

Orientación técnica y jurídica a trabajadores y trabajadoras del sector palmero en la región del magdalena medio, en el marco de la defensa y protección del derecho a la calificación de pérdida de la capacidad laboral a la luz del principio de integralidad, atendidos en el centro de atención laboral puerto wilches

David Santiago Mantilla Pérez

Trabajo de Grado para Optar el Título de Abogado

Director

Diego Alfredo López Porras

Magister en Justicia y Tutela de los Derechos

Tutora

Marely Constanza Cely Silva

Magister en Derechos Humanos

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencia Política

Bucaramanga

2023

*"Pero cuando el pueblo se decida a luchar hasta el fin no habrá ninguna potencia que pueda ser superior a la potencia de ese pueblo que quiere su libertad."*

*-Camilo Torres Restrepo*

**Dedicatoria**

*A mi mamá, mi papá y mis hermanas, a mi tío Fabian y aquellos  
que siempre confiaron en mí.*

*A Victoria Rincón, por ser mi mayor pilar a lo largo de la carrera.*

*A quienes salvaron mi vida en innumerables ocasiones, a mis mejores amigos  
a ellas dos y a ese grandulón, gracias.*

### **Agradecimientos**

Dar las gracias al doctor Diego Alfredo López Porras y a la doctora Marely Constanza Cely Silva, por formarme y ayudarme a entender el derecho como un mecanismo de defensa de quien más lo necesita, por abrirme las puertas y permitirme haber realizado esta increíble práctica, por incluso haberme hecho sentir parte de su familia.

A la doctora Elvia María Saucedo por ser quien me guiara en el ejercicio de la práctica.

Al Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches por permitirme tener estrecho contacto con el mundo real de la vulneración de derechos y forjarme como un abogado del pueblo y para el pueblo.

A todos los compañeros sindicalistas que día a día mantienen sus luchas, en búsqueda de un amanecer justo y equitativo para todos y todas.

A mi organización Red Surgiendo, por permitirme creer en una Colombia justa y equitativa.

**Tabla de Contenido**

	<b>Pág.</b>
Introducción .....	15
Planteamiento Del Problema .....	17
Alcance Del Trabajo.....	17
1. Objetivos.....	18
1.1 Objetivo General.....	18
1.2 Objetivos Específicos.....	18
2. Orientación Técnica Y Jurídica A Trabajadores Y Trabajadoras Del Sector Palmero En La Región Del Magdalena Medio, En El Marco De La Defensa Y Protección Del Derecho A La Calificación De Pérdida De La Capacidad Laboral A La Luz Del Principio De Integralidad, Atendidos En El Centro De Atención Laboral Puerto Wilches .....	19
2.1 Metodología .....	19
3. Información Sobre La Organización .....	20
3.1 Misión .....	20
3.2 Visión.....	20
3.3 Descripción De La Organización O Entidad. ....	21
4. Marcos De Referencia .....	22
4.1 Marco De Antecedentes Jurídicos .....	22
4.2 Marco Teórico.....	26
4.3 Marco Conceptual.....	28
4.3.1 Derecho Laboral.....	28

4.3.2 Derecho Al Trabajo.....	28
4.3.3 Seguridad Social .....	29
4.3.4 Calificación De Perdida De La Capacidad Laboral .....	29
4.3.5 Incapacidad Permanente Parcial .....	30
4.3.6 Invalidez.....	30
4.3.7 Minusvalía.....	30
4.3.8 Estabilidad Laboral Reforzada.....	31
5. Cronograma .....	31
5.1 Cronograma De Reuniones Con El Director .....	32
6. Primer Informe Practica Jurídico Social .....	34
6.1 Introducción .....	34
6.2 Metodología .....	35
6.3 Desarrollo.....	35
6.3.1 Actividad No 1 Inducción Al Centro De Atención Laboral De Puerto Wilches: Cómo Llevar El Trabajo, Términos Y Cuestiones Básicas Necesarias Para Dar Inicio Al Acompañamiento Jurídico De Usuarios. ....	36
6.3.2 Actividad No 2 Capacitación Para La Atención Integral De Los Usuarios, Con Enfoque Psicosocial.....	36
6.3.3 Actividad No. 3. Creación De Conceptos Jurídicos Para Organizaciones Sindicales Y Creación De Piezas Graficas Para Dar Orientación A Trabajadores.....	37
6.3.4 Actividad No. 4. Acercamiento A Las Organizaciones Sindicales Y Reconocimiento Del Territorio Con Una Vista Histórica Del Mismo. ....	40
7. Segundo Informe Práctica Jurídico Social.....	41
7.1 Introducción.....	41
7.2 Desarrollo.....	42
7.3.1 Actividad No. 1. Calificación Errónea De Origen De Enfermedad, Caso Yesenia Moreno Arias.....	42
7.3.2 Actividad No. 2. Caso Abel José Enciso López, Calificación Del 0%.....	43

