

La acción de tutela como una herramienta jurídica para la defensa de los derechos de los trabajadores en estado de vulnerabilidad y que gocen de estabilidad laboral reforzada

Ilsy Roxana Ocoró Sánchez

Luz Adriana Ruiz Daza

Docente:

María Teresa Bedoya

Universidad Santiago de Cali

Facultad comunicación y publicidad

Programa trabajo social

Cali-Valle

2022

Contenido

Introducción	3
1. La acción de tutela como una herramienta jurídica para la defensa de los derechos de los trabajadores en estado de vulnerabilidad y que gocen de estabilidad laboral reforzada	4
1.1 Material y método	4
1.2 Caso	5
3. Resultados	7
3.1 Factores de riesgo ocupacional.....	7
4. Agentes psicosociales	9
5. Calificación por perdida laboral.....	10
6. Estabilidad laboral reforzada.....	11
7. Debilidad Manifiesta.....	14
8. Discusión y Conclusión	14
Bibliografía.....	18

Introducción

El trabajo humano ha traído a través de la historia una importancia cardinal al momento de desarrollarnos como sociedad, acarreado con ello una evolución progresiva de los derechos de personas en condiciones de pobreza y sin acceso al trabajo, quienes en un entorno industrial se vieron explotados y sometidos por quienes tenia los medios de producción, lo cual fue el detonante de un estallido social y rebelión que afortunadamente termino en la conquista de nuevos derechos y la dignificación del trabajo humano.

En ese entendido la transición de una civilización industrial a un desarrollo tecnológico y científico ha permitido que la conquista de estos derechos perdure y evolucionen con los cambios y tendencias sociales, donde subyacen nuevas formas de contratación, se amplía la amalgama de protección y prevención con las labores que desempeña el empleado, se le brinda mayor blindaje y seguridad jurídica como la parte débil en la relación laboral.

Por lo cual la salud y seguridad en los lugares de trabajo (SST) tiene como función tratar los temas de prevención de accidentes y enfermedades laborales producidas por el ambiente del lugar de trabajo, a su vez promocionar y brindar protección en las condiciones de salud de los empleados.

El ministerio de trabajo define la salud y seguridad en el trabajo como:

“Las políticas de organización, planificación, evaluación, auditorias, acciones y aplicación de un desarrollo por etapas y lógico, que busque una mejora continua, que permitan prevenir, detectar, evaluar y coordinar los riesgos que se puedan presentar en la salud y seguridad de los ambientes de trabajo”.
(Sistema de Gestión de Seguridad y Salud En El Trabajo- Ministerio Del Trabajo, n.d).

Desde la profesión de trabajo social como disciplina que busca velar por la salvaguarda y protección de la salud y seguridad de los trabajadores de una empresa, que conlleva un gran desafío y responsabilidad, además, dar apoyo psicosocial a los trabajadores que se pueden encontrar en situaciones extra o intra laborales, además que esto no permita que se afecte su nivel de productividad tanto del trabajador como para la empresa nuestra profesión tiene demasiado campo para intervenir en una empresa y no solo los puntos mencionados, haciendo el trabajador social un puente para una correcta conciliación entre las partes implicadas y cumpliendo con la función de generar un acompañamiento al trabajador directamente implicado, que permita garantizar su debido proceso y sus derechos, además hace presencia ante los jefes directivos, ofreciendo mecanismos y herramientas para llegar a una sana convivencia y resolución de conflictos.

A continuación, se hará un análisis de un caso en la relatoría de la Corte Constitucional, que permitirá hacer un análisis de los temas relacionados, dando ciertas críticas y soluciones de acuerdo a lo aprendido en las clases de salud y seguridad del trabajador desde el rol de trabajo social.

