

**EL FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES  
DE SALUD Y LA DESPROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN  
CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD.**

**MARIA CECILIA HURTADO**  
Mariac.hurtado0405@gmail.com

**JUAN PABLO DUQUE ROLDÁN**  
Juandunque23@gmail.com



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Colombia

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS  
SANTIAGO DE CALI  
2021**

**EL FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES  
DE SALUD Y LA DESPROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN  
CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD.**

**MARIA CECILIA HURTADO**  
Mariac.hurtado0405@gmail.com

**JUAN PABLO DUQUE ROLDÁN**  
Juandunque23@gmail.com

**Trabajo de grado para optar el título de abogado**

**Asesor: Andrea Sánchez**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
DEPARTAMENTO DE CIENCIA JURÍDICA Y POLÍTICA  
CARRERA DE DERECHO  
SANTIAGO DE CALI  
2021**

**Nota de aceptación.**

El trabajo de grado **EL FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD Y LA DESPROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD** por los estudiantes, **MARIA CECILIA HURTADO y JUAN PABLO DUQUE ROLDAN**. Cumplen con los requisitos exigidos por la **Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Departamento de Ciencia jurídica y política Carrera de Derecho**, para optar al título de **ABOGADOS**

---

**Firma del presidente jurado.**

---

**Firma del jurado.**

---

**Firma del jurado.**

**Santiago de Cali, enero de 2021**

## Tabla de contenido

	<b>Pg.</b>
Tabla de contenido	4
Listado de tablas	5
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I	9
1.1	9
1.2	13
1.3	13
1.3.1 Objetivo general	13
1.3.2	13
CAPITULO II	14
2.1 MARCO REFERENCIAL	14
2.1.1 Antecedentes	14
2.1.2 Estudios en Europa	14
2.1.3 Estudios en Latinoamérica	16
2.2 MARCO TEÓRICO	19
2.2.1 Gestión Humana para vinculación laboral	19
2.2.2 Enfermedades cardiovasculares	23
2.2.3 Incapacidad laboral	23
2.2.4 Evaluación de la perdida de la capacidad laboral	25
2.2.5 Guías de Valoración laboral	25
2.2.6 Manual Único LEGAL para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional	26
2.3 MARCO LEGAL	28
CAPITULO III	35
3.1 METODOLOGÍA	35
3.1.1 DISEÑO Y TIPO DE ESTUDIO	35
3.1.2 CONSIDERACIONES ÉTICAS	35
CAPITULO IV	36

4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS	36
4.1.1. Realidad laboral de las personas con discapacidad según el DANE y su correlación con la pobreza.	
4.1.2 Regulación legal que propende la inclusión laboral de personas con discapacidad.	
4.1.3 Jurisprudencia sobre la estabilidad laboral reforzada en temas de salud entre los años 2011 y 2020 y la postura actual de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia.	
CAPITULO V	54
5.1 60	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58

## Listado de tablas

	<b>Pg.</b>
Tabla 1: Estudios en Europa	13
Tabla 2: Estudios en Latinoamérica	15
Tabla 3. Nueve actividades básicas en el proceso de vinculación de personal laboral	17
Tabla 4: Tipos de reclutamiento	19
Tabla 5. Normatividad	26
Tabla 6. Aporte de cada ley para este estudio	27
Tabla 7. Modelos de mejoramiento empresarial con contratación de discapacitados	44
Tabla 8. Jurisprudencia sobre estabilidad laboral reforzada en temas de salud	46

## INTRODUCCIÓN

Luego de años de estudio, la evolución de la normatividad internacional y la nacional empiezan a tomar fuerza en la materialización de unas mejores condiciones para la población de personas con discapacidad. Lo anterior desde la perspectiva del reconocimiento de ese segmento de la población como parte activa de la sociedad y por la abundante legislación diseñada que pretende proteger su acceso efectivo a la realización de todos los derechos, entre ellos el derecho al trabajo.

Sin embargo, solo el 26% de las personas con discapacidad en edad de trabajar están ocupadas o empleadas, mientras que para los trabajadores sin discapacidad esa tasa es de más del 62%. Simétricamente, el porcentaje de trabajadores con discapacidad inactivos duplica al de personas sin discapacidad (74% frente a 37%). En una primera aproximación al problema, esta notable desigualdad en el acceso al mercado de trabajo (que, por otra parte, no es exclusiva de Colombia, sino que es característica en muchos otros países) pone de manifiesto las dificultades que tienen las personas con discapacidad para ser incluidas en un entorno laboral estable (Duran, 2019)

Por tal razón, esta investigación tiene como propósito analizar a través de la ley y la jurisprudencia como actualmente se está protegiendo las personas que se encuentren en situación de discapacidad o que padezcan una afectación en su salud y si esta misma protección genera desincentivos al empleador para contratar.

Se usará una metodología, descriptiva de corte transversal con un enfoque cualitativo y su alcance estuvo dirigido de evidenciar si el exceso de protección

del fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud genera desprotección a las personas en condición de discapacidad o afectaciones en su salud, frente a la falta de garantías que tienen los empleadores al momento de terminar el contrato de trabajo



## **CAPÍTULO I**

### **1.1 Descripción del problema**

Desde tiempos inmemorables el ser humano busca su sustento y ser independiente, sin embargo, hoy en día la búsqueda de trabajo, requiere una serie de competencias físicas, cognitivas, psicológicas; por lo tanto, cuando una persona tiene alguna condición médica se le dificulta buscar, encontrar y ser contratado para alguna actividad laboral (Momm y Geiecker, sf).

En ese sentido, existen diferentes tipos de discapacidad, sin embargo, traemos a colación las enfermedades no transmisibles ya que ocupan una fuerte tendencia en el mundo, la asociación de la edad con los problemas cardíacos ha cedido terreno y en la actualidad, es más común que personas jóvenes y de mediana edad se vean afectadas por Enfermedades Cardiovasculares (ECV), esto influenciado por estilos de vida sedentarios, de poca actividad física, con un marcado aumento de la esperanza de vida y el desarrollo médico y tecnológico y que generan un gran problema al momento de conseguir emplearse en alguna empresa (Barros y Álvarez, 2014)

La asociación existente entre el manejo de las enfermedades y los costos económicos, laborales y sociales que trae, tanto para las empresas como para las personas, requiere un profundo análisis en la integración de todos estos factores asociados, ya que de manera general una fuerza de trabajo enferma no contribuye a la eficiencia y la competitividad. Aunque en términos de costos de las enfermedades en el ambiente laboral, estos pueden ser tangibles como pérdidas salariales, reducción de la productividad, ausentismo, presentismo, incremento en los costos de la seguridad social, por causa de los tratamientos médicos y la rehabilitación, entre otros; también se originan costos intangibles representados en el dolor y sufrimiento tanto de la persona como de la familia,

deterioro de la imagen corporativa y el clima laboral en las organizaciones entre otras (Palencia, 2013).

A saber una de las discapacidades más visibles físicamente dentro de las enfermedades no transmisibles, es la amputación de miembros inferiores por diabetes mellitus. En un estudio que realizó la Universidad Javeriana en el 2017, se afirma que, el 60% de las amputaciones en Cali se asocian a diabetes mellitus (DM), precedidas por pie diabético. En el Hospital San Juan de Dios, se realizó un estudio retrospectivo de 2.100 historias clínicas, donde se halló 580 pacientes con DM, es decir, el 24.6%. de estos, 247 tenían tiempo de registro de la enfermedad de 9.4 años, con comorbilidades asociadas al trastorno como hipertensión arterial (83.8%), enfermedad renal crónica (14.2%), e insuficiencia cardiaca con (11.2%); y en relación al pie diabético se encontró que de los 580 el 14.3% es decir, 83 personas y de estas el 40% presentaron algún tipo de amputación transtibial y según la prueba de grado de discapacidad que se le aplicó a 6 pacientes, presentaron alteraciones en movilidad y actividades de la vida diaria. Los demás pacientes que no presentaron amputación se reportó que el 45% al 69% tenían ulceraciones secundarias a neuropatías diabéticas. Se concluye que todas las amputaciones fueron relacionadas a la DM y fueron precedidas por pie diabético (Gómez, 2017).

Otra de las enfermedades que más afectan a la población son las enfermedades Cardiovasculares (ECV) entre ellas, las enfermedades coronarias, las cuales están dentro de las primeras causas de mortalidad en los países desarrollados y considerados un problema de salud pública mundial, generando costos y desempleo. En el 2005 cerca del 80% de las muertes por ECV se produjeron en países en vías de desarrollo y esta tendencia seguirá en aumento si no se detienen las condiciones actuales. De

aquí al 2020 el aumento silencioso de las enfermedades del corazón en los países en vías de desarrollo será entre dos y cuatro veces mayor que en los países desarrollados (Herrero, 2014)

En América Latina se estima que la mortalidad por Enfermedad Cardiovascular (ECV) aumentará más del 60% entre los años 2000 y 2020. Esto ha conducido al incremento en el número de consultas por patologías cardiovasculares en los jóvenes, trayendo consigo incapacidades prolongadas y así pérdida de la capacidad laboral, académica y deterioro de la calidad de vida; además del aumento de costos en sus familias y aumentando el costo para las empresas y para las entidades prestadoras de servicios de salud (WHO, 2018).

*En Estados Unidos los costos directos médicos asociados a ECV se proyecta que aumentarán de \$273 mil millones en 2010 a \$818 mil millones en 2030. En Colombia las enfermedades cardiovasculares (ECV) representan la principal causa de muerte. Según estadísticas del Departamento Nacional de Estadística (DANE) 2007, del 100% de las muertes, el 31% son por causa de ECV (Crespo, 2013).*

Las Enfermedades en general, traen múltiples consecuencias, que pueden desencadenar desde incapacidad, invalidez, dificultad en la realización de las tareas cotidianas, hasta la muerte. Una de las más importantes consecuencias del infarto agudo de miocardio es el impacto que tiene sobre el ámbito laboral de los pacientes. Estos se traducen en grandes costos tanto para el paciente como para el sistema de salud derivados de la atención médica, incapacidades y ausentismos laborales. En lo personal e individual el paciente experimenta, a consecuencia de las limitaciones fisiológicas (disminución de la respiración, fatiga muscular y dolor en el pecho), reducción en la capacidad y resistencia al ejercicio y a la realización de actividades cotidianas, lo cual lleva a una percepción de discapacidad mayor (Achury, 2013).

Con respecto a la enfermedad no transmisible los pacientes que han sufrido un infarto agudo de miocardio esta alrededor del 25%; el restante 75%, en su gran mayoría, no hace un retorno a la actividad productiva de manera formal, no por motivos de la incapacidad sufrida, sino por motivos principalmente psicológicos o sociales (Ríos, 2013).

Esto también evidencia que este tipo de pacientes o personas además de ver disminuida su capacidad física y operacional, se enfrentan a los problemas en el ámbito laboral a causa de esta disminución; entre estos problemas esta no ser contratado, pérdida de empleo formal con el subsecuente alejamiento de ese importante aspecto social, el engrosamiento del mercado laboral independiente y, en el peor del caso, el aislamiento social. Pero lo más grave que se puede ver es que los adultos jóvenes ya están sufriendo de este tipo de enfermedades no transmisibles.

Por otra parte, tenemos el rol de los empleadores los cuales pretenden disminuir las asimetrías de información mediante el desarrollo de un conjunto de actividades ex-ante o en la etapa previa a la contratación propias del área de recursos humanos, aquellas tienen como fin explorar las propiedades intrínsecas del candidato y limitar el riesgo. Así mismo, otra forma de limitar el riesgo en caso de que el colaborador no cumpla con las expectativas del cargo o rol contratado, es la cláusula resolutoria que otorga la ley, esta es mediante la terminación del contrato de forma unilateral.

Sin embargo, el reto para las áreas que administran el talento humano ya no se limita al resultado de las averiguaciones, baterías de pruebas aplicadas al momento de contratación o la terminación del contrato sin justa causa, debido a que prescindir en Colombia de los servicios de un trabajador que padezca

una limitación o una afectación a su salud se ha convertido en una situación ardua de administrar, mas, cuando esta de por medio una estabilidad por fuero de salud.

Por lo tanto, surge la siguiente pregunta de investigación:

## **1.2 Formulación de la pregunta problema**

¿El exceso de protección derivado de las normas y precedentes jurisprudenciales sobre la estabilidad laboral reforzada por el fuero de salud, genera desprotección a las personas en condición de discapacidad o afectaciones en su salud, en el proceso de consecución de un empleo?

## **1.3 OBJETIVOS**

### **▪ 1.3.1 Objetivo general**

Identificar si el exceso de protección del fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud genera desprotección a las personas en condición de discapacidad o que padezcan afectaciones en su salud, frente a la falta de garantías que tienen los empleadores al momento de terminar el contrato de trabajo

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Identificar la realidad laboral de las personas con discapacidad según el DANE y su correlación con la pobreza.
- Identificar la regulación legal que propende la inclusión laboral de personas con discapacidad.

