

Hacia un entendimiento adecuado del fuero de salud



Ilustración: Leonardo Peña Salazar

La Ley 361 de 1997 prohíbe que la limitación se erija en obstáculo para la concreción de una vinculación laboral.

CARLOS HERNÁN GODOY FAJARDO
 DIEGO FELIPE VALDIVIESO RUEDA
 JULIO MAURICIO LONDOÑO HIDALGO
 Godoy Córdoba Abogados Ltda.

1. Escenarios y fuentes normativas

A continuación haremos una breve mención de los principales escenarios y fuentes normativas en materia de los derechos y obligaciones de los disminuidos físicos durante la relación laboral⁽¹⁾.

1.1. Constitución Política Nacional

El constituyente de 1991 estableció en el artículo 47, dentro de los llamados *Derechos Sociales Económicos y Culturales*, la protección especial a favor de los disminuidos físicos, instituyendo a su favor también la previsión, rehabilitación

e integración de estos, al igual que establece atención especializada; esta no es una consagración restrictiva, pues hay varios derechos y normas de contenido constitucional que a pesar de no ser exclusivas del resorte de los disminuidos físicos, aplican a estos en el marco de las relaciones de trabajo, y que favorecen la viabilidad de acción

de tutela, tales como el 11 (derecho a la vida); 13 (derecho a la igualdad); 29 (debido proceso) y 54 (ubicación laboral de disminuidos físicos).

1.2. La Ley 361 de 1997

La principal norma en materia de disminuidos físicos es la Ley 361 de 1997, “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”, también llamada Ley Clopatofsky, tiene como fundamento (art. 1º) la completa realización personal y total integración social de las personas con limitaciones severas y profundas, al igual que su asistencia y protección necesarias. Esto supone que el espíritu de la ley es principalmente la eliminación de la discriminación. Dicha apreciación resulta muy importante para entender la evolución y el contexto actual del fuero de salud, puesto que como lo veremos, dicho contexto ha sido complementado con el deber de solidaridad consagrado constitucionalmente.

La Ley 361 de 1997 en su artículo 26 establece una protección laboral reforzada positiva y negativa a favor de las personas con limitación: “(...) ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, **salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo**”.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, esta norma supo-



Para Godoy, Valdívieso, y Londoño, la Corte Constitucional ha superado las distintas definiciones subjetivas que otorgaban la condición de sujeto de protección especial, hasta llegar hoy en día a la más genérica posible que es “disminuido en salud”.

ne dos aristas, una positiva y una negativa. La positiva es la prohibición de que la limitación se erija en obstáculo para la concreción de una vinculación laboral, mientras que la negativa prohíbe el despido o terminación del contrato de una persona discapacitada en razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo.

Hay que señalar que el alcance de la ley no resulta claro, especialmente en lo que a la arista negativa se refiere. Del tenor literal de la norma pareciera que la intención del legislador era evitar la terminación del contrato de trabajo cuando esta tenía como causa la condición de disminución física, caso en el cual se requería necesariamente la autorización del hoy Ministerio de la Protección Social. Sin embargo, el contexto jurisprudencial ha dictaminado, en algunas ocasiones claramente y en otras tangencialmente, que la limitación es la terminación del contrato de manera general independiente de su causa y que solo el ministerio podrá avalar la finalización del vínculo cuando esta no tenga como causa la condición de salud del colaborador sino una razón objetiva a la discriminación.

1.3. Jurisprudencia

La jurisprudencia constitucional, de manera especial, ha proferido importantes fallos que han desarrollado el tema de los disminuidos físicos de manera general, como también lo ha hecho de manera particular para el

caso de estos respecto a las relaciones de trabajo, que es el tema que nos ocupa en esta oportunidad.

A partir del artículo 47 de la Constitución, de la Ley 361 y de otros desarrollos legales, se ha empleado una terminología más bien de naturaleza variada, que tiende hacia la unificación del concepto en una sola categoría.

De esta manera, es usual encontrarse con términos como incapacitado, minusválido y discapacitado, cada uno tiene un significado diferente de acuerdo al contexto en el que sea utilizado; sin embargo, estos se logran comprender dentro de una gran categoría que es la de disminuido en sus condiciones de salud.