7.3.3 Actividad No. 3. Mecanismos Jurídicos De Solución. ....	43
7.3.4 Actividad No. 4. Solución Jurídica De Casos Y Otras Atenciones. ....	44
8. Tercer Informe Práctica Jurídico Social.....	45
8.1. Introducción.....	45
8.2. Desarrollo.....	46
8.2.1 Actividad No.1. Brigada Jurídica Puente Sogamoso.....	46
8.2.2. Actividad No. 2. Atención Centro De Atención Laboral Puerto Wilches.....	47
8.2.3 Actividad No. 3. Control De Casos Y Actualización Plataforma Legis.....	49
8.2.4 Actividad No. 4. Tutoría Estabilidad Laboral Reforzada.....	49
9. Cuarto Informe Práctica Jurídico Social.....	50
9.1 Introducción.....	50
9.2 Desarrollo.....	50
9.2.1. Actividad No.1. Caso Adán Cardozo Beleño.....	51
9.2.2 Actividad No. 2. Continuidad De Asesoría Jurídica.....	51
9.2.3 Actividad No. 3. Desarrollo Cartilla Instructiva E Ilustrativa.....	51
10..... Informe Final Práctica Jurídica-Social	
.....	58
10.1. Introducción.....	58
10.2. Desarrollo.....	59
10.2.1. Objetivo No. 1. Promover La Defensa Y Protección Del Derecho A La Calificación De La Pérdida De Capacidad Laboral. ....	59
10.2.2. Objetivo No. 2. Ilustrar, Promover Y Proteger El Derecho A La Calificación De La Pérdida De Capacidad Laboral Como Medio Para Acceder A La Garantía Y Protección De Otros Derechos Fundamentales Como La Salud, La Seguridad Social Y El Mínimo Vital En Trabajadores Afectados Por Una Enfermedad O Accidente, Producido Con Ocasión O Como Consecuencia De La Actividad Laboral, O Por Causas De.....	60
Origen Común.....	60

10.2.3. Objetivo No. 3. Crear A Raíz De La Experiencia Jurídica Una Cartilla Que Permita A Los Trabajadores Usuarios Del Cal Conocer El Proceso Y La Defensa Correcta Para Reclamar El Derecho A La Calificación De .....	61
La Pérdida De Capacidad Laboral. ....	61
11. Conclusiones .....	61
Referencias Bibliográficas.....	63

**Lista de Tablas**

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. <i>Cronograma</i> .....	31
Tabla 2. <i>Cronograma de reuniones con el director</i> .....	32

**Lista de Figuras**

	<b>Pág.</b>
Figura 1 <i>Infografía Incapacidad laboral primera parte</i> .....	38
Figura 2 <i>Infografía incapacidad laboral segunda aprte</i> .....	39
Figura 3 <i>Cartilla primera página.</i> .....	52
Figura 4 <i>Cartilla segunda página.</i> .....	53
Figura 5 <i>Cartilla tercera página</i> .....	54
Figura 6 <i>Cartilla cuarta página.</i> .....	55
Figura 7 <i>Cartilla última página.</i> .....	57

### Lista de Apéndices

- Apéndice 1. Tutela Diana Patricia Guerra Consuegra.
- Apéndice 2. Concepto acerca de la pensión.
- Apéndice 3. Recurso Yesenia Arias.
- Apéndice 4. Recurso Abel José Enciso López.
- Apéndice 5. Derecho de petición Edilberto Prados Calderón.
- Apéndice 6. Derecho de petición Rafael Darío Acuña.
- Apéndice 7. Asesoría Temístocles Hoyos Perez.
- Apéndice 8. Concepto pago del empleador a la ARL.
- Apéndice 9. Renuncia a la ejecutoria de Jorge Eber Ríos.
- Apéndice 10. Oficio Jorge Eber Ríos.
- Apéndice 11. Derecho de petición Maicoll Correa Santiago.
- Apéndice 12. Tutela Maicoll Correa Santiago.
- Apéndice 13. Impugnación de tutela Maicoll Correa Santiago.
- Apéndice 14. Recurso Maicoll Correa Santiago.
- Apéndice 15. Solicitud Cristhian Herney Flórez.
- Apéndice 16. Desacato Francisco Prado Calderón.
- Apéndice 17. Querrela Trino García García.
- Apéndice 18. Liquidación Evangelina Remolina.
- Apéndice 19. Tutela Ignacio Muñoz Mejía.
- Apéndice 22. Tutela Yorlenis Vanegas Palacios.
- Apéndice 23. Queja Juan Carlos Ibáñez.

Apéndice 24. Asesoría Elder León Sánchez.

Apéndice 25. Asesoría Víctor Manuel Camacho.

Apéndice 26. Tutela Oscar Alberto Acevedo.

Apéndice 27. Derecho de petición Carlos Daniel Ardila.

