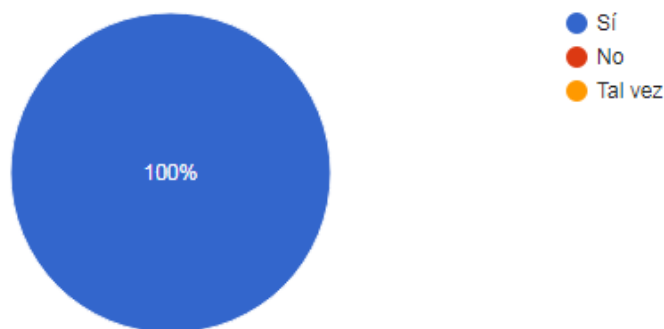
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de las encuestas.

La pregunta N° 2 en cuanto al conocimiento e identificación de los Derechos Humanos que protegen a las personas con discapacidad, la totalidad de los encuestados confirman lo siguiente:

Gráfico 2

Considera usted que en la empresa para la cual labora reconocen e identifican los derechos humanos que protegen a los empleados con alguna discapacidad?

8 respuestas



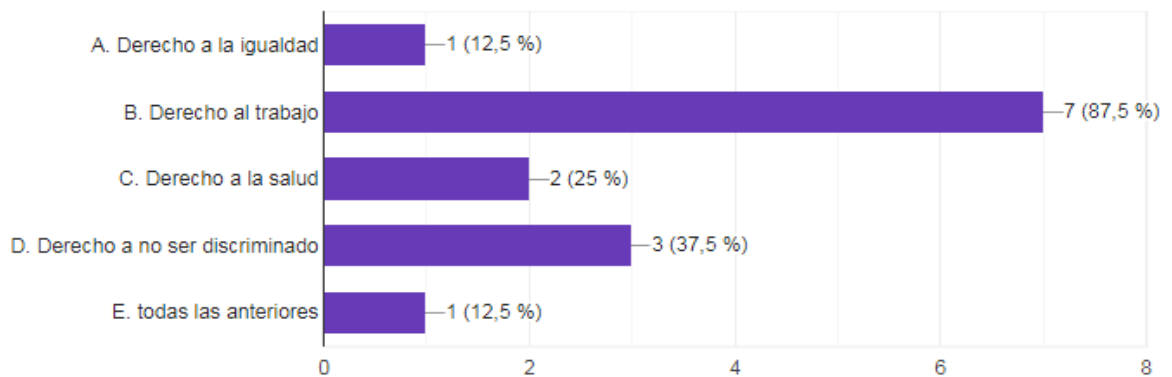
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de las encuestas.

De acuerdo y en concordancia con la anterior pregunta, el numeral 3 menciona los Derechos Humanos que protegen a los empleados discapacitados o con debilidad manifiesta, haciendo énfasis en los más importantes, los jefes encuestados aciertan en las respuestas ya que todas las opciones son correctas pero cabe anunciar que no todos acertaron en lo esperado, aso c como lo muestra la siguiente figura:

Gráfico 3

Cuales considera que son los derechos humanos que protegen a los empleados que padecen alguna discapacidad o debilidad manifiesta?

8 respuestas



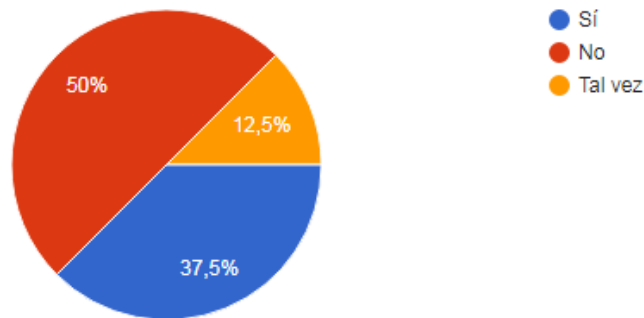
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de las encuestas.

En cuanto a la pregunta # 4 cuando se hace referencia a que si cuentan con empleados con discapacidad, solo el 37% de los encuestados afirman esta respuesta, valor que nos indica que los empleados con discapacidad son relativamente pocos y los mismos han requerido de algún protección especial como lo es la reubicación de su puesto de trabajo y/o función de trabajo que se acomode a su discapacidad, atención y seguimiento médico constante, reintegro laboral por terminación de contrato a causa de su discapacidad y terapias ocupacionales.