Dentro del contexto de las relaciones de trabajo, el fuero de salud se predica de aquel trabajador que padece una disminución física o sensorial que lo hace diferente y por lo tanto sujeto de especial protección, siendo así un colaborador disminuido en su condición de salud.

Resulta claro que con la evolución jurisprudencial, la Corte Constitucional ha superado las distintas definiciones subjetivas que otorgaban la condición de sujeto de protección especial, hasta llegar hoy en día a la más genérica posible y que nosotros hemos nombrado como “disminuido en salud”.

Recordemos que en principio y muy orientado por el contenido de la Ley 361, se hablaba de trabajador limitado, condición la cual según lo establecido en el artículo 5º de dicha ley debía aparecer calificada como tal en el carné de afiliado al sistema de seguridad en salud.

La obligación de calificación en el carné fue superada rápidamente por la jurisprudencia, y a partir de allí la falta de uniformidad en el criterio hizo que se hablara indis-

tintamente de fenómenos como el del impedido, discapacitado, incapacitado, invalido, minusválido e incluso el de enfermo (como el caso de personas con enfermedades no incapacitantes como el sida).

Lo anterior, sucedió por una realidad innegable, aunque en principio el fuero de salud pareciere haber tenido inicio con la Ley 361, lo cierto es que la Corte ha dejado claridad que la fuente del mismo corresponde a la Constitución por lo que la protección no se puede suscribir únicamente al contexto del trabajador limitado, claridad que ha implicado un efecto colateral y es el darle alcance constitucional al reintegro creado legalmente con la Ley Clopatofsky.

El fenómeno de constitucionalización del fuero es una realidad innegable, que convirtió a la carta de 1991 en fuente directa de la protección, y con cimientos tan sólidos en su argumentación como lo es el principio de solidaridad (arts. 1º y 95), y los llamados del derecho laboral consagrados en el artículo 53. Asimismo se ha desarrollado desde la perspectiva de la acción de tutela, involucrando de manera directa también como fuentes directas del fuero los derechos fundamentales, especialmente el derecho a la vida (art. 11); la igualdad (art. 13) y el trabajo (art. 25) entre otros.

1.4. Otras normas

Las pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo y del Régimen de Seguridad Social que se mencionarán más adelante.

2. Alcance fuero

El alcance del llamado fuero de salud, en el caso de los contratos de trabajo, es aplicable en las distintas etapas de la relación de trabajo, y principalmente se manifiesta por las siguientes consignas:

—No discriminación en los procesos de selección (etapa de iniciación).

—Deber de reubicación en casos de situaciones de salud sobrevinientes (etapa de ejecución).

—Estabilidad laboral reforzada (etapa de terminación).

A continuación nos ocuparemos de cada una de las situaciones anteriores, centrándonos principalmente en las dos últimas, que de por más son las que mayor desarrollo y conflicto han representado.

2.1. Etapa de iniciación

Sobre los procesos de vinculación laboral de personas con disminuciones en su condición de salud, encontramos una serie de fuentes jurídicas que en su conjunto constituyen las garantías y restricciones respecto del ingreso del trabajador disminuido a la masa laboral, por mencionar alguna, la Constitución (art. 47), decretos (D. 2177/89, D. 1543/97), leyes (L. 361/97 y L. 982/2005), resoluciones del Ministerio de la Protección Social (R. 2347/2007) y desde luego pronunciamientos jurisprudenciales principalmente de la Corte Constitucional (Sent. SU-256/97 y Sent. T-1219/2005).

Así por ejemplo, a través de la Sentencia SU-256 de 1996 la Corte Constitucional señaló que se prohíbe la exigencia de pruebas para determinar la infección por VIH para acceder o permanecer en un trabajo y así mismo establece que los trabajadores no se encuentran obligados a informar a los empleadores su condición de infectados de VIH.

En este mismo sentido, el Decreto 1543 de 1997 estableció que con el propósito de evitar la discriminación hacia los disminuidos físicos, los trabajadores no están obligados a informar su condición de infectados de VIH a los empleadores al momento de participar en un proceso de selección.