Apéndice 28. Derecho de petición Adán Cardozo Beleño.

Apéndice 29. Recurso Cindy Tatiana Osorio Romero

Apéndice 30. Recurso Marlene Afanador Pinzón.

Apéndice 31. Concepto pensión subsidiada.

Apéndice 32. Infografía Incapacidad Laboral

## Resumen

**Título:** Orientación Técnica Y Jurídica A Trabajadores Y Trabajadoras Del Sector Palmero En La Región Del Magdalena Medio, En El Marco De La Defensa Y Protección Del Derecho A La Calificación De Pérdida De La Capacidad Laboral A La Luz Del Principio De Integralidad, Atendidos En El Centro De Atención Laboral Puerto Wilches \*

**Autor:** David Santiago Mantilla Pérez.\*\*

**Palabras Clave:** Capacidad laboral, pérdida de la capacidad labora, seguridad social, dictamen, derechos, laboral

**Descripción:** En el marco de la defensa de los derechos laborales, proteger el acceso a una calificación a la pérdida de la capacidad laboral es una necesidad, en territorios donde predominan las actividades laborales de alto riesgo como es la industria de la palma de aceite los accidentes laborales o las enfermedades generadas con el paso del tiempo son muy comunes entre trabajadores, generando que por miedo a ser despedido el trabajador oculte su malestar y no busque respuesta médica y jurídica inmediata. El desconocimiento del trabajador en el proceso de calificación resulta en dictámenes distantes a la realidad médica y social ya que se desconoce que estos pueden ser apelados.

Este trabajo busca la promoción y protección del derecho a la calificación de la pérdida de la capacidad laboral de los usuarios del Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches en la región del Magdalena medio por medio de mecanismos jurídicos apoyado en la relación e interacción directa con el trabajador y el territorio, permitiendo entender así la necesidad y realidad social específica. Esto, acompañado de un aprendizaje jurídico y social enriquecedor para el practicante de la Escuela de Derecho de la Universidad Industrial de Santander, permitiendo entender el derecho como mecanismo de defensa del más necesitado.

---

\* Trabajo de Grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho. Director: Diego Alfredo López Porras Abogado.

### Abstract

**Title: Technical And Legal Guidance To Workers In The Palm Sector In The Magdalena Medio Region, Within The Framework Of The Defense And Protection Of The Right To Qualification Of Loss Of Work Capacity In Light Of The Principle Of Integrality, Assisted At The Center Of Labor Attention Puerto Wilches \***

**Author:** David Santiago Mantilla Pérez \*\*

**Key Words:** Work capacity, loss of work capacity, social security, opinion, rights, labor.

**Description:** Within the framework of the defense of labor rights, protecting access to a qualification to the loss of work capacity is a necessity, in territories where high-risk work activities predominate, such as the oil palm industry, occupational accidents or diseases generated over time are very common among workers, discovering that for fear of being fired the worker hides his discomfort and does not seek immediate medical and legal response. The lack of knowledge of the worker in the qualification process results in opinions that are distant from the medical and social reality since it is unknown that these can be appealed.

This work seeks the promotion and protection of the right to qualify for the loss of work capacity of the users of the Labor Care Center of Puerto Wilches in the Magdalena Medio region through legal mechanisms supported by the relationship and direct interaction with the worker and the territory, thus allowing to understand the need and specific social reality. This, accompanied by an enriching legal and social learning for the practitioner of the School of Law of the Industrial University of Santander, allowing to understand the law as a defense mechanism for the most needy.

---

\* Degree Work

\*\* Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Sciences. Director: Diego Alfredo López Porras Lawyer.

## Introducción

La capacidad para trabajar es el pilar para ejercer el derecho al trabajo, históricamente quien no tenía aptitudes o bien las perdía, era despojado de su oficio y visto socialmente como un “inservible”, sin embargo, la evolución de las sociedades y el contexto histórico dieron origen a derechos, reglas y principios que provenían de las costumbres de cada época. Esta evolución mostró la necesidad de que aquella fuerza de trabajo tuviera límites y fuese vista de forma justa, lo que dio origen al Derecho Laboral. Surgió entonces la necesidad de proteger a ese trabajador que sufriese un accidente o una situación que implicara perder su fuerza de trabajo o mejor dicho su capacidad laboral; en Colombia para llegar a esta protección se creó el dictamen de pérdida de capacidad laboral que permite al trabajador ubicarse dentro de unos porcentajes para hacer valer sus derechos, aun así, existiendo este mecanismo, nos encontramos en un momento histórico en el que la negligencia, las injusticias y la corrupción priman, el sistema busca su beneficio y marca las diferencias tanto políticas, como de clase o bien de género a la hora de actuar vulnerando así el derecho a la calificación de la pérdida de capacidad laboral. Por ello en búsqueda de que todos tengan acceso a la justicia nace el Centro de Atención Laboral (CAL), que tiene como objetivo la defensa a los derechos al trabajo y la seguridad social en trabajadores y trabajadoras, para conseguir este fin el Centro de Atención Laboral establece convenios con las universidades para que los estudiantes estén al servicio de la defensa por la equidad y la justicia mediante el ejercicio práctico de lo aprendido en la academia.