1. La acción de tutela como una herramienta jurídica para la defensa de los derechos de los trabajadores en estado de vulnerabilidad y que gocen de estabilidad laboral reforzada

1.1 Material y método

El estudio del caso tiene un enfoque cualitativo, hermenéutico o interpretativo, en razón de que se toma la información de la relatoría de la Corte Constitucional en sección de Tutela de un caso concreto que aborda los temas de despido sin justa causa, estabilidad laboral reforzada y la condición de vulnerabilidad, los cuales dentro de las prerrogativas laborales se acentúan en el análisis de leyes y normas vigentes interpretadas por los magistrados del fallo y a

su vez por el investigador, por otro lado, debido a su alcance descriptivo e inductivo, en la medida que busca formular un problema actual de la realidad social y laboral.

1.2 Caso

El señor Yesid Quetama Giraldo empezó a trabajar en la compañía Maderas P Y P como soldador el 21 de agosto del 2009 por medio de contrato indefinido.

El 4 de febrero de 2011 como consecuencia de un accidente laboral perdió sus cuatro dedos de su mano izquierda, donde se le brindo la asistencia médica que requirió.

La ARL Colmena recomienda a la compañía Maderas P Y P hacer una reubicación al señor Yesid Quetama Giraldo ya que al perder sus cuatro dedos no podía volver al mismo puesto de soldador, por lo que la compañía decide asignarlo como auxiliar de almacén, aunque, el señor Yesid Quetama Giraldo le manifiesta al encargado de recursos humanos que se siente inconforme trabajando en el cargo que se le asignó, de manera que Maderas P Y P lo trasladó al área de producción para que trabajara como supervisor.

El 19 de abril de 2012 la empresa decide terminar su contrato de laboral apoyándose en el artículo 62 la cual establece la configuración de causas establecidas para dar por terminado el contrato de trabajo a partir de los numerales 9, 10 y 11 del código sustantivo del trabajo.

- Numeral 9 la cual explica “un ineficiente rendimiento en las labores de trabajo que guarden conexidad con la incapacidad del trabajador en tareas análogas y no sean corregidas a pesar del requerimiento del empleador en un plazo razonable”.
- Numeral 10 “una reiterada inoperancia de las obligaciones legales o convencionales, sin justificación válida”.

- Numeral 11 “cualquier vicio que infiera perturbando la disciplina dentro de la empresa o lugar de trabajo”.

Bajo este supuesto la compañía da por terminado el contrato del señor Yesid Quetema Giraldo afirmando que se desarrollaron de manera improcedente las tareas que se le asignó, la configuración de la justa se sustenta en seis memorandos que la compañía impuso al señor Yesid entre noviembre de 2011 y abril de 2012.

Claramente en el caso no se relata y teniendo en cuenta los numerales del artículo 62 del código del trabajador por lo que deducimos que la empresa no dio dicha capacitación para que el trabajador se adaptara a sus nuevos puestos de trabajo y así generar un buen ambiente laboral tanto para el trabajador como su alrededor y sintiendo la satisfacción plena de que cumple sus labores eficientemente.

En primer momento no se concede la estabilidad laboral reforzada interpuesta por el trabajador debido a que el Juzgado Primero Penal Municipal en función de conocimiento decide negar las pretensiones, el cual argumenta que la empresa no vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada en el entendido que la terminación del contrato no ocurrió por su discapacidad si no por el incumplimiento de sus funciones, y la finalización de la relación laboral se presenta un año posterior a la ocurrencia del accidente laboral, por lo que la empresa decide ubicar al trabajador en un área diferente, por lo tanto no le vulneró ningún derecho.

La sala decide revocar la decisión tomada por el juzgado primero penal municipal, que en primer momento negó el amparo, concede la estabilidad del cargo al accionante ordenando el reintegro en mejores condiciones en las que se encontraba antes de la terminación del vínculo laboral. De igual ordena a la compañía, durante ocho días hábiles de la notificación del fallo, le sean cancelado el salario y prestaciones que, no percibido desde la fecha de su despido hasta el día de la decisión, así mismo sea cotizada lo atinente a seguridad social desde el despido hasta su reintegro.