- Describir jurisprudencia sobre la estabilidad laboral reforzada en temas de salud entre los años 2011 y 2020 y la postura actual de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia.

## CAPÍTULO II

### ○ 2.1 MARCO REFERENCIAL

#### ▪ 2.1.1 Antecedentes

A continuación, se muestra algunos estudios que desarrollan la idea principal de la investigación.

Autor	Objetivo	Método	Resultado	Conclusión
Villanueva. M (2007) España	Llevar a cabo un análisis de la discriminación interna de las personas con discapacidad, es decir, en el puesto de trabajo.	Los individuos intentaran preservar su sentimiento de equidad o resolver su sentimiento de inequidad.	El trabajador discapacitado puede considerar que no hay congruencia entre sus características individuales y las características del trabajo obtenido, debido a una cierta desconfianza en el desempeño y rendimiento en el trabajo.	La discriminación de las personas con discapacidad no debe centrarse exclusivamente en el análisis de discriminación externa, es decir, la discriminación reflejada en una gran variedad de trabajo, en el acceso al mercado laboral.
OIT (2011) Suiza	Ampliar el acceso a la formación para el empleo para que los jóvenes, las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables	La OIT emprendió la recopilación de estos perfiles a fin de obtener una instantánea de las prácticas de las empresas en materia de discapacidad.	La cantidad de empleados con discapacidad de Uniqlo aumentó constantemente con el correr de los años, y pasó de ser 1,27 por ciento de la fuerza de trabajo en 2001 a 8,04 en 2009.	La Red está integrada por empresas multinacionales, organizaciones de empleadores y redes empresariales de todo el mundo, con un interés específico en el <b>tema de la</b>

				<b>discapacidad y sus vínculos con el trabajo</b>
Díaz. E (2014) España	Garantizar la actividad que realicen las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo	Analizar la situación laboral de las personas con discapacidad y las nuevas tendencias que se consolidan en los últimos años en el mercado de trabajo,	La tasa de actividad del colectivo era del 37,4% frente al 77,2% del resto de la población, según datos de la serie El empleo de las personas con discapacidad para 2013.	Como planteábamos y hemos podido comprobar con algunos datos, la población con discapacidad se encuentra en una posición de mayor precariedad dentro del mercado de trabajo.
Jiménez. J et al (2009) España	Comprender las dificultades de las personas discapacitadas y cómo eliminar o reducir la discriminación que sufre este grupo de personas.	La información estadística analizada consiste en una muestra de 220 cuestionarios, cuyas encuestadas son mujeres discapacitadas que viven en las cinco provincias de Castilla-La Mancha.	Los autores primero analizan la influencia de los factores anteriores en el estado de actividad de las mujeres con discapacidad en las zonas rurales de Castilla-La Mancha.	Desde una perspectiva constructivista, los factores sociales son críticos para comprender los problemas de las mujeres con discapacidad. <b>La incorporación al mercado laboral</b> es fundamental para una integración social efectiva de este grupo
<b>Bell. D, Heitmueller. A (2009) Reino unido</b>	<b>Superar algunos de los problemas conceptuales en torno a la definición de discapacidad (principalmente la limitación del trabajo)</b>	<b>Explotan la variación interestatal en la legislación sobre discapacidad anterior a la ADA.</b>	<b>La legislación contra la discriminación puede afectar el número de personas discapacitadas de varias maneras. Por un lado, la disposición a declarar un problema de salud</b>	<b>Los empleadores contratarán o retendrán a un empleado si los beneficios de hacerlo superan los costos. Es probable que la DDA haya aumentado la incertidumbre sobre los litigios, los costos de</b>

			puede aumentar debido a la extensión de los derechos y la conciencia pública	ajuste y las revisiones adversas de la Ley
Cendrero. L (2017) España	Entender como la discriminación que se pone de manifiesto, fruto de una contraprestación laboral determinada	El método inductivo para comprobar si existe una proposición general- la existencia de discriminación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral- que ratifique, con suficiente grado de certeza, la observación fáctica originaria.	Establecidas las bases normativas y jurisprudenciales sobre las que debe apoyarse el análisis de “la discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral”, “el ámbito laboral” considerando sus aspectos más significativos.	Las conclusiones, agrupadas en tres bloques, responden a “nueva consideración de la discapacidad”, “el paradigma normativo” y “el ámbito laboral”.

- **2.1.2 Estudios en Europa:** A continuación se muestran estudios en Europa:

Fuente: Elaboración propia.

- **2.1.3 Estudios en Latinoamérica**

A continuación, se muestra estudios en Latinoamérica se utilizó la estrategia PICO, en la cual se muestra una matriz donde reposa información de autor, año, país, objetivo, método, resultados y conclusiones, como se ve en la siguiente tabla.



**Tabla 2: Estudios en Latinoamérica**

Autor	Objetivo	Método	Resultado	Conclusión
Pons. J, Sánchez. J (2018) México	Analizar la discapacidad en las mujeres con discapacidad sean reconocidas social y jurídicamente como personas capaces de trabajar	La doble situación de vulnerabilidad a la que se enfrentan las mujeres con discapacidad, las cuáles además de enfrentarse a la discriminación por razones de género.	Una mujer con discapacidad tendrá que esforzarse el doble y aún más, para que sus derechos humanos sean respetados y no quedar atrapada en la marginación y desigualdad.	Los problemas que enfrentan las mujeres con discapacidad en la vida diaria son complejos y es posible cuestionar de forma –directa o indirecta- la práctica de algunos usos y costumbres, que desde el punto de vista moral y jurídico son inaceptables o violatorios de derechos humanos
García. J (2018) México	Conocer qué es la discapacidad y las normas jurídicas internacionales y nacionales aplicables a dicho tema.	Se hace uso de una metodología de corte cualitativo documental.	El sentido de que el derecho humano al trabajo en México ha logrado que un mayor número de personas con discapacidad sea contratado por las empresas con los consecuentes beneficios para ellas y la sociedad.	Los trabajadores con discapacidad pueden intervenir en todas y cada una de las etapas que comprenden los diferentes procesos jurisdiccionales que tienen lugar diariamente.
Chanco. M et al (2010) México	Determinar la frecuencia de invalidez por diabetes mellitus tipo 2 (DMT2) y sus complicaciones	Se incluyeron en el estudio 393 pacientes a través de los dictámenes de invalidez con diagnóstico de DMT2.	La retinopatía fue la causa más frecuente de invalidez 43.3% edad mayor de 50 años	Las complicaciones crónicas de la dmt2 pueden impedir totalmente el trabajo o incrementar el ausentismo; la productividad puede deteriorarse

				en calidad y cantidad.
Sánchez. E (2014) México	Cuantificar los años laborales perdidos por las complicaciones de la diabetes mellitus en trabajadores de Veracruz y su costo económico	Estudio retrospectivo, transversal y descriptivo con trabajadores pensionados por diabetes mellitus entre 2010-2012 en unidades médicas del puerto de Veracruz	Se incluyeron a 124 pacientes con dictamen de invalidez por complicaciones de la diabetes del 2010 al 2012; 100 hombres y 24 mujeres, 121 con diabetes mellitus tipo II y 3 casos tipo I.	Es indudable el impacto social y económico de la diabetes mellitus en la población económicamente activa al generar un <b>estado de invalidez no compatible para realizar una actividad remunerada</b> , lo que se traduce en una reducción de los ingresos y un deplorable estado de salud

Autor	Objetivo	Método	Resultado	Conclusión
Rojkín. I (2015) Argentina	Generar conciencia acerca de la inclusión de las personas con discapacidad en las empresas privadas	Se realizó en empresas privadas radicadas en la ciudad de Rosario y alrededores, que durante el período 2011-2012 incluían dentro de su plantel de trabajo a personas con alguna discapacidad visual, auditiva y motriz.	<b>Las personas con discapacidad humanizan el trabajo aportando a su vez un mejor clima laboral, dado que suelen concentrarse en los problemas reales dejando de lado los triviales, siendo un ejemplo para sus compañeros de trabajo, lo cual genera un</b>	<b>Si bien no es posible definir tendencias, dado que, como se indicara anteriormente, se desconoce la población total de las personas con discapacidad que trabajan en empresas privadas, se presentan a continuación algunas conclusiones con respecto a la muestra tomada</b>

			<b>círculo virtuoso</b>	
Dreispiel. G (2012) Colombia	Cuantificar los beneficios de la creación de empleo entre las personas con discapacidad en Colombia	Método cuantitativo, descriptivo, y explicativo	Colombia no es ajena a esta situación general, y el nivel de participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad dista mucho del de las personas sin discapacidad (26% frente a 62%) con una tasa de paro de casi el doble (23% frente al 12%).	La mejora de la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad requiere un esfuerzo continuo, no exento de retos y dificultades, y el compromiso de todos los estamentos de la sociedad, que permitirán conseguir un beneficio global con un elevado impacto a medio y largo plazo.
VIDAL. R (2016) Chile	Tensionar el derecho al trabajo de toda persona como un aspecto central e indispensable para la supervivencia de la persona, cualquiera sea su condición y situación.	En el mundo del trabajo competitivo en la empresa normalizada, pareciera ser que el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en condiciones de igualdad encuentra barreras difíciles de eliminar.	Los resultados del Censo 2012, el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS, 2012) "revela que en Chile la población con una o más discapacidad es de 2.119.316 personas, lo que equivale al 12,7 % del total de los habitantes del país, que asciende a 16.634.603 personas	El trabajo constituye una actividad fundamental y propiamente humana e inherente a la condición de la persona y de los seres vivos, que además constituye una necesidad existencial y un derecho, y que finalmente es un soporte para construir la realidad como también el lugar.

- **2.2 MARCO TEÓRICO**

- **2.2.1 Gestión Humana para vinculación laboral**

En lo concerniente a la gestión humana, esta comprende las políticas y estrategias orientadas a obtener y coordinar los recursos humanos de una organización, entendiendo como tal el análisis de los puestos, el reclutamiento y vinculación de personal; el desarrollo de los recursos humanos, la evaluación del desempeño, la remuneración y las prestaciones, la seguridad y salud en el trabajo, las relaciones laborales y la investigación de los recursos humanos, además asegura que la función también va hacia un logro más, el cual es brindar apoyo a los directores de productos en todos los asuntos relacionados con los recursos humanos (Paz, 2014).

La tabla muestra 3 actividades básicas.

**Tabla 3. Nueve actividades básicas en el proceso de vinculación de personal laboral**

<b>Actividad</b>	<b>Generalidad</b>
<b>Planificación de los recursos humanos</b>	La planificación de Recursos Humanos tiene cuatros aspectos básicos: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Hacer planes para las necesidades del futuro, decidiendo cuántas personas y que habilidades deberán tener estas personas para alcanzar la eficiencia y eficacia dentro de la organización.</li><li>2. Realizar planes para un equilibrio futuro, comparando la cantidad de empleados necesarios con la cantidad de empleados presentes, que seguramente se quedarán en la organización, lo que conduce al siguiente aspecto.</li></ol>

	<p>3. Planificación para reclutar empleados o despedirlos, con objeto que las vacantes se cubran oportunamente por empleados con los requerimientos necesarios para desempeñarse óptimamente en su puesto de trabajo.</p> <p>4. Hacer planes para formar a los empleados, con objeto de garantizar que la organización tenga un suministro constante de personal experto y capaz.</p>
<b>El reclutamiento</b>	<p>Se ocupa del desarrollo de una serie de candidatos que son potenciales para ocupar un empleo, acorde al plan de los recursos humanos. El propósito del reclutamiento es formar un grupo de candidatos lo bastante grande como para que los gerentes puedan elegir a los empleados calificados que necesitan. Las funciones de dotar de personal competente a la organización conllevan un alto grado de responsabilidad debido a las implicaciones en el desempeño de la misma. Una vez que se han definido los puestos en la organización, se debe planificar las vacantes para el puesto y decidir cómo serán cubiertas. El reclutamiento consiste en una acción dinámica y flexible cuyo objetivo es el de buscar y reunir el máximo número de candidatos en un tiempo determinado para cubrir ese puesto.</p>
Perfil profesional	<p>Conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión.</p>
Revisión de fuentes de reclutamiento	<p>Una vez definido el perfil de vinculación, el siguiente paso será convocar a los interesados a través de las fuentes de reclutamiento internas y externas.</p>
Las fuentes de reclutamiento internas	<p>Las fuentes de reclutamiento son las que se utilizan para reunir y convocar a los posibles candidatos que se encuentren trabajando en la organización y que presenten las competencias requeridas para ocupar el cargo que se está requiriendo. Esta revisión dará lugar a ascensos y trasferencias que benefician al empleado y lo mantienen motivado ante la posibilidad de hacer carrera dentro de la empresa, sin embargo también puede ser una influencia negativa y dar lugar a renuncias, despidos y jubilaciones, en cuyo caso la empresa deberá haber previsto las acciones a seguir desde la planeación del recurso humano.</p>
Planes de sucesión	<p>Estos permiten a la organización contar con personal competente para ocupar posiciones clave en el momento en que lo necesiten. Una planificación de sucesión no son</p>