Esta práctica social como requisito para obtener el título de grado evidenciará la necesidad que tienen los trabajadores de informarse y defenderse íntegramente en procesos de calificación de la pérdida de capacidad laboral. Además, se llevarán a cabo campañas de

divulgación de información en las que se mostrará el debido proceso, como interpretar los porcentajes y como aplicarlos al caso concreto, por ejemplo, en caso de darse calificación integral de invalidez o de cumplirse los requisitos para la estabilidad laboral reforzada. En estas campañas se materializará esa información para que perdure mediante piezas gráficas y/o aplicaciones, cartillas prácticas que permitan al trabajador entender cómo defender su derecho a la calificación de la pérdida de la capacidad laboral. La propuesta de práctica socio jurídica denominada “Orientación Técnica Y Jurídica A Trabajadores Y Trabajadoras Del Sector Palmero En La Región Del Magdalena Medio, En El Marco De La Defensa Y Protección Del Derecho A La Calificación De Pérdida De La Capacidad Laboral A La Luz Del Principio De Integralidad, Atendidos En El Centro De Atención Laboral Puerto Wilches” buscará en 4 meses, mediante modalidad remota, la orientación y asesoría jurídica de manera individual y colectiva de los trabajadores y trabajadoras de escasos recursos económicos, en materia de derecho laboral, seguridad social y libertad sindical, haciendo especial énfasis en la protección y promoción del derecho a la calificación de la pérdida de capacidad laboral.

### **Planteamiento del problema**

Un trabajador puede perder total o parcialmente su capacidad laboral ya sea por una enfermedad o accidente, producido con ocasión o como consecuencia de la actividad laboral, o por causas de origen común, en el ordenamiento jurídico Colombiano existen mecanismos que protegen al trabajador cuando esto se da, por ejemplo, el derecho a la calificación de la pérdida de capacidad laboral, este es quien abre las puertas a la protección de otros derechos fundamentales, he ahí la importancia de que en la calificación de pérdida de capacidad laboral el trabajador sea orientado para llegar a una calificación justa e integral.

Por eso es necesario que desde el Centro De Atención Laboral se incida sobre el trabajador principalmente del sector palmero para que este sea conocedor y sepa cómo actuar en caso de sufrir la pérdida parcial o total de su capacidad laboral.

Entonces surge la pregunta ¿Cómo lograr una defensa y aplicación efectiva del derecho a la calificación de la pérdida de capacidad laboral como método de garantía para preservar el derecho al trabajo?

### **Alcance del trabajo**

El alcance de la práctica jurídica social consiste en crear un entorno de promoción, defensa y formación que permita a los trabajadores hacer uso de forma satisfactoria del derecho a la calificación de la pérdida de capacidad laboral bajo el principio de integralidad. La atención

será brindada a trabajadores que asistan al Centro de Atención Laboral Puerto Wilches, en la región del Magdalena Medio. Este trabajo de investigación, formación, divulgación y práctica contribuirá con la defensa, protección y capacitación de los derechos laborales de los trabajadores con enfoque en la calificación de la pérdida de capacidad laboral, esto a través del conocimiento y enseñanza de herramientas jurídicas y administrativas para la defensa correcta de su derecho en oposición al sistema capitalista que lo ve como un subordinado y por ende viola constantemente ese derecho para preservar intereses económicos propios. Para lograr lo mencionado, se darán jornadas constantes de capacitación a los practicantes por parte de un equipo idóneo ofrecido por el Centro de Atención Laboral, con el fin de brindar atención destacada a los usuarios que se presentan diariamente a esta entidad.

## **1. Objetivos**

### **1.1 Objetivo General**

Promover la defensa y protección del derecho a la calificación de la pérdida de capacidad laboral.

### **1.2 Objetivos Específicos**

Ilustrar, promover y proteger el derecho a la calificación de la pérdida de capacidad laboral como medio para acceder a la garantía y protección de otros derechos fundamentales como la salud, la seguridad social y el mínimo vital en trabajadores afectados por una enfermedad o accidente, producido con ocasión o como consecuencia de la actividad laboral, o por causas de origen común.

Crear a raíz de la experiencia jurídica una cartilla que permita a los trabajadores usuarios del CAL conocer el proceso y la defensa correcta para reclamar el derecho a la calificación de la pérdida de capacidad laboral.