La Ley 361 de 1997 hace referencia a que en ningún caso se podrá condicionar o restringir el acceso a un trabajo a una persona, argumentando la existencia de una limitación física, sensorial o mental, a menos que la limitación sea fehacientemente incompatible e insuperable en el cargo que va a desempeñar.

Bajo esta línea, la Corte constitucional en la Sentencia T-1219 de

2005 estableció que la solicitud de información sobre determinadas enfermedades, resulta legítimo cuando sea claramente demostrable que aquella cuestión sobre la cual se solicita información específica es incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar, en este sentido el examen médico debe ser consistente con las necesidades de la profesión u oficio que habrá de desempeñar el trabajador⁽²⁾.

2.2. Etapa de ejecución

Durante la ejecución del contrato de trabajo, el fuero de salud adquiere relevancia cuando se presenta alguna causa de afectación de salud, que se traduce para el trabajador en el derecho a trabajar en el cargo para el cual fue contratado con algunas restricciones médicas, o a una reubicación laboral, evento en el cual el empleador tiene la obligación de capacitar al trabajador en las actividades que le resulten extrañas.

En materia de fuentes jurídicas, a modo enunciativo podemos señalar el artículo 47 de Constitución, el Decreto 2351 de 1965, el Decreto 2177 de 1989, el Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, y algunas sentencias de tutela de la Corte Constitucional como la T-62 de 2007, T-283 de 2005, T-1040 de 2001 y más recientemente la T-434 de 2008.

2.2.1. Garantías durante la ejecución del contrato

2.2.1.1. El trabajo con restricciones

El trabajo con restricciones se presenta cuando no se establece incapacidad ni pérdida de capacidad, sino que los médicos formulan ciertas recomendaciones o restricciones en materia laboral que el empleador está en obligación de cumplir.

Sobre el asunto, vale la pena mencionar lo establecido en el artículo 8º de la Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de la Protección Social, en el cual se indica que en las evaluaciones médicas pre-ocupacionales como en las periódicas programadas, se deberán

anexar los conceptos sobre restricciones existentes, describiendo cuáles son, ante qué condiciones, funciones, factores o agentes de riesgo se producen, indicando si son temporales o permanentes y las recomendaciones que sean pertinentes y las cuales se encuentra obligado a cumplir el empleador.

2.2.2.2. La reubicación laboral

Sobre la reubicación laboral, la Sentencia T-062 de 2007 realiza un muy buen resumen de los aspectos más importantes relativos a ella, destacando lo que en materia de garantías y obligaciones se presentan dependiendo del tipo de incapacidad:

Incapacidad temporal: una vez esta termine y el trabajador recupere su capacidad laboral, el empleador debe reubicar al trabajador en el mismo cargo que tenía o a uno de igual categoría.

Incapacidad permanente parcial: en primer lugar, se le debe pagar una indemnización (a cargo de la ARP), como medio para resarcir la pérdida de capacidad laboral. Ahora, como el trabajador conserva al menos la mitad de su capacidad laboral, se debe reubicar al cargo que realizaba y si ello no es posible dadas las limitaciones, se le debe reubicar en un cargo acorde con sus capacidades.

2.2.2.3. La obligación de capacitación

De ser reubicado el trabajador en un cargo para el cual no está capacitado, es obligación del empleador capacitarlo para realizar las funciones propias del nuevo cargo.

En este sentido la Corte Constitucional ha reiterado que el derecho a la reubicación no se limita al simple cambio de funciones. La salvaguarda de este derecho exige:

1. La proporcionalidad entre las labores y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados y,
2. El acompañamiento de la capacitación necesaria para que el

trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor.

2.2.2. El fuero de salud: fuente de obligaciones recíprocas

Desde un punto de vista organizacional, hay dos formas bajo las cuales se puede ver el fuero de salud en vigencia del contrato de trabajo:

- a) Como una carga que hay que administrar.
- b) Como una oportunidad que por solidaridad el empleador debe otorgar, y el trabajador debe merecer.

Ahora bien, el planteamiento que debería hacerse es bajo qué visión debe verlo la compañía y bajo cuál el trabajador.