Gráfico 4

La empresa para la cual labora cuenta con empleados con alguna discapacidad, y que hayan necesitado de alguna protección especial?

8 respuestas

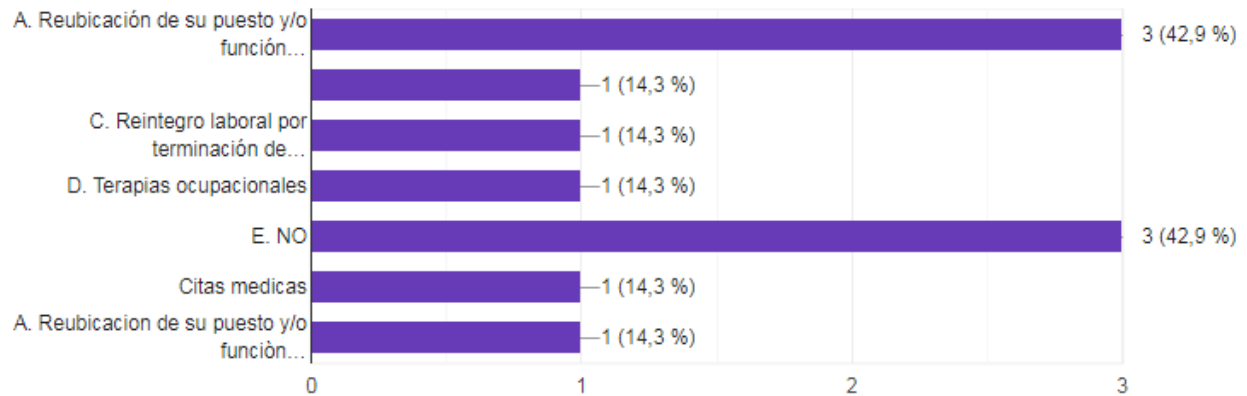


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de las encuestas.

Gráfico 5

Si su respuesta es si, que clase de protección especial han requerido?

7 respuestas



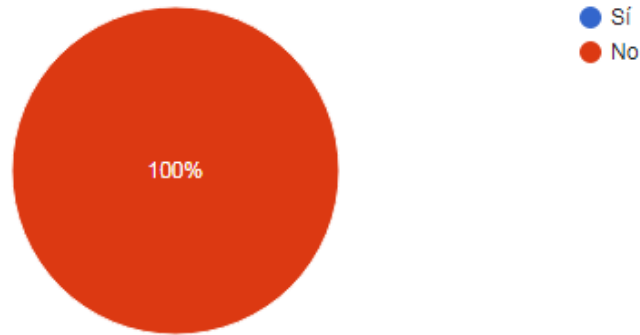
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de las encuestas.

Continuando en el orden de la encuesta la pregunta # 5 hace referencia a los permisos solicitados al Ministerio de Trabajo y el tiempo de respuesta del mismo para con las empresas, evidenciando que ninguna de ellas ha requerido de dicha solicitud.

Gráfico 6

Ha solicitado permiso al Ministerio de Trabajo para terminar un contrato de una persona con debilidad manifiesta o discapacidad?

8 respuestas



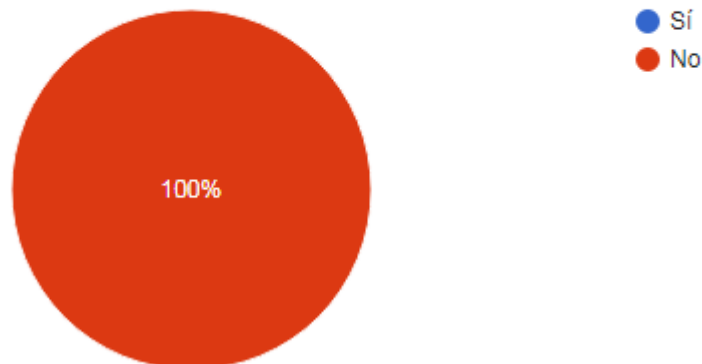
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de las encuestas.