	<p>simples gráficos en donde se identifican los candidatos potenciales. Es una herramienta que proporciona medios para desarrollar en las personas las competencias clave necesarias para el éxito, a través de la detección de la desviación existente entre las poseídas actualmente por el candidato y aquellas que necesita desarrollar para ser competente en la posición requerida.</p>
Fuentes de reclutamiento externo	<p>La primera gran decisión que el gestor deberá realizar en el proceso de reclutamiento externo, es la elección de los medios a utilizar estos son: los consultores de recursos humanos, anuncios en la prensa, candidatos espontáneos, recomendaciones de los empleados de la empresa, colegios, universidades y entidades de formación. Lo más recomendable es utilizarlos todos dependiendo del puesto que se esté reclutando, sin embargo esto dependerá del presupuesto que se tenga disponible.</p>
Consultores de recursos humanos	<p>Independientemente si la empresa cuenta o no con un encargado de reclutamiento, el proceso puede realizarlo directamente, o contratar un consultor de Recursos Humanos para que lo lleve a cabo, para esto deberá contar con una política definida, de modo de haber determinado desde la planificación en qué casos se utilizaran asesores y en cuáles no.</p>
Anuncios	<p>Los periódicos, las revistas especializadas y el internet, ofrecen otro método efectivo para la identificación de posibles candidatos. Este es uno de los medios para reclutamiento más utilizado debido a que llega a una gran cantidad de personas sin embargo para obtener los resultados esperados en ellos deben ofrecerse información precisa acerca de la naturaleza y de la posición de las competencias que se buscan.</p>

Fuente: conceptos técnicos de Paz, 2014. Diseño de tabla adaptación propia.

El reclutamiento es un conjunto de actividades diseñadas para atraer hacia una organización un conjunto de candidatos calificados, es un proceso por medio del cual se descubre a los candidatos potenciales para las vacantes actuales o anticipadas de la organización, también de atraer individuos de manera oportuna, en número suficiente y con los atributos necesarios, con el fin de alentarlos para que soliciten los puestos vacantes en una organización (Barzola, 2012).

Ibíd. (2012) además agrega que todo proceso está conformado por un conjunto de pasos sistemáticos e interrelacionados, que tienen como finalidad obtener con mayor efectividad los objetivos propuestos. Citando a Chiavenato (2000) establece que:

*“El reclutamiento implica un proceso que varía según la organización. Por lo general, el desarrollo del proceso de reclutamiento es una competencia del departamento de recursos humanos. Sin embargo, su iniciación depende de la decisión de la línea, es decir, es necesario que exista un requerimiento de personas por parte de una de las unidades organizativas, la cual se puede presentar por varias razones, y que debe ser detallada al momento de emitir la solicitud de personal. No existe un proceso estándar de reclutamiento, éste estará supeditado por las normas, políticas y prácticas que emplee una organización al momento de su aplicación” (p. 13)*

Ahora bien, tal conocimiento planteado por los autores que cito Barzola L.C. (2012) se destaca unos procesos que conllevan un método asertivo a la hora de realizar el reclutamiento y vinculación del personal. La tabla 4 muestra los tipos de reclutamientos.

**Tabla 4: Tipos de reclutamiento**

Tipo de reclutamiento	Generalidad
Reclutamiento interno	Según Chiavenato (2002), el reclutamiento interno se da cuando: “Al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical) o trasladados (movimiento horizontal) o transferidos con ascenso (movimiento diagonal)”.
Reclutamiento externo	El reclutamiento externo según Chiavenato (2000), es el proceso que: “Opera con candidatos que no pertenecen a la organización. Cuando existe una vacante, la organización intenta llenarla con personas de afuera, es decir, con candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento”.

Fuente: Conceptos técnicos de Barzola L.C. (2012) también citando otros autores. Diseño de tabla adaptación propia

En este orden de ideas las técnicas de reclutamiento externo según Ibíd. (2012). Las técnicas de reclutamiento externo son herramientas que permiten buscar el recurso humano requerido fuera de la organización, orientando esa búsqueda directamente en el Mercado de Recursos Humanos disponible en una región.

Por su parte, Chiavenato (2000), menciona que las principales técnicas de reclutamiento externo: Consulta de los archivos de candidatos, candidatos presentados por empleados de la empresa, carteles o anuncios en la portería de la empresa, Contactos con sindicatos y asociaciones gremiales, contactos con universidades y escuelas, entidades estatales, directorios académicos, centros de integración empresa-escuela, para divulgar las oportunidades ofrecidas por la empresa.

Por lo tanto, tal reconocimiento de Barzola L.C. (2012) es afirmado por Bustillo E., Bustamante E. (2014) en el artículo de reclutamiento de personal que afirma lo siguiente:

Pre-reclutamiento puede ser según (Bustillo E., Bustamante E, 2014):

- ☐ Escribir una carta o correo electrónico al prospecto.
- ☐ Interactuar con colegas, residentes y estudiantes, alentándolos a notificar si conocen algún prospecto.
- ☐ Implementar una campaña de mercadotecnia donde se publiquen los beneficios de trabajar en la institución a través de medios escritos, anuncios y páginas web de interés médico. Como ejemplo: realizar un video con un tour virtual y un testimonial de un médico de nuevo ingreso y uno con años de antigüedad trabajando en la institución.
- ☐ Convocar a eventos, congresos y seminarios a médicos no miembros del hospital, abogados y todo profesional que tenga autorización del sistema de seguridad y salud en el trabajo
- ☐ Realizar llamadas a los prospectos.



- ☐ Ofrecer eventos para residentes que no pertenecen a nuestra plantilla de educación.
- ☐ Reclutar residentes recién egresados de la institución.
- ☐ Realizar visitas personales al personal clave que se quiere reclutar.
- ☐ Enviar una nota escrita a mano invitando al prospecto a ser parte de la institución.

☐ **Propuestas atractivas para el reclutamiento según (Bustillo E., Bustamante E. 2014):**

- ☐ Asistencia legal, laboral y de declaración de impuestos.
- ☐ Planificación para el retiro.
- ☐ Educación continua pagada por la institución.
- ☐ Ingresos garantizados por dos años para los recién egresados.
- ☐ Programa de compensaciones e incentivos.

▪ **2.2.2 Enfermedades cardiovasculares**

Las enfermedades de origen cardiovascular se incluyen dentro de un grupo diverso de padecimientos, los cuales afectan a distintos grupos de la población. Entre estas enfermedades están las enfermedades arteriales coronarias las cuales representan uno de los mayores problemas de salud pública; causando una alta incidencia en la morbilidad y mortalidad que afectan a la población productivamente activa.

Factores como la hipertensión están relacionados de manera directa con la aparición de eventos cardiacos que están influenciados con factores y conductas susceptibles de modificación (Prieto, sf). Las enfermedades cardiovasculares (ECV) son trastornos crónicos que se desarrollan de manera silenciosa a lo largo de la vida y generalmente cuando los síntomas aparecen la enfermedad ya está en un alto grado de avance. Estas una de las principales causas de muerte prematura, a pesar de que la mortalidad cardiovascular ha disminuido considerablemente en las últimas décadas en muchos países.

Adicionalmente la ECV es el origen de un gran porcentaje de casos de discapacidad (Perk, 2012).

### ▪ **2.2.3 Incapacidad laboral**

La incapacidad laboral es uno de los impactos derivados de las enfermedades que afectan a la población trabajadora que se ve reflejado en diferentes aspectos. En el plano económico, en gastos, tanto para las instituciones de salud, para las empresas y para los pacientes, esto debido a los altos costos derivados de la atención médica y los reingresos que causan, principalmente ausentismos laborales. En el plano físico, porque el paciente sufre, a consecuencia de sus síntomas, una disminución en su capacidad y actividad física. En el plano emocional, gran ansiedad, incluso, depresión, todo lo anterior lleva a una percepción de discapacidad mayor (Achury, 2013).

En términos de la protección social, se entiende por incapacidad laboral la situación en la que se encuentra un trabajador que a consecuencia de una enfermedad común o un accidente no laboral está impedido para el desempeño de su trabajo, mientras recibe asistencia sanitaria de la seguridad social y existe previsión de curación (Sampere, 2011). En este sentido, la incapacidad laboral debe ser entendida como un fenómeno social y económico el cual genera en el individuo y su familia, además de los costos, situaciones de inestabilidad económica y emocional; en la sociedad los costos económicos se ven reflejados por la severidad de la deficiencia o limitación funcional que genera restricciones en la participación social y gastos en la atención médica (Surmay, 2012).

En ese sentido, en Colombia la definición legal de incapacidad laboral es aquella situación que afronta un trabajador para laborar como consecuencia de una enfermedad o un accidente de trabajo, la incapacidad laboral puede

presentarse de forma temporal o permanente y puede ser parcial o total, una incapacidad permanente conduce necesariamente a la pensión del trabajador. Así las cosas, en materia de riesgos profesionales, en el artículo 2 de la Ley 776 de 2002 define la incapacidad temporal como aquella que, según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales hoy en día Riesgos laborales, esto a razón de la Ley 1562 del 2012, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado (Decreto 1072, 2015)

#### ▪ **2.2.4 Evaluación de la pérdida de la capacidad laboral**

Para hacer la evaluación de la capacidad o pérdida de la capacidad laboral, el médico evaluador necesita de la consideración desde dos perspectivas: la primera desde el individuo y la segunda desde su profesión u ocupación. Por una parte, con el individuo se tiene el diagnóstico, los síntomas y las consecuencias de la pérdida de la capacidad, por la otra parte está la ocupación, desde la cual se puede hacer una valoración de los requerimientos y demandas de las funciones desempeñadas así mismo como la evaluación del puesto específico de trabajo (García, 2014).

Por su parte, el Manual Único de Calificación presenta que de acuerdo con lo señalado en el artículo 44 del Decreto-ley 1295 de 1994, la determinación de los grados de incapacidad permanente parcial, invalidez o invalidez total, originadas por lesiones debidas a riesgos laborales, se hará de acuerdo con el “Manual de Invalidez” y la “Tabla de Valuación de Incapacidades” y que esta Tabla deberá ser revisada y actualizada por el Gobierno Nacional, como mínimo una vez cada cinco años. Que mediante el Decreto número 692 de 1995 se adoptó el Manual Único para la Calificación de la Invalidez, norma que fue derogada por el Decreto número 917 de 1999, a través del cual se adoptó

un nuevo Manual Único para la Calificación de Invalidez. El cual fue actualizado por DECRETO NÚMERO 1507 DE 2014 " Por el cual se expide el, Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. Que, en armonía con los desarrollos normativos, médicos, baremológicos y metodológicos recientes, resulta necesario adoptar un Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, que proporcione un lenguaje unificado y estandarizado para el abordaje de la valoración del daño, con un enfoque integral (Min Trabajo, 2014)

#### ▪ **2.2.5 Guías de Valoración laboral**

Existen diversas guías de valoración cada una con el objetivo de proporcionar a los médicos evaluadores y al equipo de valoración la información más importante en las distintas clasificaciones y fuentes de información laboral, relacionadas con las competencias y tareas de cada profesión u ocupación, así como los requerimientos teóricos de las características físicas y mentales que debe tener un trabajador para realizar una labor determinada (García, 2014).

Para citar dos ejemplos en este sentido existen en España la Guía de Valoración Profesional del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) y la Valoración Biomecánica para la vinculación al Trabajo del Instituto de Biomecánica (IBV).

La primera brinda toda la información sobre las competencias y tareas de cada ocupación de manera específica, mientras que la segunda aporta una metodología para la valoración de los requerimientos de un puesto de trabajo

y el acoplamiento de manera eficiente a las capacidades del trabajador (Vivas, 2011).

Así mismo existen guías y manuales que miden el grado de discapacidad generado por una enfermedad o accidente laboral como lo son la Escala de Barthel y el Índice de Independencia Funcional (FIM), ambas miden y evalúan la capacidad para realizar las actividades de la vida diaria (Surmay, 2012).