## **2. Orientación Técnica Y Jurídica A Trabajadores Y Trabajadoras Del Sector Palmero En La Región Del Magdalena Medio, En El Marco De La Defensa Y Protección Del Derecho A La Calificación De Pérdida De La Capacidad Laboral A La Luz Del Principio De Integralidad, Atendidos En El Centro De Atención Laboral Puerto Wilches**

### **2.1 Metodología**

Teniendo en cuenta el alcance y la metodología planteados, el cronograma será el siguiente: El primer mes será de formación e incorporación a la práctica en el Centro de Atención Laboral. En el segundo mes se brindará una atención integral que permita el manejo de los usuarios; además, se emplearán las herramientas legales necesarias para la resolución de sus conflictos y se empezará a recopilar información para llegar a los objetivos de la práctica. En el tercer mes y teniendo como guía la información recopilada se iniciará un análisis de datos y se procederá a la orientación jurídica y publicitaria, que permita entender el derecho a la calificación de la pérdida de capacidad laboral y el cómo actuar de forma correcta para preservar de forma íntegra este derecho.

Finalmente, en el cuarto mes de práctica se recolectará toda la información para iniciar una campaña de promoción y defensa de los derechos del trabajo. En el transcurso del tiempo en mención, se hará entrega al director de práctica de informes mensuales en donde se evidencie el trabajo desempeñado, el cumplimiento de los objetivos descritos y las conclusiones que derivan.

### **3. Información sobre la organización**

El Centro de Atención Laboral – CAL- es una dependencia de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC). A partir de febrero del año 2011, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores de ORIENTACIÓN JURÍDICA A PALMICULTORES POR COVID-19 21 Colombia (CTC), ambas desde el nivel Nacional, suscribieron un acuerdo de cooperación para adelantar conjuntamente la iniciativa de los CAL, permitiendo brindar una mayor solidez institucional y un mejor manejo político y administrativo de esta dependencia. El programa Centro de Atención Laboral financiado por el departamento del Trabajo de los Estados Unidos y operado por la Escuela Nacional Sindical. La ENS es una organización de carácter nacional fundada por defensores de derechos humanos hace 35 años que tiene por objeto la formación e investigación en el mundo del trabajo.

#### **3.1 Misión**

Los CAL han desarrollado un modelo de atención y de gestión idóneos y se han comenzado a consolidar como instituciones líderes en defensa de trabajadores y trabajadoras en el país, obteniendo un reconocimiento a nivel nacional. Asimismo, los CAL se han proyectado a nivel social como una iniciativa de cooperación entre las centrales sindicales en la búsqueda de una solución a la problemática socio económico que viven miles de personas trabajadoras en el país.

#### **3.2 Visión**

En el año 2022, en cada departamento del país, las centrales sindicales tendrán un CAL, generando una cobertura de atención a nivel nacional, gracias al fortalecimiento de la

infraestructura, el mejoramiento de la capacidad de acción y la consolidación de relaciones con diferentes actores sociales y políticos para la defensa de los derechos laborales, de la seguridad social, protección a la libertad sindical y formalización laboral, consolidándose los CAL como instituciones pioneras en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y la atención jurídica y psicosocial a trabajadores y trabajadoras del país. El objeto social de la entidad tiene su punto central en brindar orientación y asesoría jurídica y psicosocial gratuita a trabajadoras y trabajadores creando espacios no discriminatorios, en donde se hace primordial el buen trato al trabajador, tanto a personas sindicalizadas como no sindicalizadas, teniendo como prioridad inculcarle al trabajador la importancia de gozar de inclusión laboral, la formalización laboral y la protección a las libertades sindicales.

### **3.3 Descripción de la organización o entidad.**

El servicio se presta a través de estudiantes de derecho que se encuentran finalizando sus estudios profesionales (asesoría jurídica) y por estudiantes de trabajo social que se encuentran finalizando su plan de estudios (asesoría psicosocial), que se vinculan a la institución gracias a convenios de práctica suscritos con algunas Universidades de la ciudad. Cada una de las labores descritas es direccionada por profesionales en derecho que se encargan de encaminar, revisar y dirigir que las acciones de los estudiantes sean regidas conforme a los lineamientos del CAL a nivel nacional. Cada Centro cuenta con un equipo conformado por defensores de derechos laborales con experiencia en la asesoría y acompañamiento jurídico al movimiento sindical. Así el proyecto cuenta con una dirección técnica, una asistencia administrativa y dos profesionales de apoyo. Lo anterior, garantiza que los estudiantes en práctica cuenten con un equipo capacitado para orientar el ejercicio formativo, investigativo y acompañamiento jurídico.