Dentro de las preguntas realizadas es importante conocer que tanto puede afectar el clima laboral entre los compañeros de trabajo cuando se cuentan con empleados discapacitados para lo que las empresas responden que no existe afectación alguna, lo anterior correspondiente a la pregunta # 6 y así como lo muestra la figura:

Gráfico 7

Considera que tener un empleado con discapacidad afecta el clima laboral entre los compañeros de trabajo?

8 respuestas



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de las encuestas.

La pregunta # 7 hace alusión a las dificultades que puedan tener las empresas con empleados discapacitados, por lo que los jefes de las empresas encuestadas dan sus aportes al respecto y las cuales traeré a continuación:

- A. “Una dificultad para una empresa podría ser de pronto dependiendo del tipo de discapacidad, un alto índice de ausentismo por incapacidades o por permisos para citas médicas, lo cual se ve reflejado en los indicadores de productividad.”
- B. “En el momento de realizar los cuadros de turnos, se puede presentar sobrecarga en algunos empleados dado que los compañeros con discapacidad no pueden realizar, además durante jornadas laborales se puede presentar sobrecarga por parte de personal de la salud por las limitaciones del compañero.”
- C. “Dependiendo de la discapacidad que tenga el empleado, puede verse un alto índice de ausentismo por incapacidades o por permisos para citas médicas, lo cual se ve reflejado en la productividad”
- D. “La dificultad que puede presentarse es no tener un puesto de trabajo para realizar la reubicación o que el empleado no tenga conocimiento para desarrollar otras actividades y esto implicaría disponer de otra persona para explicar el nuevo proceso.”
- E. “Movilidad”
- F. “La compañía ha tenido la experiencia de tener empleados con discapacidad, y nunca presentamos algún tipo de inconformidad en las funciones desempeñadas por el trabajador, dado que estaba ubicado en un cargo y área que le permitía cumplir a cabalidad con las tareas asignadas y sin generar algún tipo de reproceso. No considero que sea un factor de dificultad para las compañías, deben solo reestructurar sus funciones y en caso tal reubicación de puesto, dado que todos tenemos derecho a una calidad de vida, y entre estas, el derecho a trabajar.”
- G. “En temas laborales creería que ninguna, si una persona tiene el talento y el conocimiento de desempeñar un papel en una empresa no se debería medir si tiene alguna discapacidad.”
- H. “A la hora de realizar entrega de producción se puede ver afectado el tiempo de entrega, en caso de que exista cumplimiento de meta puede haber sobre carga en el equipo de trabajo para lograrla”

Se puede observar con los resultados de la encuesta realizada a los jefes de empleados de empresas privadas y los cuales hacen parte de diferentes sectores, tienen un conocimiento apropiado sobre el tema, lo que contribuye al buen manejo del personal que padece alguna discapacidad o debilidad manifiesta además de propiciar la protección adecuada que los mismos necesitan, acudiendo a los derechos humanos que los cobija por presentar dicha situación y así evitar discriminación y un mejor desempeño en su área laboral.

1. Estabilidad laboral Reforzada Por Fuero de Salud y Discapacidad

1.1 Criterios Legales Y Jurisprudenciales

En Colombia ha sido ampliamente desarrollada la normatividad y la jurisprudencia asociada al concepto de estabilidad laboral reforzada. La Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación laboral, difieren ampliamente en este tema. A continuación se realizará un recorrido por la vertiente legal y las vertientes jurisprudenciales relacionadas con el objeto de esta investigación.

1.1.1 Vertiente legal.

En Colombia, desde la Constitución política de 1991, específicamente en su artículo 54, se establece que "...El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud." (Const.P 1991, art. 54).

A su vez, a través del artículo 86, la Constitución política de 1991, define la acción de tutela como el mecanismo constitucional por excelencia, por medio del cual se puede reclamar de forma más expedita la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, razón por la cual, es utilizada por los trabajadores para buscar de una manera más ágil, la protección especial que brinda la estabilidad laboral reforzada (Const.P, 1991, art.86).