- **2.2.6 Manual Único LEGAL para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional**

En el ámbito colombiano se ha desarrollado el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional MUCI (MinSalud, 2014). Este manual ha sido desarrollado por el Ministerio de la protección Social de Colombia en conjunto con la Universidad Nacional de Colombia. El manual tiene como propósito *servir de herramienta, según criterios técnicos pertinentes, para evaluar o estimar las pérdidas o reducciones en la capacidad laboral de cualquier origen en los trabajadores de los sectores público, oficial, semioficial y privado.*

Su sustento teórico y conceptual se centra en dos documentos; el primero de ellos son las *Guías de evaluación de la deficiencia permanente de la Asociación Médica Americana* y la *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*. Estos documentos que proporcionan, tanto una base médica científica como un lenguaje normalizado para la comprensión de los distintos estados funcionales asociados con la salud. Una descripción general del Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la capacidad Laboral y Ocupacional se ha tomado textualmente del mismo:

*El manual MUCI se encuentra constituido por tres grandes secciones: la primera, “de Generalidades”, está integrada por dos capítulos que explican y relacionan los fundamentos conceptuales, epistemológicos y ontológicos de la propuesta desde la perspectiva normativa, la descripción de los conceptos básicos que forman parte de la calificación en Colombia y un instructivo para calificadores e interconsultores. La segunda sección, denominada Primera Parte, “De las deficiencias”, incluye 17 capítulos que presentan la metodología y los procedimientos generales y específicos para calificar las deficiencias en cada sistema corporal, junto con las tablas de calificación elaboradas para tal fin (MinSalud, 2014).*

A continuación, se muestra algunos términos puntuales, básicos, pero que son ponderables para reconocer discapacidad laboral. Estos conceptos están basados en el (Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional Decreto 1507 de 2014).

**Capacidad:** Describe la aptitud de una persona para realizar una tarea o acción. Capacidad ocupacional: Calidad de ejecución de una persona para llevar a cabo actividades de la vida cotidiana y ocupaciones. Depende de las habilidades motoras, procesamiento, comunicación e interacción, según las etapas del ciclo vital (Ojeda y del Rosario, 2015).

**Capacidad laboral:** Conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que permiten desempeñarse en un trabajo (Ojeda y del Rosario, 2015).

**Condición de salud:** Término genérico que incluye las categorías de enfermedad (aguda o crónica), trastorno, traumatismo y lesión. Una condición de salud puede considerar también otras circunstancias como embarazo, envejecimiento, estrés, anomalías congénitas o predisposiciones genéticas. Las “condiciones de salud” se organizan según la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud – CIE 10 (Ojeda y del Rosario, 2015).

**Daño corporal:** Concepto que resulta de la confluencia de dos perspectivas, la médica y la jurídica. Con el nombre de daño corporal se conoce cualquier alteración somática o psíquica que, de una forma u otra, perturbe, amenace o inquiete la salud de quien la sufre, o simplemente, limite o menoscabe la integridad personal del afectado, ya en lo orgánico, ya en lo funcional; para que se configure, es suficiente cualquier merma de la integridad de la biología individual, con independencia de sus repercusiones prácticas en uno o más campos de la actividad humana (Ojeda y del Rosario, 2015).

**Desempeño/realización:** Describe lo que una persona hace en su contexto o entorno actual (Ojeda y del Rosario, 2015).

**Deficiencia:** 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.

**Discapacidad:** Término genérico que incluye limitaciones en la realización de una actividad, esta se valorará en el Título Segundo “Valoración del Rol Laboral, Rol Ocupacional y otras áreas Ocupacionales” (Ojeda y del Rosario, 2015).

**Estados relacionados con la salud:** Componentes de la salud relativos al bienestar (educación, trabajo, autocuidado, relaciones interpersonales y cultura, entre otros). Guardan una estrecha relación con la salud y normalmente no se incluyen en las responsabilidades prioritarias del Sistema de Salud. Corresponden a los listados básicos definidos para Actividades y Participación de la Clasificación del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud – CIF (Ojeda y del Rosario, 2015).

**Fecha de declaratoria de la pérdida de la capacidad laboral:** Fecha en la cual se emite una calificación sobre el porcentaje de la pérdida de capacidad laboral u ocupacional (Ojeda y del Rosario, 2015).

**Fecha de estructuración:** Se entiende como la fecha en que una persona pierde un grado o porcentaje de su capacidad laboral u ocupacional, de cualquier origen, como consecuencia de una enfermedad o accidente, y que se determina con base en la evolución de las secuelas que han dejado estos. Para el estado de invalidez, esta fecha debe ser determinada en el momento en el que la persona evaluada alcanza el cincuenta por ciento (50%) de pérdida de la capacidad laboral u ocupacional. Esta fecha debe soportarse en la historia clínica, los exámenes clínicos y de ayuda diagnóstica y puede ser anterior o corresponder a la fecha de la declaratoria de la pérdida de la capacidad laboral. Para aquellos casos en los cuales no exista historia clínica, se debe apoyar en la historia natural de la enfermedad. En todo caso, esta fecha debe estar argumentada por el calificador y consignada en la calificación. Además, no puede estar sujeta a que el solicitante haya estado laborando y cotizando al Sistema de Seguridad Social Integral (Ojeda y del Rosario, 2015).

**Funcionamiento:** Término genérico que incluye funciones corporales, actividades y participación. Indica los aspectos positivos de la interacción entre una persona, con una determinada condición de salud y su entorno (Ojeda y del Rosario, 2015).

**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, como consecuencia de un



accidente o de una enfermedad de cualquier origen (Ojeda y del Rosario, 2015).

**Invalidez:** Es la pérdida de la capacidad laboral u ocupacional igual o superior al cincuenta por ciento (50%) (Ojeda y del Rosario, 2015).

**Minusvalía:** Se entiende por minusvalía toda situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad que le impide o limita para el desempeño de un rol, que es normal en su caso, en función de la edad, sexo, factores sociales, culturales y ocupacionales. Se caracteriza por la diferencia entre el rendimiento y las expectativas del individuo mismo o del grupo al que pertenece. Representa la socialización de la deficiencia y su discapacidad, por cuanto refleja las consecuencias culturales, sociales, económicas, ambientales y ocupacionales, que para el individuo se derivan de la presencia de las mismas y alteran su entorno. Esta se valorará en el Título Segundo “Valoración del rol laboral, rol ocupacional y otras áreas ocupacionales” (Ojeda y del Rosario, 2015).

**Ocupación:** Actividades de la vida nombradas, organizadas y que tienen un valor y significado para las personas de una determinada cultura. La ocupación es lo que hacen las personas en el desempeño de sus roles, incluyendo el cuidado de sí mismos, el disfrute de la vida y la contribución al desarrollo económico y social de sus comunidades. Representa las ocupaciones propias de cada etapa del ciclo vital, de tal forma que el juego y el estudio resultan ser la ocupación principal en la infancia y la adolescencia; el trabajo en la etapa adulta y el uso del tiempo de ocio en la etapa de adulto mayor (Ojeda y del Rosario, 2015).

**Rehabilitación integral:** Conjunto de acciones realizadas en el que se involucra el usuario como sujeto activo de su propio proceso, con el objetivo

de lograr su reincorporación, reubicación, readaptación o reinserción laboral y ocupacional, mantener la máxima autonomía e independencia en su capacidad física, mental y vocacional, así como la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida (Ojeda y del Rosario, 2015).

**Trabajo habitual:** Aquel oficio o labor que desempeña la persona con su capacidad laboral, entrenamiento y/o formación técnica o profesional, recibiendo una remuneración (Ojeda y del Rosario, 2015).

○ **2.3 MARCO LEGAL**

Este apartado más allá de ser uno más de esta investigación, es un componente fundamental, ya que el componente legal desempeña funciones estructurales en los procesos laborales. En Colombia, con anterioridad a la Constitución Política de 1991, se dictaron algunas disposiciones con respecto a la discapacidad; sin embargo, fue a partir de la expedición de la Constitución de 1991 que inició el proceso de consolidación del marco jurídico que determina los derechos de la población con discapacidad, y al mismo tiempo las obligaciones del Estado y la sociedad para con ellos. A continuación, se listan, de manera cronológica, los estatutos que tiene relación con los procesos laborales.

**Tabla 5. Normatividad**

<b>Ley o Decreto</b>	
<b>Ley 100 de 1993</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguridad social</li> <li>- Profundiza en pensiones y salud</li> </ul>
<b>Decreto 692 de 1995</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Por el cual se adopta el Manual Único para la Calificación de la Invalidez. <u>Derogado por el art. 16 del decreto 917 de 1999</u></li> </ul>

<b>Decreto 917 de 1999</b>	- Ministerio del trabajo y seguridad social: <i>Por el cual se modifica el Decreto 692 de 1995. <u>Derogado por el art. 6 del decreto 1507 de 2014.</u></i>
<b>Ley 776 de 2002</b>	- Reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas. - Reincorporación laboral.
<b>Ley 1562 de 2012</b>	- Reforma el sistema general de riesgos laborales.
<b>Decreto 1352 de 2013</b>	- Se reglamenta la organización y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez y se dictan otras disposiciones.
<b>Decreto 1507 de 2014.</b>	- Manual único de calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional
<b>Decreto 1477 de 2014</b>	- Se expide la tabla de enfermedades laborales.

A continuación, se describe el aporte de cada ley para este estudio.

**Tabla 6. Aporte de cada ley para este estudio**

<b>Norma</b>	<b>Descripción</b>	<b>Aporte</b>
<b>Decreto 614 de marzo 14 de 1984.</b>	<p>Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. En su artículo 1 establece:</p> <p><i>“Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país. El presente Decreto determina las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de</i></p>	<p>Este decreto aplica para este trabajo debido a que con este se pueden afirmar estrategias de salud ocupacional y de salud laboral, para prevenir enfermedades laborales y accidentes.</p>

	<i>los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo.”</i>	
<b>Ley 100 del 23 de diciembre de 1993</b>	<p>El Congreso de la República de Colombia, decreta esta ley a partir de la cual se definen los parámetros del sistema de seguridad social en Colombia “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones” <i>“El sistema de seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.”</i> En su libro Tercero hace las definiciones y aplicaciones que tiene el Sistema general de riesgos profesionales y aplica para trabajadores tanto del sector público como privado.</p>	<p>Aplica debido al incentivar la calidad de vida donde se desarrolle mejoramiento continuo de la sociedad</p>
<b>Decreto 1295 de 1994</b>	<p>El ministro de gobierno de la república de Colombia, delegatario de funciones presidenciales decreta lo siguiente:  “Por el cual se determina la organización y administración del</p>	<p>Aplica para este trabajo debido a que el sistema de riesgos profesionales genera estrategias de mejoramiento continuo donde se pretende disminuir enfermedades</p>

	Sistema General de Riesgos Profesionales”.	laborales, mejorando entornos saludables
<b>Decreto 2090 del 26 de julio de 2003</b>	<p>El presidente de la república de Colombia, en uso de sus facultades extraordinarias. Formula las siguientes disposiciones en este decreto.</p> <p><i>“Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades”.</i></p> <p><i>En su artículo 1 decreta: “El presente decreto se aplica a todos los trabajadores que laboran en actividades de alto riesgo, entendiendo por actividades de alto riesgo aquellas en las cuales la labor desempeñada implique la disminución de la expectativa de vida saludable o la necesidad del retiro de las funciones laborales que ejecuta, con ocasión de su trabajo.”</i></p>	<p>Aplica para este documento debido a que al ser aplicadas las disposiciones se logra generar procesos, estrategias donde disminuyen el riesgo laboral</p>
<b>Ley 1562 del 11 de julio de 2012</b>	<p>El Congreso de Colombia decreta en relación Sistema de Riesgos Laborales</p> <p>Artículo 1</p> <p>Definiciones:</p> <p>Sistema General de Riesgos Laborales: <i>Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades</i></p>	<p>Habla sobre servicios de promoción y prevención trata en su literal d sobre la capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, mejoramiento del entorno laboral, calidad de vida, primeros auxilios y sistema de calidad en salud ocupacional.</p> <p>Programa de Salud Ocupacional: <i>en lo sucesivo</i></p>

	<p><i>y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.</i></p> <p><i>Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.</i></p>	<p><i>se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo</i></p>
<p><b>Decreto 0472 del 17 de marzo de 2015</b></p>	<p>El Ministerio de Trabajo de la República de Colombia expide este decreto que dicta las disposiciones sobre las multas ante el incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales</p>	<p>El campo de aplicación lo ejerce inspectores del trabajo y seguridad social las direcciones territoriales oficinas especiales del ministerio del trabajo la unidad de investigaciones especiales y la dirección de</p>

	<p>En su artículo primero dice de manera textual:</p> <p><i>El presente decreto tiene por objeto establecer los criterios de graduación multas por infracción a las normas Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, señalar garantías mínimas que se deben para garantizar el derecho fundamental al debido proceso a los sujetos objeto de investigación administrativa, así como establecer normas para ordenar la clausura lugar de trabajo y la paralización o prohibición inmediata trabajos o tareas por inobservancia de normativa de prevención de riesgos laborales, cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores.</i></p>	<p>riesgos laborales de ese mismo ministerio todo esto por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales.</p>
<p><b>Decreto 1072 de mayo de 2015</b></p>	<p>El Ministerio del Trabajo expide este decreto, que será reconocido como Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Este decreto constituye un ejercicio de compilación de reglamentaciones preexistentes, los considerandos de los decretos fuente se entienden incorporados a su texto, aunque no se transcriban, para lo cual en cada artículo se indica origen del mismo. En lo que respecta los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, este decreto reemplaza a la legislación anterior, es decir, la decreto 1443 de julio de 2014.</p>	<p>En primer lugar, el Libro 1 se propone identificar y describir la estructura administrativa pública de este sector: El Ministerio de Trabajo como cabeza del sector, los órganos sectoriales de asesoría como son las comisiones permanentes y sectoriales, las entidades adscritas y vinculadas, los fondos especiales y los organismos de articulación sectorial.</p> <p>El Libro 2, por otro lado ya entra en materia sobre la recopilación de la</p>

	<p>En su Artículo 1.1.1.1, decreta:  <i>Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.</i></p>	<p>normatividad vigente en materia laboral, lo cual es la materia principal de este Decreto.</p>
<p><b>Decreto 0171 de febrero de 2016</b></p>	<p>“Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”.</p> <p>"Artículo 2.2.4.6.37. Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017”.</p>	<p>Este decreto aplica para los propósitos de esta monografía debido a que toda empresa requiere implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)</p>



<b>resolución 2646 de 2008</b>	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Esta resolución, aplica para postular en esta monografía debido a que toda empresa y organización debe aplicar un monitoreo constante para lograr identificar factores de riesgo laboral psicosocial
<b>Circular 049 de 2019</b>	Lineamiento institucional	Criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud
<b>Circular 0064 de 2020</b>	Lineamiento institucional	Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por COVID-19 en Colombia.