#### **4. Marcos de referencia**

##### **4.1 Marco de antecedentes jurídicos**

Desde la misma creación del Derecho laboral, se ha observado la desigualdad de poder que hay entre las partes que conforman las relaciones laborales, es decir, entre empleador y trabajador; esto derivado de las diferentes condiciones materiales en las que se da este vínculo contractual, favoreciendo indefectiblemente al empleador por su condición de dueño de los medios de producción y, por el contrario, dejando indefenso al trabajador quien cuenta únicamente con su fuerza de trabajo. Es por ello que en Colombia, con la finalidad de dar equilibrio y apostar a la protección del derecho al trabajo, mediante la ley 100 de 1993, fue creado el sistema de seguridad social integral, con la finalidad de entregar la cobertura en salud y los riesgos de invalidez, vejez y muerte, al igual que la cobertura en casos de accidentes de trabajo, a los trabajadores y a su vez, generando la obligación al empleador de afiliar a sus trabajadores a un régimen pensional, de salud (EPS) y de riesgos profesionales (ARL).

Esta situación de desigualdad ha sido reconocida en la jurisprudencia, tomando la visión constitucional y desarrollándola en la sentencia C-1110 del 2001, menciona la corte que:

“Cuando la Constitución se refiere al trabajo como objetivo y fundamento esencial de la organización política, proclamando su doble condición de derecho fundamental y de obligación social, imponiéndole al Estado el compromiso de protegerlo de manera especial en sus distintas modalidades, no está haciendo otra cosa que reconocer la desigualdad intrínseca en las relaciones laborales, derivada no sólo del papel que juegan el capital y el trabajo en el sistema económico sino, en concreto, del rol que en dichas relaciones asumen empleadores y trabajadores.” (Corte Constitucional, Sentencia C-1110 de 2001)

Aparece la constitución de 1991 que blinda protección tanto a la seguridad social como al derecho al trabajo, aparte de integrar principios y tratados internacionales necesarios para la protección de ambos, en el artículo 53 se exponen los principios mínimos que rigen las relaciones laborales: “1 Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

“Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.” (Const., 1991, art. 53)

Esa “garantía a la seguridad social” es una obligación del empleador que consiste en afiliar a sus empleados al sistema integral de seguridad social, el cuál comprende la pensión, la salud (EPS) y los riesgos profesionales (ARL).

En la búsqueda de garantías la ley 100 de 1993 incluye el principio de integralidad, que busca un plan de atención integral para garantizar el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación, con plena observancia de los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. Pero este no se queda ahí, la Corte Constitucional en sentencia T-619 de 2014 menciona que:

“El principio de integralidad en salud se concreta en que el paciente reciba los servicios médicos que requiere para atender su enfermedad, de manera oportuna, eficiente y de alta calidad. Además, comprende la garantía de las facetas del derecho a la salud que ocurre en la posible afección que puede padecer una persona. De tal forma que este principio obliga a que las entidades del sistema de salud presten a los pacientes toda la atención necesaria, sin que haya que acudir al ejercicio de acciones legales de manera reiterada y prolongada en el tiempo para tal efecto.” (Corte Constitucional, Sentencia T-619 de 2014).

Hay que enfocarnos entonces en la calificación de la pérdida de capacidad laboral, esta, es un dictamen pericial en el cual se establece un porcentaje de pérdida de capacidad laboral como consecuencia de una enfermedad, accidente o de ambas, que permitirá al afectado tener garantías para de ser posible conservar su trabajo y de no ser así mantener su mínimo vital.

¿Entonces por qué es importante el principio de integralidad? En el decreto número 1507 de 2014 que es por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional se toma la importancia de este principio para llegar a la calificación oportuna.

“2. Principio de Integralidad. El Manual acoge el principio general de “integralidad” como soporte de la metodología que se expondrá en adelante para calificar las deficiencias en la capacidad laboral u ocupacional. La integralidad es referida al Modelo de la Ocupación Humana que describe al ser humano desde tres componentes interrelacionados: volición, habituación y capacidad de ejecución; estos tres aspectos tienen en cuenta los componentes biológico, psíquico y social de las personas y permiten

establecer y evaluar la manera como se relacionan con su ambiente.” (Decreto 1507 de 2014).

Durante el proceso se busca conseguir también una rehabilitación integral, esta implica que usuario logre reubicarse, readaptarse en su actividad laboral.

La necesidad de que este derecho sea promovido y protegido de forma correcta se sustenta en como históricamente aun existiendo protección para quienes padezcan situaciones adversas los empleadores mantienen vulneración de múltiples derechos y en muchas ocasiones el desconocimiento o bien el miedo, permiten que se den estas situaciones ilegales, la OIT menciona que:

“Las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente -la cual es clave para reducir la pobreza extrema.” (Organización Internacional del Trabajo 2023).

En el *Decreto 1507 de 2014* (Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional) se establece todo el proceso de calificación.

## 4.2 Marco teórico

El presente trabajo se dirige a la protección y promoción de los derechos de los trabajadores de la palma con énfasis en el derecho a la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, por esto es necesario un análisis teórico que permita visibilizar los derechos que se desprenden de esta calificación.

Al ser un mecanismo para la defensa del trabajo, se debe dejar que la Constitución Política de Colombia define trabajo como: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución Política de Colombia, 1991).