Es importante resaltar La Ley 361 de 1997 que destaca lo siguiente:

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

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren. (Ley 362 de 1991 Art 26)

Así mismo, en el Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, se establece la indemnización por falta de pago, directamente relacionada con el lucro cesante, la cual se relaciona con los reintegros laborales. Esto pasa cuando el trabajador que ha sido despedido y posteriormente fuere reintegrado por orden de autoridad judicial competente, adquiere el derecho a que el empleador le pague una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, es decir que el trabajador debe ser indemnizado y remunerado como si el contrato de trabajo nunca se hubiere terminado (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art 65).

Para evitar estas sanciones, el empleador y el trabajador, conforme al Artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, pueden hacer uso del contrato de transacción para finalizar la relación de mutuo acuerdo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutible. Normalmente es un contrato celebrado extrajudicialmente y no requiere aprobación de ninguna autoridad administrativa o judicial, excepto cuando ya exista un proceso laboral ordinario en curso, en donde las partes deben solicitar aprobación al juez, previa finalización del litigio (Gerencie, 2017, p.1, 8 y 10).

Por otro lado El Congreso de la República, en la Ley 361 plantea lo siguiente: “Las personas en situación de discapacidad deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado” (art 5).

Esto en principio indicaría que para que una persona pueda gozar de la protección especial otorgada por la Ley, debería tener una calificación de su pérdida de capacidad laboral acorde al Manual Único de Calificación de Invalidez y estar identificado, para poder ser titular de los derechos establecidos, sin embargo, otro ha sido el desarrollo jurisprudencial en la materia, desvirtuando parcialmente el objeto de la norma.

Esta ley hace un importante énfasis en relación a la estabilidad laboral reforzada y en la cual fundamenta gran parte de la problemática y análisis del tema, la cual cobija a las personas que padecen una discapacidad, cuando esta tenga una deficiencia o una minusvalía. En contradicción a este precepto, algunas líneas jurisprudenciales han ampliado esta protección legal especial a personas con problemas de salud, los cuales si bien podrían generar una situación de debilidad manifiesta, no han sido calificados ni cumplen con los criterios legales establecidos, lo que genera gran inseguridad jurídica para los empleadores del sector privado, debido a las diferentes sentencias emitidas por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, las cuales se van a analizar a continuación.

1.1.2 Vertiente jurisprudencial

1.1.2.1 Corte Constitucional de Colombia.

La estabilidad laboral reforzada es un tema abordado por la Corte Constitucional, la cual ha sostenido que el derecho a la estabilidad reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda; ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también tiene fundamento constitucional y que este es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares. Esta línea jurisprudencial ha sido sostenida por esta corporación en las sentencias SU-049 del 2017, STC824-2011 y STT198 del 2006, toda vez que fundamenta el concepto de estabilidad laboral reforzada y lo asocia a la debilidad manifiesta (C.Const, Sala Plena, SU-049-2017).

La Corte Constitucional ha establecido lo siguiente:

En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez. (C.Const, STT198-2006, p.2)

Esta posición jurisprudencial es nuevamente adoptada por la Corte Constitucional, donde refiere que:

(v) Al realizar una interpretación semántica y sistemática del concepto de limitación, conjuntamente con los calificativos de “severas y profundas”, se allega a la conclusión que estos calificativos no restringen la protección constitucional a todas las personas con alguna limitación, sino que constituyen expresiones que hacen explícito las características propias de cualquier limitación, que de suyo implica gravedad, severidad y profundidad, por contraste con la plena salud y normalidad.(C.Const, STC824 de2011, p.33)

Se puede evaluar que la Corte Constitucional amplió la protección de la estabilidad laboral reforzada a cualquier trabajador que padezca una patología, sin importar el grado de discapacidad física o psíquica que esté presente, y de haber sido o no calificado y sin definir claramente cuándo se considera que una de estas patologías impide el normal desempeño del trabajo habitual.