3. Resultados

3.1 Factores de riesgo ocupacional

En Colombia los factores de riesgo ocupacional traducen los aspectos de riesgo como “materiales, estándares de ambiente, instrumentos, organización y tareas en las labores que generen un efecto negativo o pongan en riesgo la salud de los trabajadores dentro de la empresa” (pág. 15). De esta manera revisando la guía nos servirá para analizar los factores en el que el trabajador puede estar expuesto y de qué manera se puede concientizar y evitar que se desencadene consecuencias en la integridad física y la salud del empleado como también pueden ser los daños en las maquinarias, equipos o variaciones del ambiente con el fin de que no ocurran accidentes dentro del lugar de trabajo

Los aspectos de riesgo que se identifican en el trabajador son las condiciones de seguridad, condiciones físicas y condiciones químicas.

factores de riesgo ocupacionales

condiciones de seguridad	● Se identifican los implementos de trabajo, la seguridad de las máquinas, el contacto eléctrico entre otros.
---------------------------------	---

condiciones físicas	• el soldador está expuesto a ruidos fuertes puede ocasionar daños permanentes de audición y aumento de la presión arterial. • las chispas de calor intenso ocasionan quemaduras de gravedad y lesiones en los ojos
condiciones químicas	• los vapores y gases que producen la soldadura son mezclas de partículas tales como el arsénico, cromo, berilio, óxido de nitrógeno, cobalto, plomo entre otras sustancias de peligro traen afectación en la salud del trabajador como en los pulmones, problemas del corazón, los riñones y el sistema nervioso
condiciones biomecánicas	• El soldador tiene una alta probabilidad de presentar lesiones musculoesqueléticas como lesión en la espalda, síndrome del túnel carpiano, tendinitis, reducción de fuerza muscular etc.

Los factores al que se encontraba expuesto el trabajador antes del accidente son sumamente riesgosos, ya que, afectan la salud y su integridad física como lo demuestra el tema de estudio, en la empresa debe capacitar sus empleados acerca de la prevención de accidentes de trabajo y riesgos laborales, como lo interpone el decreto 1075 del año 2015 en su artículo 2.2.4.6.11 la cual establece:

“Capacitaciones de Salud y Seguridad en el Trabajo – SST. El contratante o empleador debe orientar las aptitudes de practica y conocimiento en salud y seguridad en las labores acorde a las necesidades de sus empleados, así mismo debe acoplar y sostener acuerdos para que realicen sus obligaciones y deberes de manera eficiente, siendo una finalidad de prevención de enfermedades laborales y accidentes. Para su consecución, debe propiciar programas de capacitación que brinden las aptitudes y conocimientos que sirvan de identificadores de peligros y control de los mismos, que abarquen los contratistas, empleados dependientes, empleados en misión y cooperados, en general todos los niveles de la organización, que se materialice a través de una persona cualificada conforme a las normativas y su documentación” (pág. 93).

4. Agentes psicosociales

Hace referencia a los factores que se acentúan en situaciones laborales y guardan conexidad con las condiciones de la tarea, la carga mental, la carga física y la carga psíquica la cual afectan el bienestar o la salud durante el desarrollo dentro de una organización. Para el presente caso el soldador en funciones de la empresa Maderas P Y P pierde los cuatro dedos de su mano izquierda, lo que ocasiona una incapacidad permanente al trabajador en el entendido de que necesita de sus mano para manipular y sujetar su herramienta, esto acarrea un obstáculo para el desempeño eficiente de sus funciones que no solo se enmarcan en el ámbito

laboral, sino también en las actividades normales y básicas de cualquier ser humano que se asiste de sus dedos y manos en su diario vivir. Pese a que Maderas P Y P lo reubicaron al área del almacén donde no debía sujetar materiales ni manipular herramienta había una inconformidad por parte del señor Yesid Quetama Giraldo debido a que las afecciones físicas desencadenan en perturbaciones psíquicas que lo ponen en un alto grado de vulnerabilidad, como lo es la sensación del miembro fantasma, la consecuencia psicológica de no poder desempeñarse como antes y las sensación de frustración lo llevaron a que fuera reubicado en el área de producción para trabajar como supervisor, es ahí donde los trabajadores sociales debemos realizar una intervención y hacer un acompañamiento al trabajador y en este caso a su hijo durante el proceso del accidente y de reinserción laboral y social.