Para llegar a qué derechos se desprenden de la calificación Naranjo Valencia la define como:

“Se entiende por calificación de pérdida de capacidad laboral el mecanismo que permite establecer el porcentaje de afectación del conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social que le permiten al individuo desempeñarse en un trabajo habitual”. (Valencia, 2015)

Esto para la Corte Constitucional se traduce en:

“La calificación de la pérdida de capacidad laboral ha sido considerada por la jurisprudencia constitucional, como un derecho que tiene toda persona, el cual cobra gran importancia al constituir el medio para acceder a la garantía y protección de otros derechos fundamentales como la salud, la seguridad social y el mínimo vital, en la medida que permite establecer a qué tipo de prestaciones tiene derecho quien es afectado por una enfermedad o accidente, producido con ocasión o como consecuencia de la actividad laboral, o por causas de origen común.”. (T-056 de 2014)

Esta definición de la corte es la que permite asegurar que la clasificación de la pérdida de capacidad laboral va mucho más allá de un porcentaje:

“La calificación de pérdida de capacidad laboral es un derecho de toda persona, con la cual se busca determinar el acceso a beneficios prestacionales como la pensión de invalidez o la indemnización por un daño corporal. Es un medio probatorio para el goce efectivo de otros derechos fundamentales como la salud, la seguridad social y el mínimo vital” (Burgos, Méndez & Moncada, 2015)

Teniendo claro que la clasificación de la pérdida de capacidad laboral da apertura a salvaguardar y hacer efectivos otros derechos para conseguir su promoción es necesario saber cuándo es posible realizarse:

“Es posible solo cuando, se hubiere culminado el proceso de rehabilitación integral y las lesiones sufridas en el accidente o sus secuelas y las derivadas de la enfermedad o sus secuelas, se encuentren estabilizadas médicamente.

Cuando sin haberse culminado el proceso de rehabilitación, ya estén instauradas las secuelas funcionales o desde el punto de vista médico se conceptúe que la rehabilitación no generara mejoría funcional al estado clínico del trabajador.

Cuando se hubiere completado como máximo 540 días de incapacidad continúa prolongada sea por evento de origen común o laboral.” (Burgos, Méndez & Moncada, 2015)

Podemos concluir entonces que la clasificación de la pérdida de capacidad laboral es un derecho que protege un amplio margen de derechos del trabajo, que los accidentes o enfermedades son objeto de protección y además se deja plasmada la posibilidad de inicio de la clasificación como forma de dar promoción a la misma.

### **4.3 Marco conceptual**

#### ***4.3.1 Derecho laboral***

El Derecho laboral puede ser definido como los principios y normas que regulan las relaciones laborales, según el Código Sustantivo del trabajo su objeto es: “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (Código Sustantivo del Trabajo). Este está compuesto por una variedad de principios constitucionales, la igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

#### ***4.3.2 Derecho al trabajo***

El derecho al trabajo es un derecho fundamental en el que toda persona tiene derecho a trabajar y a elegir su trabajo en el que se den condiciones justas también dentro del ejercicio de este derecho está la capacidad para crear o hacer parte de un sindicato en defensa de sus intereses. En el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se menciona que: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene

derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

#### ***4.3.3 Seguridad social***

La seguridad social es un derecho fundamental que protege la salud, la pensión y el desempleo, esta según la OIT es:

“La seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.” (Organización Internacional del Trabajo).

El Ministerio del Trabajo de Colombia la define como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos que se conforman por los regímenes generales establecidos para pensión, salud, riesgos laborales, subsidio familiar y los servicios sociales complementarios establecidos en la ley. En Colombia este sistema cubre eventualidades como la de alteración a la salud, incapacidad laboral, desempleo, vejez y muerte, para cuya protección se establecieron los sistemas de Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y de Subsidio Familiar.

#### ***4.3.4 Calificación de pérdida de la capacidad laboral***

Se entiende por calificación de pérdida de capacidad laboral el mecanismo que permite establecer el porcentaje de afectación del conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o

potencialidades de orden físico, mental y social que le permiten al individuo desempeñarse en un trabajo habitual. (Naranjo, 2015)

#### ***4.3.5 Incapacidad permanente parcial***

Según la definición del Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional 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. (Decreto 1507 de 2014).