Dicha protección en cuanto a la estabilidad laboral reforzada ocasiona que un trabajador acuda a la acción de tutela para buscar un mecanismo de protección constitucional de sus derechos, los cuales, amparados en esta vertiente totalmente garantista, pero a la vez confusa de la Corte Constitucional, llega al juez no natural, el cual emite un fallo amparando los derechos presuntamente vulnerados, sin determinar que exista un nexo causal entre el despido y la afectación de salud del trabajador y sin determinar que esta afectación sea grave, inminente o cierta o, que realmente requiera una medida urgente. Por consiguiente es completamente razonable que la Corte Constitucional quiera proteger los derechos fundamentales del trabajador, especialmente cuando padezcan patologías que generen discapacidades o minusvalía, pero lo planteado por la Corte Constitucional, sobrepasa considerablemente el alcance de la normatividad y amplía esta protección especial a personas, las cuales en la gran mayoría de oportunidades no la requieren, debido a que no toda patología genera limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas que impidan el normal desarrollo de su labor habitual.

La tutela es un mecanismo subsidiario de protección de los derechos fundamentales que procede únicamente ante una vulneración grave de los mismos y en los eventos en que no haya otra vía judicial para su defensa. No obstante, si se comprueba que las vías ordinarias no son idóneas para la protección del derecho fundamental, deberá concederse el amparo de forma transitoria (C.Const, STT-098, 2015).

Adicionalmente a lo señalado, la corte hace un pronunciamiento acerca del derecho a la igualdad y la prohibición de la discriminación ya que juegan un papel importante en la vida de las personas con discapacidad, dado que esta población carece de muchas oportunidades especialmente laborales y que por su condición puede versen discriminadas o rechazadas, careciendo del derecho de igualdad, sin importar su capacidad para realizar una profesión u oficio que lo haga tan competente como cualquier ser humano, como lo afirma la constitución política: “El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados” (Const.P. ART13- 1991)

La Corte ha adoptado jurisprudencialmente el concepto de discriminación contra las personas con discapacidad que presenta la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación como:

Toda distinción exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales. (C.Const STC-381 de 2015)

De igual manera hace un aporte en cuanto se omite dar ese trato especial a las personas que padecen alguna discapacidad por lo tanto se incurre en discriminación:

por cuanto la no aplicación de la diferenciación positiva en el caso de las personas (sic) 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 la actividades sociales, para poder así ejercer sus derechos y responder por sus obligaciones (C. Const STC-401 del 2003)

En la sentencia C156 señala que:

... las distinciones que introduzca la ley entre las personas basándose en el criterio de discapacidad se tienen como sospechosas de un ánimo de exclusión. La discapacidad, así como el sexo, la raza, la opinión política o filosófica, la religión o el origen nacional, es un criterio de clasificación que tradicionalmente ha conllevado la exclusión y marginación de un grupo de personas. (C. Const. 2004).

1.1.2.2 Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral.

La Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, tiene una vertiente jurisprudencial más acentuada e incluso aterrizada a la realidad del derecho laboral y su ejercicio en Colombia, la cual refiere lo siguiente:

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 1º y 5º 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%)... (CSJ, STSL 11411-2017)

Las ventajas con la posición de la Corte Suprema de Justicia, es que esta reconoce la protección en los casos en los que verdaderamente se necesita y con base a la reglamentación existente en la materia, más no amplía la protección a un infinito de posibilidades, como sí lo ha hecho la Corte Constitucional.

Por otro lado la Corte Suprema de justicia hace una connotación en cuanto a la ruptura del vínculo laboral basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador afirmando que:

La decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir. (CSJ, STSL1360-2018)

2. Fuero De Salud O Debilidad Manifiesta

La estabilidad laboral reforzada por fuero de salud o debilidad manifiesta puede interpretarse como la protección de la cual gozan ciertos trabajadores con limitaciones o que han sufrido una pérdida de capacidad laboral, y gracias a esto no pueden ser despedidos en razón a su condición, es decir, mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación.

Este fuero de salud además de protección especial genera ciertas prerrogativas para los empleadores pues imposibilita la terminación del contrato de trabajo sin justa o con justa causa, sin autorización del Ministerio del Trabajo. El Decreto – Ley 0019 de 2012 Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública, que permitía la terminación del contrato con justa causa sin autorización del Ministerio (art 137) fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional. Además de la terminación del contrato por la finalización de la obra o labor o la expiración del término fijo pactado.