Si las dos posiciones no resultan concurrentes, sin duda se presentarán circunstancias que dificultarán el entendimiento entre trabajador y empleador y más que una carga la situación del fuero de salud terminará siendo una imposición tortuosa de administrar.

El reto es que se logre unificar las perspectivas tanto del empleador como del trabajador bajo la idea de tratarse de una oportunidad que por solidaridad el empleador debe otorgar, y desde luego el trabajador debe aprovechar positiva y productivamente. Esto permitirá que exista una verdadera visión organizacional que en consecuencia habilita que se pueda hablar transparentemente de obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador.

Si por el contrario, se optara por asumir el fuero como una carga, se da lo que hemos llamado visión individual, la cual claramente por su perspectiva subjetiva y egoísta no podrá coordinar positivamente dentro de una organización de trabajo.

2.2.2.1. Cómo se logra una visión organizacional

Bajo la visión organizacional, los esfuerzos de reubicación y/o tra-

bajo con restricciones, deben centrarse en realizar asignaciones de actividades que resulten productivas para la compañía, y para el trabajador en potencializar la capacidad laboral que conserva.

Se deberán hacer ajustes de cargos y/o salarios, con apoyo de la ARP y las áreas de salud ocupacional. El empleador deberá garantizar condiciones de trabajo acordes con la condición de salud del colaborador, y este no podrá ampararse en su condición de salud para pretender eximirse de realizar labores para las cuales está totalmente habilitado.

Las soluciones implementadas deben centrar sus esfuerzos en que los costos, que para la compañía implica su ejecución, resulten retribuidos mediante la potencialización de la capacidad laboral que conserva el trabajador disminuido físicamente.

Se debe comprometer al trabajador, para que participe activamente en su proceso de recuperación y/o reubicación.

Las soluciones deben centrar sus esfuerzos en:

—Desde el punto de vista médico, identificar las restricciones pero igualmente las habilidades que le permitan al trabajador asumir adecuadamente nuevos roles y cargas. (En este sentido el papel de la ARP y de los responsables de línea es fundamental).

—Desde el punto de vista organizacional, permitir cierta flexibilidad en la estructura de tal manera que las reubicaciones resulten productiva, y los trabajadores con restricciones puedan asumir roles adicionales que no sean compatibles con estas.

Sin duda es un reto complejo, en el cual brillarán por su presencia las dificultades operativas propias para realizar redefiniciones de cargos, como por ejemplo la ausencia de plazas vacantes, pero en los eventos de éxito, se potencializará el recurso humano desde su capacidad proactiva, se impactará positivamente el clima laboral y sobre todo se cumplirá verdaderamente con una fusión social.

2.2.2.2. ¿Qué hacer cuando no se logra la visión organizacional?

Asumiendo que no sea posible conciliar las posiciones y cada una de las partes de la relación de trabajo tenga una visión diferente de la derivada de la disminución, por un lado el empleador como una carga, y el trabajador como una garantía de la cual saca provecho, sin duda los esfuerzos deberán centrarse en lograr alternativas de acuerdo que permitan poner fin a la relación de trabajo. Para ello muy seguramente deberán construirse planes de retiro en el cual se ofrezca al trabajador alternativas económicas y de seguridad social, que le permitan desde la óptica de no empleado contar con una fuente de subsistencia, como por ejemplo bonos de retiro, programas de outplacement, asignaciones de retiro mientras la persona de pensión, protección a la seguridad social poscontractual, etc.

2.3. Etapa de terminación

La terminación del contrato normalmente se puede dar por justa causa imputable a cualquiera de las dos partes, por decisión unilateral o por la ocurrencia de las llamadas causas legales contempladas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Frente a esta situación, la existencia del llamado fuero de salud plantea dos caminos:

a) La misión del Ministerio de la Protección Social es validar previamente que el contrato de trabajo no se está finalizando en razón de la disminución del trabajador, evento en el cual el permiso siempre debe ser condición esencial para la validez de la terminación.