Fuente: elaboración propia

## CAPÍTULO III

### ○ 3.1 METODOLOGÍA

#### ▪ 3.1.1 DISEÑO Y TIPO DE ESTUDIO

El diseño de la investigación corresponde a diseño no experimental, descriptivo, ya que no se pretende la modificación controlada de ninguna de las variables involucradas, es decir, no se abordará a ninguna empresa, ni pacientes que se encuentren en condición de discapacidad, solo se analizará

la literatura, las normas legales y la jurisprudencia para la generación de información útil, para conocer el estado actual de la normatividad y jurisprudencia que pretende proteger a los trabajadores en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud.

El tipo de estudio corresponde a descriptivo de corte transversal y retrospectivo. En primer lugar, se describe un fenómeno a través de la información recolectada en un periodo determinado pasado; se intentará dar soporte y apoyo tanto a la caracterización, el diagnóstico y a la emisión de parámetros de referencia para conocer el estado del arte.

### ▪ **3.1.2 CONSIDERACIONES ÉTICAS**

Las consideraciones éticas se hacen de acuerdo con la Resolución 8430 de 1993 emanada por el Ministerio de Salud y protección Social, en su Artículo 11, del Título II, del Capítulo 1. En esta resolución se tocan aspectos relacionados con los criterios desde el punto de vista ético que se deben mantener en el ámbito de las investigaciones que se realicen en el campo o que tengan que ver con aspectos de la salud.

## **CAPÍTULO IV**

### ○ **4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS**

#### ▪ **4.1.1. Realidad laboral de las personas con discapacidad según el DANE y su correlación con la pobreza.**

Desde un contexto estructural y conceptual la realidad laboral de las personas con discapacidad en Colombia es alarmante, según cifras del Departamento

Administrativo Nacional de Estadística (DANE), 4 millones 500 mil discapacitados hay en Colombia y existe una gran brecha entre sus niveles de participación laboral y los de las personas sin discapacidad en general (Rodríguez, 2019)

Solo el 26% de las personas con discapacidad en edad de trabajar están ocupadas o empleadas, mientras que para los trabajadores sin discapacidad esa tasa es de más del 62%. Simétricamente, el porcentaje de trabajadores con discapacidad inactivos duplica al de personas sin discapacidad (74% frente a 37%). En una primera aproximación al problema, esta notable desigualdad en el acceso al mercado de trabajo (que, por otra parte, no es exclusiva de Colombia, sino que es característica en muchos otros países) pone de manifiesto las dificultades que tienen las personas con discapacidad para ser incluidas en un entorno laboral estable (Duran, 2019)

Según la OCDE, las personas jóvenes deben recibir atención y apoyo máximos para permitirles participar en el mercado laboral lo antes posible. De esta manera, se sientan las bases para mejorar el nivel y la calidad de la ocupación de los jóvenes en el futuro, al proporcionarles una experiencia temprana que podría ser crucial para aumentar sus posibilidades de obtener más y mejores empleos en el largo plazo (OCDE, 2019)

Además, la política de apoyo a los jóvenes con discapacidad aumentaría su calidad de vida y permitiría reducir su dependencia futura de las subvenciones estatales. De esta forma, no solo se produciría un ahorro para las arcas públicas, sino que además se inducirá un incremento de la recaudación fiscal vía aumento de la demanda en la economía. Sin embargo, para facilitar esa inserción de los jóvenes y demás personas con discapacidad en el mercado laboral existen importantes barreras, muchas de ellas entrelazadas, que deben ser abordadas de forma simultánea (Hernández, 2019).

El principal problema del mercado laboral son las barreras de entrada y, una vez que se ha accedido a él, las diferencias salariales. No existe ningún dato sobre la productividad de las personas con discapacidad. No obstante, una manera de aproximarnos a esa realidad es el salario medio, sobre el que sí existen algunas evidencias (Berraza, 2010)

Según una publicación de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer del año 2012, el 91% de las personas con discapacidad tiene un nivel de ingresos inferior al salario mínimo vigente. Si trasladamos ese porcentaje al ejercicio de 2013, para el cual se dispone de datos comparables, podemos deducir que en ese año el 91% de las personas con discapacidad percibía menos de 589.500 pesos mensuales (el salario mínimo legal), mientras que el salario medio era de 975.037 pesos mensuales, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por lo tanto, un trabajador con discapacidad cobra, en el mejor de los casos, un 40% menos, y teóricamente su productividad es también inferior en esa misma proporción (Riaño, 2019).

Según la literatura, existen dos razones del problema de acceso al mercado laboral y una brecha salarial las cuales pueden representarse de la siguiente manera: (Riaño, 2019).

1. La correlación entre discapacidad y pobreza y, por extensión, la desigualdad en el acceso a la educación Según la OMS, discapacidad y pobreza tienen una relación bidireccional, es decir, se yuxtaponen, donde la discapacidad aumenta el riesgo de pobreza y la pobreza aumenta el riesgo de discapacidad (Riaño, 2019).

Las nuevas evidencias empíricas demuestran que las familias que tienen algún miembro con discapacidad están más expuestas a sufrir

grandes desventajas sociales que las familias que no lo tienen. El factor negativo más relevante es el impacto de la pobreza en los niveles educativos (Riaño, 2019).

En general, los niños con discapacidad tienen menos posibilidades de comenzar sus estudios y mayores tasas de abandono escolar que el resto. Según la OMS, la relación entre discapacidad y menor nivel de educación es más robusta que la que existe entre la educación y otros tipos de características personales, como el sexo, el origen étnico, el lugar de residencia o el estatus económico, donde el nivel de salario de un trabajador, si bien en el caso de las personas con discapacidad también influye en esa posición de desventaja el estereotipo negativo, extendido socialmente, de que su aportación laboral es inferior a la de las personas sin discapacidad (Riaño, 2019).

2. Los entornos discapacitantes: Otro factor que explica la baja tasa de empleo de las personas con discapacidad es la existencia de lo que podemos llamar entornos discapacitantes. Este concepto incluye los entornos físicos, sociales y actitudinales que incrementan la discapacidad. En la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas se subraya, en este sentido, la importancia de invertir para mejorar el acceso a edificios, carreteras, transportes, información y comunicaciones. Un ejemplo de entorno discapacitantes es la falta de adecuación del transporte público, lo cual tiene una doble consecuencia negativa: complica la movilidad y, al penalizar el desplazamiento, desincentiva la incorporación al mercado laboral, por el coste añadido que supone trasladarse hasta el puesto de trabajo. La falta de ajustes razonables en el medio laboral que puedan facilitar la información y comunicación es otro elemento determinante. La adaptación del puesto de trabajo para garantizar que personas con

diferentes tipos de discapacidad puedan acceder a medios informáticos y escritos accesibles es una asignatura pendiente. Es importante también desarrollar los servicios de apoyo a personas con discapacidad intelectual o psicosocial para que puedan desempeñar de forma adecuada sus funciones en el medio laboral. Otro factor que hay que considerar es el de los prejuicios y las actitudes, que en muchos casos conducen a la estigmatización o a la marginación. Para combatir estas repercusiones, las personas con discapacidad (en especial la de carácter cognitivo) requieren apoyo social y emocional. Los entornos discapacitantes se pueden eliminar o mitigar mediante políticas de inversión y de concienciación, cuyo efecto a medio plazo es el aumento en la productividad de las personas con discapacidad y también una mejora de su calidad de vida (Riaño, 2019).

#### **4.1.1 Regulación legal que propende la inclusión laboral de personas con discapacidad.**

La normativa que regula la inclusión laboral en Colombia se inspira en la Constitución, que consagra el principio de no discriminación y establece que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a las personas con discapacidad que lo requieran, así como garantizarle el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Colombia también suscribió la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, en la que los países firmantes se comprometen a salvaguardar y promover su derecho a trabajar

en igualdad de condiciones que los demás, y cuyo cumplimiento ha sido evaluado por el Comité de Expertos de la Convención en agosto de 2016. El desarrollo de estos principios se realiza a través de diversas leyes y disposiciones normativas. Entre ellas, destaca la Ley 361 de 7 de febrero de 1997, por la cual se establecen mecanismos de inclusión laboral del colectivo. La ley regula, entre otros muchos aspectos, dos tipos de incentivos para la contratación de trabajadores con discapacidad:

- Preferencia en contratos y subvenciones. El artículo 24 establece que las empresas en las que al menos el 10% de su plantilla está formada por personas con discapacidad tienen preferencia en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, ya sean públicos o privados. Asimismo, tendrán prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando se destinen al desarrollo de planes y programas en los que participen activamente los trabajadores con discapacidad. Por último, beneficios arancelarios en la importación de maquinaria y equipos destinados al trabajo de PcD.

#### **CONDICIONES:**

1. Tener por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en condiciones de discapacidad, certificados en la oficina de trabajo de la respectiva zona.
2. Que hayan sido contratados por lo menos con anterioridad a un año.
3. Que permanezcan en la empresa por un lapso igual al de la contratación.

- Fiscalidad favorable. El artículo 31 Dispone el derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados a los trabajadores.

**CONDICIONES:**

1. personas con un grado de discapacidad de al menos el 25%
2. Que el empleador esté obligado a presentar declaración de renta y complementarios

- Aprendices del SENA: Además, también tienen derecho a reducir en un 50% la cuota obligatoria de aprendices. Es decir, que cada aprendiz SENA con discapacidad vale el doble en la cuota asignada a la empresa.

**LEY 1429 DE 2010:**

- **Artículo 10:** descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina.