Han sido varios los pronunciamientos que sobre el fuero de salud ha expuesto la Corte Constitucional desde su creación, pero fue precisamente la Ley 361 de 1997 y el pronunciamiento de la Corte Constitucional al estudiar la constitucionalidad del artículo 26 de la citada ley, en donde se hace un pronunciamiento especial que pretende “integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad” (Const. P, Art. 2y13 1991), “así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (Const. P. Art 47 y 54-1991). Lo que aclaró el concepto de trabajador limitado reconociendo igualdad de derechos entre los trabajadores sean o no disminuidos física o sensorialmente.

La debilidad manifiesta es referida desde diferentes sentencias de la Corte Constitucional [(C.Const, STT263-2009) (C.Const, STT936-2009) (C.Const, STT780-2008) (C.Const, STT1046-2008) (C.Const, STT467-2010)] como una afectación en la salud del trabajador que le dificulte el desempeño de sus labores en condiciones normales y se tema que pueda ser discriminado por ese simple hecho, por lo tanto, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada.

En concordancias con lo anterior, la misma Corte Constitucional señala textualmente que:

En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez (C.Const, STT198-2006, p.2)

La debilidad manifiesta es una garantía que escapa a la modalidad de contrato de trabajo suscrito, y que procede cuando la disminución de la capacidad laboral surge en desarrollo del contrato de trabajo, busca la protección de trabajadores que sufren un accidente de trabajo o una enfermedad laboral y no exige que haya una calificación previa de discapacidad. Adicionalmente, el despido hecho en circunstancias de debilidad manifiesta se torna ineficaz puesto que se presume que la terminación laboral fue en razón de la enfermedad y, frente a tal situación, que es entendida como un trato discriminatorio e injusto, procede la acción de tutela como mecanismo

definitivo para el reintegro laboral (C.Const, STT003-2010. C.Const, STT936-2009. C.Const, STT039-2010).

A pesar de lo anterior, la Corte Constitucional expresó que las personas que son despedidas por razón de un deterioro o disminución de su capacidad laboral o por estar en incapacidad médica pueden acudir a la vía de la tutela para lograr una estabilidad laboral que les garantice ingresos económicos y atención médica por vía de afiliación a la seguridad social (C.Const, STT-198-2006). Así mismo manifiesta que no son necesarios los requisitos previos para determinar un estado de invalidez pues, para obtener protección constitucional basta solo con que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, para que pueda invocar la protección constitucional.

3. Fuero de discapacidad

El fuero de discapacidad es una figura legal que protege a los trabajadores de ser despedidos por su empleador en razón a una discapacidad, se considera un figura legal porque ha sido configurado mediante un marco normativo y jurisprudencial que desarrolla derechos fundamentales contenidos en los artículos 13 y 25 de la Constitución Política de Colombia.

Dentro del marco normativo que sustenta el fuero por discapacidad se encuentran los artículos 25 y 13 de la Constitución Nacional, la Convención Interamericana para la eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad, aprobada por la 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. Jurisprudencialmente los aspectos más relevantes se encuentran en la Sentencia de la Corte Constitucional donde taxativamente enmarca lo siguiente:

La posibilidad de despedir a un discapacitado, sin autorización de la oficina de trabajo debiendo el patrono asumir el pago de una indemnización por la suma de 2 ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el código sustantivo de trabajo y demás normas que modifiquen, adicionen, complementen o aclaren. (C.Const. STC-531-2000)

Esto no configura una salvaguarda de sus derechos y un desarrollo del principio de protección especial de la cual son destinatarios, por razón de su discapacidad dada su condición

física, sensorial o mental especial, en la medida en que la protección de esta forma establecida es insuficiente respecto del principio de estabilidad laboral reforzada que se impone para la garantía de su derecho al trabajo e igualdad y respecto a su dignidad humana; así mismo la Sentencia T-337 expresa lo siguiente:

“si con base en el análisis de los hechos y pruebas que fundamentan el caso el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentre afectada seriamente, se produjo sin la autorización de la autoridad del trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, inferir, que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante. Así el juez deberá conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia del despido y ordenar su reintegro a un cargo acorde con su situación especial” (C.Const, 2009)