Como se observa en el caso y el análisis desde nuestra postura y lo aprendido en el aula de clases, se evidencia que el trabajador al ser cambiado varias veces del área de trabajo pudo presentar un trastorno de adaptación

5. Calificación por perdida laboral

Incapacidad permanente parcial: Corresponde a la disminución definitiva de la capacidad ocupacional o laboral igual o superior al cinco por ciento (5%) o inferior al cincuenta (50%)

Incapacidad permanente parcial: Es la disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento (5%) e inferior al cincuenta por ciento (50%) de la capacidad laboral u ocupacional de una persona, cuyo origen se dio en una enfermedad o accidente de cualquier índole.

Para la calificación de pérdida de capacidad laboral el trabajador presenta la incapacidad permanente parcial realizado después del diagnóstico clínico que se le realizó, el artículo 2 del decreto 917 de 1999 define al individuo que por cualquier circunstancia presenta una disminución de su capacidad sobre el 5% al 50%, en este caso la EPS le da una calificación al señor Yesid del 40% lo cual consideramos

que al tipo de trabajo que ejercía es pertinente la calificación, ya que, la pérdida por los falanges se consideran de una baja calificación que en su mayoría obtiene no por más del 12%, el trabajador apela la calificación declarada por la EPS, de lo cual no hay discusión alguna.

En la sentencia C-824 de 2011 se puntualizó que no solo quienes padecen una discapacidad grave son beneficiarios de la garantía de estabilidad laboral reforzada y las otras garantías que dispone la ley 361 de 1997, en ese entendido también se extiende a personas con discapacidades leve y moderada, por tal razón la Corte Constitucional en su análisis establecido en el literal al que hace alusión el Art. 1° de la ley 361 de 1997 sobre limitaciones “severas & profundas” no deben interpretarse como expresiones excluyentes y por su parte la clasificación en el Art. 7° de la citada ley obedecen al grado de discapacidad y aplicación de medidas especiales, por lo tanto en este tipo de casos no se atiende a la severidad de la discapacidad si no que se valora la salud física y mental que ponen al individuo en una debilidad manifiesta que le impide desempeñarse en ciertas tareas o realizarlas parcialmente con algunas limitaciones, por lo cual deben atenderse bajo un tratamiento y protección especial que garantice su realización personal e integración social, aunado a que deben de gozar de estabilidad laboral reforzada.

6. Estabilidad laboral reforzada

“Es un derecho que permite mantener los trabajadores en sus roles y sus cargos y pone la limitante al empleador de dar por terminado su contrato sin previa autorización de la oficina del trabajo”. (manual de derecho laboral capítulo 4)

Este es un derecho que hacer parte del derecho al trabajo, pero no se reconoce de forma generalizada a todos los trabajadores, si no a quienes estén en una situación de debilidad, que hayan sido marginados y discriminados (Art.13 Inci 2° Constitución Política).

La constitución política de Colombia establece que son titulares de especial protección, “los niños (Art. 44), las madres cabeza de familia (Art.43), los adultos mayores (Art.46) y los disminuidos sensoriales además de psíquicos (Art. 47)”. Esta clasificación se extiende a otros individuos y grupos poblacionales que lo requieran.

La estabilidad implica que el empleador no puede retirar de su lugar de trabajo a el empleado sin previa autorización de autoridad administrativa (Ministerio del trabajo) o judicial competente y debiendo existir una justa causa.

Para lo cual el legislador al expedir la Ley 361 de 1997, consolida garantías de inclusión laboral de personas con discapacidades o limitaciones, en el artículo 26 regula lo atinente a la estabilidad laboral reforzada, donde establece una prohibición de dar por finalizado los contratos laborales relacionados con una discapacidad que padezca el empleado, a menos haya una previa autorización de la oficina del trabajo.