**CONDICIONES:**

1. Para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad.

**BENEFICIOS REGIONALES:** Acuerdo 50 de 1997 aplica para medellín.

- Los contribuyentes de industria y comercio que empleen personal con discapacidad residente en Medellín pueden descontar de la base gravable anual el 200% de los pagos laborales en el año gravable. ( solo aplica si tienen una pérdida de capacidad superior al 25%)



Sin embargo, por distintas razones, el cumplimiento normativo es desigual, y en muchos casos se desaprovechan los beneficios establecidos. Por ejemplo, las muy favorables ventajas de fiscalidad se aplican ocasionalmente porque para tener derecho a ellas es condición imprescindible que las empresas paguen la declaración de la renta, lo cual solo ocurre en una cada ocho compañías colombianas (Hamilton, 2019). En otros casos, la falta de fluidez en las relaciones entre la Administración y las empresas obstaculiza el proceso de solicitud de los incentivos e impide que la legislación sea eficaz para estimular la contratación de trabajadores con discapacidad, en Colombia se han emprendido en los últimos años diversos programas que pueden servir de base fértil sobre la que construir un modelo sostenible de inserción en el mercado de trabajo. Se destaca unas de ellas, como se ve a continuación en la siguiente tabla:

**Tabla 7. Modelos de mejoramiento empresarial con contratación de discapacitados**

Ítem	Característica
<b>Pacto de productividad</b>	Es un programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad iniciado en 2009, con financiación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y de instituciones nacionales. Los socios del programa son la Fundación Corona, la Fundación Saldarriaga Concha, el Ministerio de Trabajo, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), organizaciones locales y asociaciones empresariales. Su actividad se concentra en cuatro ciudades: Bogotá, Medellín, Cali y Pereira. Pacto de Productividad orienta sus esfuerzos en torno a tres ejes de acción: la mejora de la cualificación laboral de las personas con discapacidad, la movilización de las empresas y el apoyo a la red de formación
<b>Movilización empresarial.</b>	Mejora de la cualificación laboral. Se beneficiaron 5.657 personas con discapacidad, a través de talleres ocupacionales, cursos de formación para el trabajo, referencias a procesos de selección, prácticas laborales,

	contratos y procesos de seguimiento. El grado de cumplimiento sobre los objetivos previstos fue del 147%.
<b>Capacitación y direccionamiento</b>	el acercamiento a las empresas y la firma de compromisos (67 eventos informativos y 1.568 compañías informadas); las actuaciones de preparación de empresas (203 talleres en los que se capacitaron 3.421 directivos y colaboradores), y el acompañamiento en las oportunidades y las vinculaciones laborales (asesoría en 444 procesos de selección e identificación de 1.550 oportunidades). El índice de cumplimiento fue del 369%.
<b>Apoyo a la red de formación</b>	Recibieron asesoría 21 centros de formación y 47 talleres de orientación, se capacitaron 520 funcionarios y se impartieron 106 cursos. La tasa de cumplimiento fue del 266%. El resultado económico del programa en el quinquenio 2009-2014 fue también satisfactorio. El pago de las empresas empleadoras a las personas con discapacidad vinculadas al Pacto de Productividad se elevó a 5.200 millones de pesos, es decir, el 111% de los recursos utilizados en el programa. El programa ha sido también muy activo en la elaboración de informes y recomendaciones sobre los problemas de la inserción de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, como un estudio diagnóstico sobre las barreras de la inclusión laboral. La experiencia acumulada por Pacto de Productividad es un legado muy valioso para cualquier iniciativa de inclusión laboral que se emprenda en Colombia. El éxito del programa está basado, en primer término, en el involucramiento transversal del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), cuya red de oficinas y de empleados públicos permite desplegar actuaciones con un alto grado de capilaridad.

#### **4.2 Descripción jurisprudencial sobre la estabilidad laboral reforzada en temas de salud entre los años 2011 y 2020 y la postura actual de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia.**

En este numeral se muestra sentencias en Colombia donde se evidencia cómo las altas cortes han fallado sobre la estabilidad laboral reforzada en temas de salud

**Tabla 8. Jurisprudencia sobre estabilidad laboral reforzada en temas de salud**

<b>SENTENCIA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
SL848-2020 Corte Suprema	En la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad, si el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas
SL275-2020 Corte Suprema	<p>La estabilidad laboral reforzada de personas en condiciones de discapacidad opera bajo los siguientes presupuestos: i) Que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen, ii) Que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad, iii) Que el patrono despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa y iv) Que el patrono no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo.</p> <p>La estabilidad laboral reforzada no se otorga con el solo quebrantamiento de la salud o por encontrarse el trabajador en incapacidad médica, pues debe acreditar al menos la limitación física, psíquica o sensorial, correspondiente a una pérdida de capacidad laboral con el carácter de moderada, esto es, igual o superior al 15 %</p>
SL039-2020 Corte Suprema	<p>Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que el empleador no conocía el estado de discapacidad del trabajador al momento de la terminación del contrato laboral, y que tampoco es suficiente las incapacidades presentadas para ser el móvil del fenecimiento contractual, por lo que no es posible otorgar la protección establecida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.</p> <p>Para que opere la estabilidad reforzada de personas en situación de discapacidad, no es necesario que el trabajador esté reconocido en dicha condición o que</p>

	<p>se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador</p>
<p>SL491-2020 Corte Suprema</p>	<p>la disposición que protege al trabajador en situación de discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral, no se opone a la terminación por justa causa, motivada en un principio de razón objetiva.</p> <p>Se encuentra acreditada la justa causa en la terminación del contrato al advertir que la entidad financiera demostró que el trabajador incurrió en una causa grave y dan lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa, y así logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio</p>
<p>SL690-2020 Corte Suprema</p>	<p>El empleador para acudir al despido unilateral y sin justa causa tratándose de trabajadores en situación de discapacidad debe contar con la autorización de la autoridad del trabajo de acuerdo con los presupuestos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997</p>
<p>SL635-2020 Corte Suprema</p>	<p>La autorización del inspector del trabajo para la terminación del contrato laboral de persona en situación de discapacidad, se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades sea incompatible e insuperable con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa. La estabilidad laboral reforzada se otorga para quienes padecen una limitación moderada, severa o profunda. La estabilidad laboral reforzada no se otorga con el solo quebrantamiento de la salud o por encontrarse el trabajador en incapacidad médica, pues debe acreditar al menos la limitación física, psíquica o sensorial, correspondiente a una pérdida de capacidad laboral con el carácter de moderada, esto es, igual o superior al 15 %</p>
<p>SL5506-2019 Corte Suprema</p>	<p>La autorización del inspector del trabajo para la terminación del contrato laboral de persona en</p>

	<p>situación de discapacidad, se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades sea incompatible e insuperable con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa</p> <p>La disposición que protege al trabajador en situación de discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral, no se opone a la terminación por justa causa, motivada en un principio de razón objetiva</p>
<p>SL598-2020 Corte Suprema</p>	<p>Para que opere la estabilidad reforzada de personas en situación de discapacidad, no es necesario que el trabajador esté reconocido en dicha condición o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador</p>
<p>SL547-2020 Corte Suprema</p>	<p>Una vez terminado el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba o en cualquier otro de la misma categoría para el cual esté capacitado. Corresponde al trabajador demostrar la calificación de incapacidad permanente parcial, ya que la misma se determina con la labor habitual que se encontraba desempeñando al momento del suceso de origen profesional</p>
<p>SL430-2020 Corte Suprema</p>	<p>Para que opere la estabilidad reforzada de personas en situación de discapacidad, el trabajador debe padecer una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador</p> <p>Cuando se alega una justa causa para la terminación del contrato de trabajo de persona en situación de discapacidad no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, dado que se soporta en una razón objetiva</p>
<p>SL410-2020 Corte Suprema</p>	<p>Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que la conciliación por la cual se dio por finiquitado el contrato de trabajo fue plenamente válida y surte efectos de cosa juzgada, porque se adelantó ante autoridad competente, no se demostró</p>

	<p>afectación de la voluntad por error, fuerza o dolo ni trasgresión de los derechos mínimos, ciertos e indiscutibles además que el accionante no desconocía las garantías que eventualmente podrían asistirle, en caso de haber sido despedido y ser sujeto de especial protección.</p> <p>La conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos, se asemeja a una sentencia judicial con efectos de cosa juzgada y, por tanto, en principio, es inmutable, siempre y cuando sea aprobada por autoridad competente, su objeto y causa sean lícitos, no se desconozcan derechos mínimos, ciertos e indiscutibles del trabajador y, en general, no produzca lesión a la Constitución Política y a ley.</p> <p>La protección especial establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 opera en relación con el despido en razón de la limitación del trabajador, mas no, en el evento de la culminación del contrato por mutuo acuerdo</p> <p>El reintegro es un concepto laboral susceptible de conciliación en la medida que su consolidación no resulta certera y, por ello, admite cierto grado de debate, al punto que se somete a un litigio judicial con el fin de declarar su existencia</p>
<p>SL173-2020 Corte Suprema</p>	<p>Es viable declarar la ineficacia del despido del trabajador cuya incapacidad supera los ciento ochenta días cuando el empleador ha tenido pleno conocimiento del estado de salud de aquel y de la duración de esta situación, la ruptura del vínculo laboral sucede durante la incapacidad y, además de ello, no se realiza gestión alguna ante la entidad prestadora de salud ni se intenta la reubicación, pues en esas circunstancias el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta, lo que conlleva a que el ordinal 15) del literal a) del artículo 62 del CST se analice a la luz del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y sea necesario el permiso de la autoridad administrativa respectiva.</p> <p>Los textos legales que consagran derechos y garantías para los trabajadores en estado de discapacidad o de debilidad manifiesta se deben interpretar y armonizar en forma teleológica y</p>

	finalista, de acuerdo con valores fundantes de igualdad material, solidaridad y protección a sujetos en condiciones especiales
SL5565-2019 Corte Suprema	Quien alega una justa causa para la terminación del contrato de trabajo de persona en situación de discapacidad, enerva la presunción discriminatoria contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, porque se soporta en una razón objetiva. El despido de un trabajador en situación de discapacidad se presume discriminatorio y se torna ineficaz, a menos que el empleador demuestre en el juicio la ocurrencia real de la causa alegada
Sentencia T-441 de 1993 Corte Constitucional	Debido al especial cuidado que la Carta ordena en favor de los minusválidos (CP art. 54), estas personas gozan de una estabilidad laboral superior, la cual se proyecta incluso en los casos de funcionarios de libre nombramiento y remoción.
Sentencia SU-256 de 1996 Corte Constitucional	La Corte ve la necesidad de recordar que el enfermo de SIDA o el simple portador del virus V.I.H. es un ser humano y, por tanto, titular, de acuerdo con el artículo 2o. de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de todos los derechos proclamados en los textos internacionales de derechos humanos, sin que pueda ser objeto de ninguna discriminación, ni de ninguna arbitrariedad por razón de su situación. Sería ilógico que a una persona por padecer un mal, se le tratara de manera nociva para su integridad física, moral o personal.
Sentencia T-531 de 2000 Corte Constitucional	El ámbito laboral constituye, por consiguiente, objetivo específico para el cumplimiento de esos propósitos proteccionistas, en aras de asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas, así como su desarrollo personal.
Sentencia T-1040 de 2001 Corte Constitucional	El derecho al trabajo trae como consecuencia la garantía de la estabilidad laboral. Sin embargo, a pesar del carácter fundamental del derecho al trabajo, esta garantía de estabilidad laboral no implica, por sí sola, un derecho Constitucional fundamental a permanecer en un puesto de trabajo determinado, ni puede en principio, ser amparada



	mediante la acción de tutela, pues no es un derecho de aplicación inmediata.
Sentencia T-198 de 2006 Corte Constitucional	La Corte ha sostenido que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente.
Sentencia T-1083 de 2007 Corte Constitucional	En tal sentido, la jurisprudencia Constitucional ha acuñado el término “estabilidad laboral reforzada” para hacer referencia al derecho Constitucional con el cual se garantiza “la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”
Sentencia T-392 de 2008 Corte Constitucional	La estabilidad laboral puede tener diversos grados, entre los que se encuentran una estabilidad reforzada a favor de sujetos que por su estado de debilidad manifiesta son merecedores de una especial protección del Estado.
Sentencia T-263 de 2009  Corte Constitucional	En virtud de las normas Constitucionales señaladas, la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la grave afectación de su estado de salud.
Sentencia T-415 de 2011.  Corte Constitucional	Quienes sean titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada se benefician de dos normas de carácter fundamental, vinculadas por la jurisprudencia de la Corte Constitucional a las garantías de la Carta: en primer lugar, de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminarle su contrato a una “persona limitada por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”
Sentencia T-344 2016 Corte Constitucional	la Corte Constitucional se ha pronunciado acerca del derecho a la estabilidad laboral reforzada en los contratos de obra o labor terminada, argumentado que la figura jurídica estudiada se debe predicar y, por tanto, aplicar en toda clase de contrato.
Sentencia T-320 de 2016 Corte Constitucional	La Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentran en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier



	trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.
Sentencia T-057 de 2016  Corte Constitucional	la Corte Constitucional ha tenido en cuenta la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por accidente de trabajo, encontrándose que el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances distintos dependiendo del ámbito de operación de dicho derecho. Es así como para que se efectúen estos efectos, resulta como fundamentales que se presenten tres aspectos que se relacionan entre sí.
Sentencia T-277/17  Corte Constitucional	La estabilidad laboral reforzada en personas que padecen VIH/SIDA no es absoluta o perpetua. El empleador puede dar por terminado la relación laboral cuando (i) demuestre una causa objetiva y (ii) el Ministerio de Trabajo autorice la desvinculación laboral del trabajador
sentencia SU-049 de 2017  Corte Constitucional	se unifica la jurisprudencia en el entendido de ampliar el principio de estabilidad laboral a quienes ejercen cualquier ocupación laboral, sea subordinada o no; lo cual quiere decir que el término «estabilidad laboral reforzada» al ser un término restrictivo a los contratos laborales debía ser reemplazado por uno que incluyera también figuras como el contrato de aprendizaje y el contrato de prestación de servicios
SL 1360 DE 2018  Corte Suprema	la cual cambio el criterio frente al tema de la estabilidad laboral específicamente en la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, apartándose de la postura de no consagrar una presunción legal o de derecho frente al citado artículo, que permitiera deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil relacionado con su estado de salud; y acogiendo en su lugar, la postura de que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de una justa causa.
Sentencia SU075/18	Particularmente, en las acciones de tutela encaminadas a obtener la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las

Corte Constitucional	mujeres en estado de gestación, la jurisprudencia ha valorado, alternativamente, dos aspectos para establecer el cumplimiento de la exigencia de inmediatez: (i) el lapso entre el despido y la interposición de la acción de tutela debe ser razonable y (ii) el momento en que se presenta el amparo debe ser oportuno en relación con el embarazo y los meses posteriores al parto.
Sentencia T-041/19 Corte Constitucional	Derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud-caso en el que accionante sufrió accidente laboral y fue despedido
Sentencia C-200/19 Corte Constitucional	La Corte condicionó la norma en el sentido de que el despido del trabajador o la terminación del contrato de trabajo por razón de su condición de salud, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo será eficaz si se obtiene 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 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.