Vale la pena señalar, que en los eventos en que la terminación proviene de la voluntad del trabajador, como por ejemplo una renuncia o un mutuo acuerdo, no tiene sentido pensar en la necesidad de solicitar permiso puesto que el inspector del trabajo no tendría en realidad que calificar la no existencia de discriminación.

b) La misión del ministerio es avalar la terminación de los contratos de trabajo, cuando esta se da por la condición de disminuido del trabajador, como por ejemplo cuando la reubicación resulta imposible. En estos casos, el empleador cuando considere que la terminación no se da por la condición de salud, se podrá proceder asumiendo la carga de tener que probar judicialmente la objetividad y no existencia de discriminación.

A través de la Sentencia C-531 de 2000 mediante la cual se estudió la constitucionalidad del inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361, la Corte analizó la constitucionalidad y razón de ser de la autorización otorgada por el ministerio. Al realizarse una lectura cuidadosa de la sentencia, en la parte motiva pareciere que la Corte se inclina por la segunda de las posiciones, sin embargo, en la parte resolutive pareciere claro, por lo menos de una lectura literal, que la postura definida es la primera señalada.

Con posterioridad a la sentencia de 2000, los fallos fueron diversos, en algunos eventos focalizaron las exigencias en el permiso previo y en otras en asumir la carga de probar la objetividad de la terminación del contrato.

Sin embargo, pareciere que la discusión está perdiendo relevancia, puesto que al hablarse del deber de solidaridad, la objetividad o no del despido pasa a un segundo plano y casi que se vuelve una cuestión casi absoluta, de la cual solo se eximiría el empleador si prueba imposibilidad de asumir la carga de solidaridad, la cual sin duda deberá ser validada previamente por el ministerio.

En todo caso, la teoría de la solidaridad hasta ahora está en construcción, por lo que por ahora muy seguramente los esfuerzos de discusión se seguirán centrando en la objetividad o no de la terminación y en la necesidad o no que esta sea validada previamente por el ministerio.

En torno a este punto en particular, nos permitimos compartir nues-

tra opinión, la cual se contextualiza bajo el entendido de que la objetividad de la terminación del contrato se debe demostrar primordialmente ante el juez y que la misión del ministerio se limita a validar el despido cuando este tiene causa en la condición de disminución, como por ejemplo la imposibilidad de reubicar.

2.3.1. En casos de terminación sin justa causa

Creemos que la figura de la terminación del contrato sin justa causa solo será posible cuando ello se da porque existe imposibilidad de reubicación del trabajador disminuido, lo cual hace que necesariamente se deba acudir al permiso previo. Si no se está en esta situación no será procedente la terminación del contrato sin justa causa. En primer lugar, porque no existen elementos objetivos que el empleador pueda pretender demostrar en juicio para efectos que sea validado el despido y, en segundo, porque el ministerio ante el trámite de un permiso lo que deberá terminar decidiendo es ordenar la reubicación del trabajador.

“(…) las personas con limitaciones físicas, sensoriales o síquicas tienen derecho a una estabilidad laboral reforzada, que se concreta en la prerrogativa de permanecer en el empleo y de gozar de cierta seguridad de continuidad, mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación (...) corresponde al empleador desvirtuar la presunción y demostrar que tales actuaciones atienden a una causal objetiva” Corte Constitucional. Sentencia T-504 de 2008. Magistrado Ponente Rodrigo Escobar Gil.

2.3.2. En casos de aplicación de justas causas y causas legales

Esto no ocurre en los casos de las llamadas *justas causas* y de las *causas legales*, donde es claro que puede haber situaciones, diferentes a las de disminución física, que puedan dar ori-

gen a la terminación del contrato de trabajo. Lo que ocurre en este caso —en consonancia con algunas sentencias de la Corte Constitucional, como la citada T-504 de 2008— es que el empleador tendrá la carga de la prueba de demostrar que actuó fundamentado en las causas pertinentes y que lo hizo de *manera objetiva, y no por razón de la disminución*. En estos casos asumimos que desaparece la necesidad del permiso previo, pero que el empleador deberá estar en condiciones de acreditar las razones que legitiman su decisión, bien sea ante el juez ordinario o el juez de tutela.

2.3.3. Garantía de renovación en contratos a término fijo

Especial análisis merece la figura de la terminación del contrato por cumplimiento del término fijo. En este punto deben ser tenidos en cuenta los desarrollos de la Corte Constitucional, donde en ciertas tipologías de contratos como el término fijo ha manifestado: “*Siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a este se le deberá garantizar su renovación*” (C. Const. T-826/99).