Para este caso, una vez ocurrido el accidente de trabajo Maderas P Y P por sugerencia de la ARP Colmena, reintegra al trabajador asignándole el área de auxiliar de almacén, pasado un tiempo el trabajador le manifestó a recursos humanos inconformidad solicitando un cambio de puesto de trabajo, a lo que recursos humanos accede y lo asignan como supervisor del área de producción donde no requiriera la utilización de su mano izquierda para manipular herramienta o maquinaria, hasta entonces la empresa cumple con lo requerido al sostener la estabilidad laboral al señor Yesid Quetama, finalmente la empresa decide concluir el vínculo laboral aludiendo a el incumplimiento de las funciones otorgadas en lugar de trabajo e inasistencias injustificadas, donde se pone en evidencia una forma de discriminación por parte de la empresa en razón de terminar la relación laboral, donde incluso le realizan descargos por llegar tarde al trabajo (2-3 min), ante tal situación la acción de tutela interpuesta y decidida por el A - quo en función de conocimiento niega el amparo de estabilidad reforzada al accionante, donde aparentemente media una justa causa y se entiende que al momento del despido el

actor no se encontraba incapacitado, razón por la cual se deciden interponer recursos por tal decisión y en revisión de la Corte Constitucional se pone en evidencia la transgresión de los derechos fundamentales como el mínimo vital, los derechos de los niños y se concluye que la empresa acaeció en un despido sin justa causa sin poner en conocimiento la situación al Ministerio del Trabajo y sin tener en cuenta que la incapacidad fue producto de las funciones que como Soldador en la empresa Maderas P Y P, donde siempre hubo una voluntad y deseo de seguir laborando por parte del accionante con la empresa.

Lo anterior se puede considerar y poner en evidencia que la reubicación realizada al trabajador fue de manera abrupta sin realizar una capacitación o inducción que le permitiera adaptarse al puesto de trabajo, en ese entendido al no cumplir a cabalidad con sus funciones se muestra una forma de discriminación que tiene conexidad con la justificación de su despido, lo cual degeneró en un bajo nivel de rendimiento e incomodidad, situación que no mejoró sus condiciones si no por el contrario se tomaron como excusa para terminar con la relación laboral.

De ahí que la estabilidad laboral reforzada bajo estas premisas, entra analizarse bajo la debilidad manifiesta y estado de vulnerabilidad que pone en detrimento los derechos del trabajador, de ahí que reciba una protección especial al encontrarse con afecciones, discapacidades físicas y psíquicas como producto de una enfermedad o accidente ocasionado en el ambiente laboral.

Para despedir a cualquier trabajador, el empleador deberá previamente solicitar al inspector de trabajo una valoración de las pruebas que acrediten que el empleado no cumplió con las tareas asignadas que justifiquen la finalización del vínculo laboral. En tal caso cuando el patrono obvie este protocolo de revisión por parte del Ministerio del Trabajo o autoridad competente, deberá reintegrar al trabajador por lo que la terminación no tendrá efecto y la empresa le corresponderá dar a la aplicación de indemnización (180) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones de conformidad al Código Sustantivo del Trabajo y cuando se acredite

que el nexo de causalidad del despido deviene de la discapacidad, se deberá sostener la estabilidad laboral reforzada.

7. Debilidad Manifiesta

La debilidad manifiesta se refiere a aquellos trabajadores, dependientes e independientes, que por alguna razón de salud no consiguen, o se les dificulta, cumplir con el trabajo para el cual fueron contratados, pero que no por ello pueden ser discriminados y mucho menos perder la opción de trabajo de la cual generan condiciones para continuar una subsistencia digna.

La Corte Constitucional ha precisado que esto aplica no solo particularmente a quienes sufren una pérdida total de su capacidad laboral están bajo esa condición, si no cualquier trabajador que presente una afección que dificulte un normal desempeño de sus labores.