## **POSTURA ACTUAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Y LA CORTE CONSTITUCIONAL RESPECTO DE LA ESTABILIDAD LABORAL POR FUERO DE SALUD**

Las personas con alguna afectación a la salud que impida desarrollarse laboralmente, cuentan con una amplia protección constitucional que impone el deber al Estado y a los empleadores para que se logre garantizar el derecho al trabajo el cual se ajuste según las condiciones del estado de salud. Puesto que la Ley establece garantías a la población en condición de vulnerabilidad,

donde está la integración y permanencia en el área laboral, protegiendo a los trabajadores con limitaciones de salud y/o físicas debido a alguna enfermedad y que se prohíba que sean despedidos sin justa causa o sin autorización del Ministerio de Trabajo con la indemnización legal de 180 días de salario.

Así las cosas, se debe tener en cuenta que existe una presunción a favor del trabajador en estado de discapacidad laboral o debilidad manifiesta, lo cual supone despido debido o por causa de la limitación física y que obliga al empleador a desvirtuarla frente al Ministerio de trabajo. Por otro lado, existen muchas dudas con respecto a que se entiende por afectación a la salud que impida o dificulte sustancialmente el desempeño del trabajador, y más aún cuando es una limitación o afectación no se manifiesta físicamente desde la observación del sujeto, es decir cuando la afectación es como, por ejemplo, el sistema circulatorio, enfermedad cardíaca y enfermedades no transmisibles, las cuales desencadenan más complicaciones a corto, mediano y largo plazo.

La Corte Suprema de Justicia, ha indicado que la protección de la Ley 361/1997 se otorga a las personas con limitaciones severas y profundas, es decir, superiores al 15% y no a quienes no alcancen dicho grado de disminución, en tanto el derecho a la estabilidad laboral reforzada es una garantía de carácter excepcional. Sin embargo, la Corte Constitucional ha establecido que aquellas personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, la cual opera para todo trabajador que por su condición de salud se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que tenga una discapacidad declarada o una calificación de pérdida de capacidad laboral. Así mismo, la Corte Suprema de Justicia estableció que dicha garantía es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios y que su violación da lugar a la indemnización legal (Hernández, 2019). La amplia protección constitucional vía tutela ha generado

abusos del derecho por parte de trabajadores que no se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, desnaturalizando el objeto de la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador con vulnerabilidad comprobada. Por ello, es deber de la autoridad laboral verificar que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica, que el empleador tenga conocimiento de dicha situación y que el despido se produzca sin que medie la autorización del Ministerio. Por lo cual, es importante que las empresas realicen los exámenes ocupacionales para tener claridad frente a la situación de salud de los trabajadores, esto según lo expuesto en la sentencia T-277 DEL 2012.

## **CAPÍTULO V**

### **5.1 CONCLUSIONES:**

Como último objetivo de este trabajo de grado, realizaremos las siguientes conclusiones:

1. La intervención del Estado en las relaciones laborales entre los contratantes genera incertidumbre al empleador, debido a que se enfrenta a una estructura normativa extensa, amplia y contenida en numerosos documentos que complementan y añaden normas al Código Sustantivo de Trabajo de situaciones particulares, como se puede evidenciar el acápite normativo del presente trabajo de grado. Adicional a lo anterior, el mismo Estado bajo el principio constitucional que regula la organización del Estado y la división de los poderes, permite que los jueces mediante la expedición de jurisprudencia intervengan en la regulación, en esa medida las sentencias también constituyen fuente de derecho, fuente de Ley, es decir, que el empleador además de interpretar el compendio robusto y descentralizado normas, debe alinear sus actuaciones a las manifestaciones que hacen los jueces, tal es el caso que nos ocupa en este

texto, pues de forma directa estos precedentes jurisprudenciales va encaminados a salvaguardar los derechos de trabajadores que poseen alguna discapacidad, como se puede evidenciar, en el artículo 13 de la Constitución Política. Es así como el Estado tiene la obligación de proteger de manera especial el ejercicio del derecho a la igualdad de "Aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta". De este modo, la misma norma constitucional establece que el Estado es responsable de sancionar "los abusos y maltratos que contra ellas se cometa". En igual sentido, con relación a la protección que el Estado debe a quienes en virtud de sus condiciones físicas se encuentran en una situación de debilidad o indefensión, el artículo 47 constitucional establece que "El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especial que requieran".

2. En la jurisprudencia citada para el desarrollo de este documento, se evidencia de forma clara cómo los jueces (constitucionales) aplican la figura de la estabilidad laboral reforzada a personas que padecen cualquier afectación de salud, sin que exista un análisis detallado entre la enfermedad, la incapacidad y rol o funciones para las cuales fue contratado el trabajador, lo anterior se constituye como una protección ampliada a los trabajadores, alterando uno de los pilares de cualquier forma de contratación, que es la terminación unilateral o resolución del contrato, afrontando la sanción pecuniaria a que hubiere lugar, en este caso la indemnización por despido sin justa causa establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior impidiendo que el empleador pueda despedir a colaboradores que se encuentren con problemas de salud, a menos que logre obtener un permiso por parte del Ministerio de Trabajo. Ahora bien, es menester recalcar que este permiso no es otorgado

fácilmente por la autoridad, esto porque en el 2019 de 381 solicitudes 207 fueron negadas. Por otra parte, si bien es cierto, la circular 049 de 2019 estableció un término perentorio para resolver dicho trámite, no previó cuanto tiempo tardan en resolver los recursos de ley, según el derecho de petición con radicado 02EE2020717600100009964 la entidad tarda un año en resolverlos, es decir, un año en donde a pesar de que exista una justa para despedir se deberá seguir pagando salarios y prestaciones a un trabajador que no es eficiente en una organización.

Ahora bien, dentro de la regulación estudiada y analizada en este documento, abordamos lo pertinente a los beneficios tributarios que obtienen los empleadores al contratar trabajadores en condición de discapacidad. Sin embargo, en la práctica estos beneficios no están generando incentivos positivos para la contratación de personal clasificado, puesto que ningún agente económico que realice un juicioso análisis sobre la racionalidad de tener un beneficio tributario frente a enfrentarse a la tortuosa situación de tener un trabajador protegido mediante fuero de salud, tomaría el riesgo. Esto por encontrarse en el concepto ambiguo de debilidad manifiesta, lo que conlleva a tener problemas de información sobre el desarrollo de la relación laboral, pues el empleador no tendrá claridad de cuándo y cómo podrá terminar esa relación contractual. Es decir, la incertidumbre que se cierne sobre esta contratación es tan alta que supera los beneficios tributarios que pudiera encontrar. Teniendo como consecuencia, que la misma intervención del Estado es la que genera discriminación en la contratación laboral de estas personas. Para apoyarnos en esta conclusión, debemos retomar las cifras que expusimos en el capítulo anterior, y es que de 4 millones 500 mil discapacitados que hay en Colombia tan sólo el 26% de las personas con discapacidad en edad de trabajar están ocupadas o empleadas, mientras que para los trabajadores sin discapacidad esa tasa es de más del 62%.

Aquí tenemos de bulto una comparación que se traduce en discriminación originada por la misma regulación para estas personas, debido a la desigualdad en el acceso al mercado de trabajo.

Resulta paradójico que un empleador contrate a una persona a sabiendas de su discapacidad y se configure sobre esta misma relación un criterio sospechoso de discriminación cuando el empleador decida terminar esta relación laboral, pues como va a ser discriminación si precisamente lo contrató a sabiendas de esta discapacidad. El hecho de que el empleador deba adelantar un trámite ante el Ministerio de Trabajo para despedirlo, desincentiva la contratación pues se trata de un trámite que aumenta los costos de transacción, es decir que una de las partes debe invertir más tiempo en la búsqueda de información, más trámites, más capacidad de sus trabajadores en la administración de una situación que se debería dar por descontado, impidiendo que los mismos se concentren en las necesidades que tiene el empleador como empresario al realizar una actividad económica organizada, teniendo que soportar además, otras importantes regulaciones, sin duda, tenemos una estructura regulatoria que no ayuda al empleador, ni al empresario y desincentiva a todas luces el emprendimiento, la innovación y la generación de empleo, elementos que son imperativos en un mercado eficiente y que genere crecimiento y desarrollo económico.

3. Por último se concluye, que el empleador se puede enfrentar a tres escenarios, el primero es el trabajador que se encuentre incapacitado, en este caso el sistema de salud es quien se encarga de pagar las incapacidades después del segundo día, por ende, el empleador no estaría asumiendo una carga económica.

El segundo, es el trabajador que tiene una pérdida de capacidad laboral mayor al 50% y si está afiliado al sistema de seguridad social podría acceder a una pensión de invalidez. Donde el empleador tampoco estaría asumiendo una carga económica y de hecho podrá dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa sin autorización al Ministerio de Trabajo.

Y el tercero, es en el cual los trabajadores con pérdida de capacidad laboral (PCI) permanente parcial es menor del 50%, en ese sentido, no pueden acceder a una pensión de invalidez, es decir, la ley obliga a los empleadores a reubicarlos dependiendo de las restricciones que el trabajador padezca, factor que es positivo para salvaguardar el derecho fundamental al trabajo del colaborador y que se encaja perfecto en empresas que cuentan con la capacidad física, económica, para reubicarlo en otra labor. Sin embargo, ¿qué sucede con las pequeñas y medianas empresas que estructuralmente no tienen donde reubicarlo? El empleador estaría obligado a pagar un salario a una persona que realmente no estaría aportando al funcionamiento de una organización, en términos económicos es ineficiente.

Es por eso, que lastimosamente el mejor escenario tanto para el trabajador y el empleador, es la enfermedad esto porque si el trabajador está incapacitado las incapacidades las paga el sistema de salud, ARL o fondo de pensiones y no puede ser despedido ya que goza de un fuero de salud. Por otra parte, si el trabajador logra tener más del 50% de pérdida de capacidad laboral, será pensionado por invalidez. De modo que se propone que el sistema de seguridad social se haga cargo de este cubrir esta contingencia, a través de algún tipo de prestación económica como una media pensión o una prestación a estas personas que no pueden



acceder a una pensión de invalidez y que tampoco pueden trabajar, esto con un aumento al aporte bien sea en pensión o salud.