Así las cosas, en este caso no basta con demostrar el cumplimiento del término, sino igualmente que se presentó o la extinción del objeto contrato, o que el trabajador no haya cumplido efectivamente sus obligaciones. En estos casos asumimos que desaparece la necesidad del permiso previo, pero que el empleador deberá estar en condiciones de acreditar las razones que legitiman su decisión, bien sea ante el juez ordinario o el juez de tutela.

3. Conclusión

La disminución en las condiciones de salud *no debe verse de manera pasiva*, esto se refiere a que no solo genera obligaciones para el empleador, ya sean de reubicación, reintegro, capa-

citación, adaptación, estabilidad laboral u otras, sino que el trabajador disminuido físicamente debe ser activo y buscar prestar, de la mejor manera, la fuerza de trabajo que conserva.

La concepción legal del fuero claramente buscaba evitar la discriminación del trabajador disminuido, objetivo que desde luego encontraba asiento en la Constitución. En este sentido, los esfuerzos para los empleadores deberían centrarse en asumir la carga probatoria de demostrar la objetividad de la terminación del contrato de trabajo, ya sea ante el ministerio (si la posición era la del permiso previo en todo caso) o ante el juez (si la posición era la de solo pedir permiso cuando la terminación tenía como causa la disminución). Pero ahora, la razón de ser del fuero de salud está adquiriendo nuevas dimensiones, concretamente impulsadas por el deber de solidaridad constitucional, lo cual en últimas tendrá como efecto el que pasen a un segundo plano las argumentaciones sobre la objetividad y la no discriminación.

La interpretación generalizada tiende a asumir que el llamado fuero de salud es principalmente una situación de determinar el peso, el valor y a quién corresponde sufragar las cargas de la solidaridad. Nuestra opinión es que se ha llevado a determinar por vía de los fallos constitucionales que en el caso de las relaciones de trabajo, el empleador es quien lleva la carga de la solidaridad. El juez constitucional prefiere imponer la carga de la solidaridad en el empleador, ignorando que el trabajador también tiene obligaciones a la hora de legitimar su fuero, lo que se ve representado en una cultura perjudicial, que es la de privilegiar la enfermedad o limitación por se.

Lo anterior, basado en una interpretación incompleta del concepto de solidaridad, establecido en algunas disposiciones constitucionales como el artículo 1º, que instaura como característica del Estado social de derecho “*la solidaridad de las personas que lo integran*”, y el artículo 95 que estable-

ce como deber del ciudadano el obrar “*conforme al principio de solidaridad social, respondiente con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas*”.

El trabajador también está obligado a dejar la pasividad y aportar a la relación de trabajo. En este sentido se ha pronunciado la Corte Constitucional en sentencias como la T-504 de 2008. Magistrado Ponente Rodrigo Escobar Gil: “(...) comporta el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo **en el que el discapacitado pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, no obstante la discapacidad que le sobrevino**, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas”.

Lo fundamental es no focalizar la visión del tema en la capacidad laboral perdida, sino en la capacidad laboral que el trabajador conserva como una herramienta para legitimar su derecho al fuero de salud.

Finalmente, no sobra mencionar que las entidades del sistema de seguridad social (EPS, ARP, AFP) deberían asumir el enfoque que estamos proponiendo para que actúen en sus diagnósticos, recomendaciones y decisiones en una perspectiva, organizacional y no simplemente burocrática. Sobre este último punto convendrá escribir de manera más amplia en una próxima oportunidad.

1. Para una compilación más amplia de normas, el lector puede remitirse a Ana María Zapata Pérez.

“La Protección Constitucional del Trabajador Discapacitado”, en: Actualidad Laboral y Seguridad Social, enero - febrero de 2006. Páginas 19 y siguientes.

2. Para un análisis más profundo respecto al particular, el lector puede remitirse a Diego Felipe Valdivieso Rueda. “Selección y Condiciones de Salud”, en: Actualidad Laboral y Seguridad Social, mayo - junio de 2006. Páginas 25 y siguientes.