8. Discusión y Conclusión

Desde el rol y la labor de los trabajadores sociales resulta necesario y pertinente entrar a intervenir en las realidades sociales y ser veedores de los derechos fundamentales de los individuos, se debe realizar una valoración de las condiciones sociodemográficas, vínculos social, económico, familiar y como el accidente de trabajo afecta las condiciones del trabajador y lo expone a que se vean vulnerados otros derechos, además que se extienda a su círculo familiar cercano, cuando se trata de una persona en condición de cabeza de familia y se evidencie una afectación de los derechos de los infantes, en este entendido las empresas y lugares trabajo deben propiciar inducciones sobre manejo de maquinaria, transporte y traslado de materia prima, dar e interventorías de calidad del lugar de trabajo y si cumplen con las condiciones adecuadas para realizar las funciones dentro de la

empresa, así mismo brindar la dotación e indumentaria apta para prestar las funciones, también debe haber un acompañamiento del talento humano idóneo y calificado que dirija el desempeño de las funciones, en ese sentido las empresas y espacios de trabajo deben advertir los riesgos laborales, capacitar de manera adecuada a los trabajadores, este tipo de prevenciones propenden por mitigar posibles accidentes laborales, por otro lado, aun siguiendo los protocolos de riesgos laborales de darse un caso de accidente laboral donde se haya puesto en riesgo la integridad física y conlleve a una discapacidad parcial o permanente, los empleadores deben seguir el rigor de la norma y propiciar esquemas de inclusión y advertir las consecuencias de desacatar las normas Constitucionales y Laborales cuando lamentablemente ocurra un accidente de trabajo.

El ejercicio del trabajo social dentro de las empresas es una “tarea coordinada con el objetivo de brindar una ayuda de adaptación de todos los trabajadores dentro de una organización o empresa” (Bernard, 1967:19). Cuyo rol es orientado en tres aspectos:

1. Los trabajadores sociales brinden una capacitación psicosocial a las personas y colectividades que presenten problemas.
2. Elaboración, participación activa, mejoramiento de las relaciones dentro de la organización o empresa.
3. Robustecer y concientizar las controversias sociales y humana que emergen en relación laboral.
4. Promover un bienestar empresarial, mejorar el ambiente dentro y fuera de los trabajos que mitiguen riesgos o enfermedades.
5. Impartir y fomentar valores entre los trabajadores, sentido de pertenencia hacia el trabajo.

Para el caso en estudio en el caso de afianzar esa relación laboral el Trabajo, en el caso particular, en cuanto al acoplamiento del rol, el trabajador social tiene el papel de acoger y adaptar al trabajador en un plan individual que comprenda sus

intereses y deseos dentro de la empresa en pro de un bien común, lo cual debe estar coordinado con las nuevas funciones a desempeñar y contemplando la salud en el ambiente laboral, nuevas relaciones que incumban situaciones que trasciendan en lo familiar, personal y en el trabajo, así mismo acompañar las aspiraciones de jubilación y atención social a futuros pensionados, de acuerdo a lo anterior resulta visible que hubo un escaso acompañamiento por parte de la empresa con el señor Yesid Quetema Giraldo en cuanto a al periodo de desarrollo dentro de su nuevo rol y sobre todo con estabilidad laboral, deben promover servicios y programas aplicando la metodología y principios del trabajo social.

La variedad de objetivos y funciones a desempeñar del trabajador social en una organización u empresa contempla un espectro amplio, así se señaló en el Congreso sobre Trabajo Social y RSC, en el que se participó en febrero del año 2013 en Bilbao donde se dijo: “Los trabajadores sociales con experiencia dentro de las empresas son personas que con anterioridad han sido capacitados y formados para gestionar desde su ética profesional y con los recursos humanos necesarios para promover la discapacidad, diversidad, orientación de los individuos, la equidad en oportunidades, cambio generacional, perspectiva de género, conciliación en el trabajo, la interculturalidad y desarrollo individual, etc. Son puntos en los que nuestra contribución profesional suma valor. Por esta razón promover el desarrollo de las potencialidades de los empleados es la nuestra principal finalidad poniendo nuestros conocimientos al servicio de las empresas.