## **ANEXOS:**

1. Derecho de petición interpuesto con el fin de determinar cuántas solicitudes de se han radicado desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019 en el Ministerio de Trabajo/ seccional Cali con relación a la autorización de terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud, así mismo, cuantas han autorizado y negado. Por último, cuánto tarda la entidad en resolver los recursos contra la decisión.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Achury D, Rodríguez-Colmenares SM, Agudelo-Contreras LA, Hoyos-Segura JR, Acuña-español JA. (2013) Calidad de vida del paciente con enfermedad cardiovascular que asiste al programa de rehabilitación cardiaca. Invest. Enfer. Imag y Des; 2013 (2). Disponible en web: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/imagenydesarrollo/article/view/2977/2200>
- Barros Higgins L, Osorio Álvarez L, Navarro García K, Ávila Meza M, Acosta Barrios R. (2014) Efectos de un Programa de Rehabilitación Cardiaca Fase I en Pacientes Revascularizados [en internet]. Cienc. innov. salud. Diciembre 2014; 2 (2): 76-81. Disponible en web: <http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/innovacionsalud/index.php/innovacionsalud/article/viewFile/158/164>
- Barzola I. (2012) "CRITERIOS DE RECLUTAMIENTO Y VINCULACIÓN DE PERSONAL". Escuela de Enfermería Ciclo de Licenciatura en Enfermería Sede F.C.M. Disponible en web: [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5864/barzola-luis.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5864/barzola-luis.pdf)

- Bell. D, Heitmueller. A (2009) The Disability Discrimination Act in the UK: Helping or hindering employment among the disabled? Journal of Health Economics 28 (2009) 465–480. Recuperado de: <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.unal.edu.co/science/article/pii/S0167629608001367#aep-section-id13>
- Bustillo E. Et al (2014) “Metodología para el reclutamiento médico en el Centro Médico ABC” Anales médicos, asociación médica Vol. 59 num 3. Pag 165-170. Disponible en web: <http://www.medigraphic.com/pdfs/abc/bc-2014/bc143b.pdf>
- Cendrero. L (2017) La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. Universidad complutense de Madrid. facultad de derecho, Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>
- Chanco. M et al (2010) Invalidez laboral por diabetes mellitus tipo 2: experiencia en 393 pacientes de ciudad Juárez, México. Vo.12 Num.4 octubre- diciembre 2010. Archivos en medicina familiar. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2010/amf104b.pdf>
- Crespo Pardo AV, Tirado Rodríguez AM, Másmela Isaza AC. (2013) Evaluación del riesgo cardiovascular relacionado con la actividad laboral: Experiencia en una empresa del estado [tesis posgrado]. Universidad del Rosario, Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud, 2013. Disponible en web: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10100/1022328321-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz. E (2014) Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo: segmentación, sectorización y precariedad. SIIS Centro de Documentación y Estudios. Recuperado de: <https://www.fes-sociologia.com/files/congress/12/papers/5353.pdf>

- Dreispiel. G (2012) La creación de empleo para personas con discapacidad en Colombia. Socio líder de C&M y Country Senior Partner de PwC Colombia. Recuperado de: [http://www.pactodeproductividad.com/pdf/la\\_creacion\\_de\\_empleo\\_para\\_pcd\\_en\\_colombia.pdf](http://www.pactodeproductividad.com/pdf/la_creacion_de_empleo_para_pcd_en_colombia.pdf)
- Durán Alberto (2019) La creación de empleo para personas con discapacidad en Colombia. Disponible en web: [http://www.pactodeproductividad.com/pdf/la\\_creacion\\_de\\_empleo\\_para\\_pcd\\_en\\_colombia.pdf](http://www.pactodeproductividad.com/pdf/la_creacion_de_empleo_para_pcd_en_colombia.pdf)
- Flores Sánchez A. et al. (2012) La hipertensión arterial y eventos cardíacos posteriores a intervencionismo coronario percutáneo con implante de Stent convencionales [en internet]. Memorias Convención Internacional de Salud Pública. Cuba Salud 2012. Consultado de: <http://www.convencionsalud2012.sld.cu/index.php/convencionsalud/2012/paper/view/627/280>
- Francisco Aníbal Paz guzmán (2014) "Manual de descriptores de puestos del área administrativa de la fundación esperanza de vida, ubicada en aldea llano verde, río hondo, Zacapa. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR FACULTAD DE HUMANIDADES LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL. Disponible en web: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Paz-Francisco.pdf>
- García Herrera M. (2014) Las guías de valoración de los requerimientos laborales en la Incapacidad Laboral: la Guía de Valoración Profesional del INSS, el mercaL y la Guía Mejorada del Instituto de Biomecánica de Valencia [en internet]. Med Secur. Trab. 2014; Suplemento extraordinario N° 1: 80-91. Consultado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v60s1/ponencia13.pdf>
- García. J (2018) Entornos inherentes al desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad en México. Revista de investigación en Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica / Benemérita Universidad

Autónoma de Puebla, México 143 E-ISSN: 2594-0708 / Año 12, No. 24, octubre de 2018- marzo de 2019 / pp. 143-163. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6622291.pdf>

Gerencie (2019) Estabilidad laboral reforzada ¿Cuándo procede? Disponible en web: <https://www.gerencie.com/estabilidad-laboral-reforzada.html>

Gómez (2017) Diabetes mellitus como causa de amputaciones transtibial en dos instituciones de salud nivel II de la ciudad de Cali. Universidad Javeriana. Cali. Disponible en web: <https://www.javerianacali.edu.co/noticias/investigacion-el-60-de-estas-amputaciones-se-asocian-diabetes-mellitus>

Hernández Ríos Mónica Isabel (2019) POLÍTICA PÚBLICA NACIONAL DE DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL, contemplada en el documento Conpes 166 de 2013. Disponible en web: <https://discapacidadcolombia.com/index.php/legislacion/177-politica-publica-nacional-de-discapacidad-e-inclusion-social>

Ibáñez J, et al. (2014) Factores de riesgo de la supervivencia a largo plazo de la cirugía coronaria aislada. Medicina Balear 2014; 29 (1); 19-24. Consultado el de: [http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/medicinaBalearVolums/import/2014/Medicina\\_Balear\\_2014v29n1.pdf#page=31](http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/medicinaBalearVolums/import/2014/Medicina_Balear_2014v29n1.pdf#page=31)

Jiménez. J et al (2009) Impacto de los factores sociales en la discriminación laboral de las mujeres con discapacidad. Research in Developmental Disabilities 30 (2009) 1115–1123. Recuperado de: <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.unal.edu.co/science/article/pii/S0891422209001115>

Ministerio del trabajo. Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. Decreto 1507 de 2014. Disponible en web <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Manual+Un>

[ico+de+Calificaciones+Decreto.pdf/7d224908-ef78-1b90-0255-f62a3e409e4c](#)

Ojeda José y Del Rosario María (2015) evaluación de la invalidez por la medida de la tasa de incapacidad física o funcional. Escuela internacional de alta dirección hospitalaria. Coordinador del Gabinete de Valoración del Daño Corporal del centro de Traumatología Teldense. Disponible en web: <http://www.peritajemedicoforense.com/OJEDA6.htm>

OECD (2019), Higher Education in Mexico: Labour Market Relevance and Outcomes, Higher Education, OECD Publishing, Paris. Disponible en web: [https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/educacion\\_superior\\_en\\_mexico.pdf](https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/educacion_superior_en_mexico.pdf)

OIT (2010) Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las empresas. Disponible en web: [https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/publications/working\\_paper\\_n3\\_sp.pdf](https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/publications/working_paper_n3_sp.pdf)

OIT (2011) Discapacidad en el lugar de trabajo Prácticas de las empresas. Discapacidad en el lugar de trabajo. Prácticas de las empresas. Ginebra: OIT. ACT/EMP; OIT. EMP/ SKILLS, 2010. 97p. (Documentos de trabajo, 3) ISBN: 978-92-2-123871-3. Recuperado de: [https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/publications/working\\_paper\\_n3\\_sp.pdf](https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/publications/working_paper_n3_sp.pdf)

Palencia SF, García O, Riaño-Casallas MI. (2013) Métodos de Valoración de los Costos Indirectos de la Enfermedad Laboral [en internet]. XXXIII de Ergonomía. Higiene, Medicina y Seguridad ocupacional, XIX semana de la Salud Ocupacional, Medellín, Colombia – noviembre de 2013. Consultado de:

[http://www.researchgate.net/profile/Francisco\\_Palencia\\_Sanchez/publication/258344768\\_Mtodos\\_de\\_Valoracin\\_de\\_los\\_Costos\\_Indirectos\\_de\\_la\\_Enfermedad\\_Laboral/links/00b49528003679adea000000.pdf](http://www.researchgate.net/profile/Francisco_Palencia_Sanchez/publication/258344768_Mtodos_de_Valoracin_de_los_Costos_Indirectos_de_la_Enfermedad_Laboral/links/00b49528003679adea000000.pdf)

Perk J. et al. (2012) Guía europea sobre prevención de la enfermedad cardiovascular en la práctica clínica (versión 2012) [en internet]. Rev. Esp. Cardiol. 2012; 65(10): 937-966. Consultado de: [http://www.reccap.org/documentos/5th\\_JTF\\_2012\\_Guidelines\\_CVD\\_prevention%20TRADUCCION.pdf](http://www.reccap.org/documentos/5th_JTF_2012_Guidelines_CVD_prevention%20TRADUCCION.pdf)

Pons. J, Sánchez. J (2018) MUJERES CON DISCAPACIDAD: UNA DOBLE VÍA DE DISCRIMINACIÓN DISABILITIES WOMAN: A DOUBLE WAY DISCRIMINATION. Perfiles de las Ciencias Sociales, Volumen 6, Número 11, julio-diciembre 2018, 69-85 pp. Recuperado de: <http://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/3118/2339>

Prieto Bocanegra BM, Amaya Ropero MC. (SF) Estrategia educativa en salud cardiovascular para trabajadores de una institución educativa.

República de Colombia, Ministerio de la Protección Social, Universidad Nacional de Colombia. Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. Ministerio de la Protección Social, Dirección General de Riesgos Profesionales, 2011. Consultado de: [http://www.medicina.unal.edu.co/prueba\\_piloto/descargas/piloto.pdf](http://www.medicina.unal.edu.co/prueba_piloto/descargas/piloto.pdf)

Ríos Oropesa D, Cervera Estrada L, Hernández Riera R. (2013) Reincorporación laboral en pacientes con antecedentes de infarto del miocardio [en internet]. Rev. Arch. Med. Jul-Ago 2013; 17 (4): 419-434. Disponible en web: <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v17n4/amc020413.pdf>

- Rodríguez Sarmiento Sergio (2019) Estas son las cifras de la discapacidad laboral en el país. Disponible en web: <https://www.elcolombiano.com/negocios/economia/estas-son-las-cifras-de-la-discapacidad-laboral-en-colombia-PB11238601>
- Rojkín. I (2015) LA INSERCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL PRIVADO. Invenio, vol. 18, núm. 35, noviembre, 2015, pp. 85-104 Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/877/87742317006.pdf>
- Sampere Valero M. (2011) Reincorporación al trabajo después de un episodio de incapacidad temporal por contingencia común de larga duración. Análisis de los factores pronóstico [tesis doctoral]. Universitat Pompeu Fabra, Departament de Ciències Experimentals i de la Salut, Barcelona España, 2011, 191 páginas. Consultado de: <http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/77904/msv.pdf?..1>
- Sánchez. E (2014) “AÑOS LABORALES PERDIDOS POR INVALIDEZ POR INVALIDEZ SECUNDARIA A COMPLICACIONES DE LA DIABETES MELLITUS Y SUS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS”. Recuperado de: <https://www.uv.mx/blogs/favem2014/files/2014/07/Tesis-Erik.pdf>
- Scott Hamilton (2019) La única discapacidad en la vida es la mala actitud. Creación de empleo para personas con discapacidad en Colombia. Disponible en web: [http://www.pactodeproductividad.com/pdf/la\\_creacion\\_de\\_empleo\\_para\\_pcd\\_en\\_colombia.pdf](http://www.pactodeproductividad.com/pdf/la_creacion_de_empleo_para_pcd_en_colombia.pdf)
- Surmay Angulo OL. (2012) Pacientes con enfermedad cerebro vascular tratados con un proceso interdisciplinario de rehabilitación. Descripción de la discapacidad y el proceso de reincorporación laboral [tesis posgrado]. Universidad de la Sabana, clínica

Universidad de la Sabana, Cundinamarca, Colombia, 2012, 57 páginas. Consulado de:

[http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/8175/OLGA%20SURMAY%20\(T\).pdf?sequence=1](http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/8175/OLGA%20SURMAY%20(T).pdf?sequence=1)

Vicente-Herrero MT et al. (2014) Riesgo cardiovascular en la población laboral.

Impacto en aspectos preventivos [en internet]. Rev. Mex. Cardiol, abril-junio de 2014; 25 (2):79-81 México. Consultado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmc/v25n2/v25n2a2.pdf>

VIDAL. R (2016) Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al

empleo. Papeles de Trabajo N° 31 – Julio 2016 - ISSN 1852-4508 Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología SocioCultural. Recuperado de: <https://rephip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/12790/Trabajo%20y%20discapacidad.%20Una%20mirada%20critica%20a%20la%20inclusion%20al%20empleo.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Villanueva. M (2007) La discriminación interna de las personas con discapacidad: el diseño del puesto de trabajo. Recuperado de.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2517652.pdf>

Vivas Broseta MJ. et al. (2011) Guía de Valoración Profesional del INSS y

valoración biomecánica para la reincorporación al trabajo IBV: hacia la convergencia [en internet]. Instituto de Nacional de Seguridad Social e Instituto de Biomecánica de Valencia, España, 2011. Consultado de:

<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/38481/Vivas%3bCaceres%3bPEYDRO%20->

[%20Gu%C3%ADa%20de%20Valoraci%C3%B3n%20Profesional%20del%20INSS%20y%20Valoraci%C3%B3n%20biomec%C3%A1nica%20para%20la%20R...pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/38481/Vivas%3bCaceres%3bPEYDRO%20-%20Gu%C3%ADa%20de%20Valoraci%C3%B3n%20Profesional%20del%20INSS%20y%20Valoraci%C3%B3n%20biomec%C3%A1nica%20para%20la%20R...pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Willi Momm y Otto Geiecker (sf) discapacidad y trabajo. ENCICLOPEDIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. Disponible en web:



<https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/17.pdf>