La Corte Constitucional aclara que el empleado que sea despedido, sin que su empleador, haya solicitado permiso a un inspector de trabajo, puede presentar la denuncia ante la oficina territorial del Ministerio de Trabajo, la falta de este permiso para el despido del empleado incapacitado o discapacitado produce un despido ineficaz, el cual no produce efectos jurídicos y se considera inexistente:

...La Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (Cons.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (Cons.P., arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que la terminación del contrato de trabajo por razón de su discapacidad, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria. (C.Const. STC-531-2000, p.22)

Conclusiones

La estabilidad laboral reforzada es de origen jurisprudencial el cual garantiza el derecho al trabajo a personas con alguna discapacidad o debilidad manifiesta, no es necesario tener la calidad de discapacidad para ser titular del derecho, basta con tener una debilidad manifiesta significativa que le impida ejercer su labor con normalidad.

En esta misma línea es pertinente aclarar que la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental que se debe reconocer a las personas que sufran de alguna discapacidad y por ello en materia laboral no deben ser objeto de discriminación, esto aclara que no es un derecho renunciable ya que se deben garantizar los derechos fundamentales a través de la normatividad legal y la jurisprudencia vigente para hacer efectivo este derecho, logrando el respeto de los derechos a los trabajadores como el de los empleadores.

Mediante el análisis de algunas sentencias proferidas por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, se evidencia que a lo largo del tiempo ha evolucionado el reconocimiento y la aplicación del derecho a la estabilidad reforzada, y aunque los jueces cuentan con autonomía en sus decisiones, estas deben estar fundadas de legalidad y elementos que la sustenten, por esto la jurisprudencia es una fuente auxiliar al momento de dictar sus providencias.

La posición de la Corte Suprema de Justicia define la estabilidad laboral reforzada como una protección especial diseñada por el legislador para proteger a los trabajadores cuya pérdida de capacidad laboral sea moderada, severa o profunda, es decir del 15% en adelante y no para cualquier discapacidad, como lo relacionamos anteriormente en los conceptos de la Corte Constitucional, lo que genera que el empleador pierda la facultad legal de dar por terminado o de no renovar un contrato de trabajo.

Las diferentes interpretaciones de las altas cortes presentan controversias debido a que la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral desarrolla su jurisprudencia ligando sus argumentos a lo que establecen la Ley 361 de 1997 y el Decreto 2463 de 2001, indicando que no toda persona con discapacidad se puede ver beneficiada por la protección laboral reforzada, mientras que la Corte Constitucional ha extendido la protección y además de la ley anteriormente nombrada, toma criterios constitucionales para brindar este derecho a cualquier persona que presente una deficiencia, mediante el fuero de salud o debilidad manifiesta.

El mayor inconveniente es que la Corte Constitucional ha aceptado reiterativamente que estos casos puedan ser resueltos a través de la acción de tutela, aun cuando no ha reglamentado su procedencia, ni mucho menos los criterios que el Juez Constitucional debe considerar al momento de emitir los fallos judiciales, tales como el nexo causal entre el despido y la afectación de salud del trabajador, el nivel de afectación (grave, inminente o cierta), el origen de la patología, el grado de la discapacidad, entre otros factores que brindarán un mayor sustento jurídico a las decisiones del Juez, lo cual debería de reducir el número de decisiones arbitrarias o injustificadas en contra del empleador e incluso permitiría que la acción de tutela realmente fuera utilizada para los fines constitucionales para los que fue creada, y no con el fin de buscar beneficios económicos o estabilidad absoluta al interior de una compañía, teniendo realmente como último fin la real protección de los derechos fundamentales.

El fuero de salud y de discapacidad son la protección con la que cuentan las personas que sufren de alguna enfermedad, limitación o discapacidad como empleados para alguna empresa en general, las cuales están reguladas por la corte constitucional y la corte suprema de justicia, dando como garantía de dicha protección el derecho a no ser discriminado ni a ser despedido a causa de dicha situación en particular, cabe resaltar que no toda enfermedad o limitación puede catalogarse como discapacidad, y que dentro de sus diferencias, cada una abarca un amparo constitucional a favor del empleado que lo necesite sin afectar su desempeño laboral y así continuar con un empleo digno y con las garantías que requieran.