Finalmente la importancia del trabajo social en su funcionalidad dentro de las empresas y espacios de trabajo que permite tejer las relaciones y brindar un acercamiento a las personas, familias y colectividades, a su vez atender sus necesidades, promover la sana convivencia, concientizar los trabajadores y adaptarse a sus necesidades, crear un puente de su vida laboral a la personal que permita garantizar los derechos básicos humanos y afianzar los valores, así mismo, el trabajo social implica observar los cambios sociales, la intervención cuando un individuo se encuentre en un estado de vulnerabilidad, por esta razón debe haber

un estudio y pedagogía frente a las herramientas jurídicas y normativas que protegen los derechos de los trabajadores como la acción de tutela para intervenir en un momento de menoscabo de derechos.

Bibliografía

BERNARD, M. El servicio social de la empresa. Barcelona: Instituto Católico de Estudios Sociales. [Informe]. - 1967.

CAPARRÓS, RAYA. Trabajo Social en las relaciones laborales y la empresa: vias para el emprendimiento [Informe]. - 2013.

COLOMBIA. SECRETARIA DEL SENADO. Ley 2663 (5, agosto, 1950). Sobre el Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial No. 27.407. Artículo 62. [En línea]. Disponible en <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>

COLOMBIA. Decreto reglamentario 917 (28, mayo, 1999). “Por el cual se modifica el Decreto 692 de 1995” y adopta el Manual Único para la Calificación de Invalidez [En línea]. La Presidencia de la República. Disponible en

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=29544>

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 361 (07, febrero, 1997). “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”. [En línea]. El Congreso de la república. Disponible en https://www.javeriana.edu.co/documents/245769/3062650/Ley_361_mecanismos_integracion_social.pdf/b1f4e8be-5996-4a6f-9347-908f718304a3#:~:text=la%20Ley%20361%20de%201997,y%20se%20dictan%20o tras%20disposiciones'.&text=integraci%C3%B3n%20social%20y%20a%20las%20 personas,la%20asistencia%20y%20protecci%C3%B3n%20necesarias

CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Gestor Normativo, Sentencia de Constitucionalidad. C-824 de 2011. [En línea] Mecanismos de integración social de las personas con limitaciones. Disponible en <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/C-824-11.htm#:~:text=La%20Convenci%C3%B3n%20tiene%20la%20finalidad,plena%20integraci%C3%B3n%20a%20la%20sociedad>

CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Gestor Normativo, Sentencia de Unificación. SU-049 de 2017. [En línea]. Unificación de Jurisprudencia en materia de derecho a la estabilidad reforzada de personas en situación de discapacidad Física, Sensorial y Psíquica. Disponible en <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83237#:~:tex>

[t=La%20Corte%20Constitucional%20unifica%20jurisprudencia,con%20contrato%20laboral%20o%20contratistas.](#)

CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Gestor Normativo, Sentencia de Tutela. *T-018 de 2013*. (13, junio, 2013). [En línea]. Acción de tutela para obtener reintegro laboral de trabajador discapacitado que goce estabilidad laboral reforzada. Disponible en <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-018-13.htm>

GARZÓN RUIZ, Carolina. Análisis, presupuestos y mecanismos de garantía en la protección laboral reforzada en trabajadores con limitación física, psíquica y/o sensorial [En línea]. Diciembre, 2018, CES Derecho, 4(2), 32-47. Disponible en <https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/2791>

ISO 45001:2018(es), Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso. (n.d.). Retrieved June 13, 2022, from <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>

MARTINEZ VIEDA, John y ORJUELA QUINCHARA, Mónica. Estabilidad laboral reforzada, Una garantía constitucional a los trabajadores discapacitados o en estado de debilidad manifiesta [En línea]. Bogotá: Universidad Libre de Colombia. 2017. Disponible en <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/15978?show=full>

MINISTERIO DEL TRABAJO. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. [En línea]. Retrieved June 13, 2022, Disponible en <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

YACUZZI, Enrique. El estudio de caso como metodología de investigación: Teoría, mecanismos causales, validación. 2005, Universidad del Centro de Estudios Macroeconómicos de Argentina (UCEMA), Buenos Aires. [En línea]. Disponible en <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/84390/1/496805126.pdf>