Referencias

Constitución política de Colombia [Const]. Art 13. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Constitución política de Colombia [Const]. Art 53. 7 de julio de 1991 (Colombia)

Constitución política de Colombia [Const]. Art 47. 7 de julio de 1991 (Colombia

Constitución política de Colombia [Const]. Art 54. 7 de julio de 1991 (Colombia)

Corte Constitucional, (10 de mayo de 2000) Sentencia C531

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/c-531-00.htm>

Corte Constitucional, (20 de mayo de 2003) Sentencia C401.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/C-401-03.htm>

Corte Constitucional, (24 de febrero de 2004) Sentencia C156.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/c-156-04.htm>

Corte Constitucional, (6 de abril de 2005) Sentencia T337.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/T-337-05.htm>

Corte Constitucional, (12 de abril de 2005) Sentencia C381.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-381-05.htm>

Corte Constitucional, (16 de marzo de 2006) Sentencia T198.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-198-06.htm>

Corte Constitucional, (7 de diciembre 2006) Sentencia T1046.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/T-1046-06.htm>

Corte Constitucional, (13 de agosto 2008) Sentencia T780.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-780-08.htm>

Corte Constitucional, (3 de abril de 2009) Sentencia T263.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-263-09.htm>

Corte Constitucional, (14 de mayo de 2009) Sentencia T337.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-337-09.htm>

Corte Constitucional, (14 de diciembre 2009) Sentencia T936.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-936-09.htm>

Corte Constitucional, (14 de enero 2010) Sentencia T003.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-003-10.htm>

Corte Constitucional, (1 de febrero de 2010) Sentencia T039.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-039-10.htm>

Corte Constitucional, (2 de Noviembre de 2011) Sentencia C824.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/C-824-11.htm>

Corte Constitucional, (18 de julio de 2019) Sentencia T320.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-320-19.htm>

Corte Constitucional, (10 de marzo de 2015) Sentencia T098.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2015/T-098-15.htm>

Corte Constitucional, (2 de febrero 2017) Sentencia S.U-049.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/SU049-17.htm>

Corte Constitucional, (18 de julio de 2019) Sentencia T320

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-320-19.htm>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, (28 de agosto de 2012) Sentencia 39207

http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_cd7437859a7c01bee0430a01015101be

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, (2 de agosto de 2017) sentencia L11411

Ponente: Rigoberto Echeverri Bueno. <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bdic2017/SL11411-2017.pdf>

Decreto Ley 19 de 2012. Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, Procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. 10 de enero 2012. D.O No. 48.308.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0019_2012.html

Decreto 1507 de 2014. Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. 12 de agosto de 2014 D.O No. 49.241

[https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-1507-DE-2014.p df](https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-1507-DE-2014.pdf)

Decreto Ley 2591 de 1991. Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el Artículo 86 de la Constitución Política. 19 de noviembre 1991 D. O. No. 40.165,

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_2591_1991.html

Decreto Ley 2463 de 2001. Por el cual se reglamenta la integración, financiación y Funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez. 20 Noviembre 2001.

<https://www.secretariajuridica.gov.co/transparencia/marclegal/normatividad/decreto-ley-2463-2001>

Denzin, N y Lincoln, Y (2012). *Manual de investigación cualitativa.*(Vol.1) Gedisa (Ed.)

Gerencie. (2 de Octubre de 2017). Gerencie.com. *Estabilidad laboral reforzada.*

<https://www.gerencie.com/estabilidad-laboral-reforzada.html>

La Nación. (24 de Septiembre de 2017). www.lanacion.com.co.

<https://www.lanacion.com.co/estabilidad-laboral-reforzada/>

Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en Situación de discapacidad. y se dictan otras disposiciones. 7 de febrero de 1997. D.O. No.

42.978 Art 5. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en

Situación de discapacidad. y se dictan otras disposiciones. 7 de febrero de 1997. D.O. No

. 42.978 Art 26. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

Ley 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.

48.717 Art 1. <https://secretariajuridica.gov.co/node/4293>

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 2009 D.O No. 47.427 Art 3

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1346_2009.html

Vélez, O. L., & Galeano, M. E. (2002). *Investigación Cualitativa Estado del Arte*. Medellín

Universidad de Antioquia.