#### ***4.3.6 Invalidez***

Definida en el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional como: la pérdida de la capacidad laboral u ocupacional igual o superior al cincuenta por ciento (50%). (Decreto 1507 de 2014)

#### ***4.3.7 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 estas y alteran su entorno. (Decreto 1507 de 2014)



<p><i>Actividad 2. Resolución de conflictos mediante herramientas legales y recopilación de información.</i></p>												
<p><i>Actividad 3. Se hará un análisis de datos y se procederá a la orientación jurídica y publicitaria, que permita entender el derecho a la calificación de la pérdida de capacidad laboral y el cómo actuar de forma correcta para preservar de forma íntegra este derecho.</i></p>												
<p><i>Actividad 4. Se organizará toda la información para elaborar material gráfico y didáctico que se usará en una campaña de promoción y defensa a los derechos laborales.</i></p>												

**5.1 Cronograma de reuniones con el director**

**Tabla 2**

*Cronograma de reuniones con el director*





Durante este mes, se estudió como llevar a cabo el flujograma de atención psicosocial en caso de ser necesario. Aunado a esto, se realizaron capacitaciones y estricto acompañamiento para poder orientaciones técnicas y jurídicas acertadas. Todo esto con el seguimiento de las leyes tanto laborales y/o penales que permitieran llegar a dar soluciones a los respectivos problemas que se presentaran de parte de los trabajadores.

## **6.2 Metodología**

En base al cumplimiento de la práctica jurídico social, presentada y aprobada con anterioridad y, con el objetivo de materializar lo planteado, una vez realizada reunión con el tutor se definió las siguientes fechas para entregas de los respectivos informes:

1. INFORME UNO 30 DE OCTUBRE DEL 2022
2. INFORME DOS 15 DE NOVIEMBRE DE 2022
3. INFORME 3 TRES 6 DE DICIEMBRE DEL 2022
4. INFORME CUARTO 6 DE ENERO DEL 2022

## **6.3 Desarrollo**

A continuación, se expondrán las actividades referenciadas en el cronograma de ejecución de la práctica jurídico social. Actividades que fueron realizadas en aras de dar inicio al cumplimiento del primer objetivo específico. Las cuales son:

***6.3.1 Actividad No 1 Inducción al centro de atención laboral de Puerto Wilches: cómo llevar el trabajo, términos y cuestiones básicas necesarias para dar inicio al acompañamiento jurídico de usuarios.***

**6.3.1.1 Ejecución:** Al iniciarse el primer mes de la práctica jurídico social, se llevaron a cabo reuniones de carácter presencial en el Consultorio Jurídico de la Universidad Industrial de Santander, en donde acompañados de la doctora y tutora Marely Cely y el doctor Andrey Piñeres, se capacitó sobre el funcionamiento del Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches, cómo se componía y cómo articulaba con la Escuela Nacional Sindical.

En estas jornadas se recalcó la importancia de saber que somos abogados del pueblo y para el pueblo, de la importancia de reivindicar los derechos del trabajador.

En estas reuniones se conversó acerca del tema del sindicalismo, se nos expusieron las diferentes organizaciones y se nos guio en cómo tratar casos concretos, además, de retomar conceptos del Derecho Laboral Colectivo, recordar el derecho a organizarse, así como también el derecho a la huelga entre otros, con el fin de exponernos la situación real del territorio.

En estas reuniones fueron asignados los territorios que cada uno cubriría, en donde se me asigno el Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches, en donde estaría guiado de la doctora Elvia Saucedo.

***6.3.2 Actividad No 2 Capacitación para la atención integral de los usuarios, con enfoque psicosocial.***

En el transcurso del mes, se llevaron a cabo distintas reuniones vía Google Meet, en las cuales con el acompañamiento de la directora Marely Cely, y las profesionales Yuri Paola Sanchez y Nargy Lugo se llevaron a cabo jornadas de capacitación acerca de la necesidad de hacer un análisis psicosocial de cada usuario, en estas reuniones se hizo un enfoque específico a

la humanización del derecho, a esa necesidad de hacer un enfoque psicosocial y dar un trato especial según el tipo de persona que se presentara.

Se nos expuso el flujograma de la atención psicosocial, en el cual nos hacían entender que, en ciertas ocasiones, las diferentes problemáticas vividas por los usuarios podrían generar que no solo necesitara asistencia jurídica, sino también asistencia psicosocial, por lo que se nos inculcaron los primeros auxilios psicosociales y el cómo activar el protocolo del flujograma para con previo consentimiento del usuario remitirlo al área psicosocial además de su acompañamiento jurídico.

Se estudiaron también los riesgos psicosociales y lo que podría generar una mala atención, llegándose a mostrar situaciones en las que se encontrarían efectos de impacto y daño a corto, mediano y largo plazo, seguido de esto se nos presentaron las condiciones mediadoras, las cuales funcionan para regular estos efectos y ahí es donde precisamente entra esa red de apoyo con la que se cuenta.

### ***6.3.3 Actividad No. 3. Creación de conceptos jurídicos para organizaciones sindicales y creación de piezas graficas para dar orientación a trabajadores.***

Siguiendo con el desarrollo del mes, la doctora Marely después de intensas jornadas de capacitación empezó a orientarme para la creación de conceptos jurídicos y piezas graficas que solucionararan peticiones de las organizaciones sindicales al Cal.

Se desarrollaron diferentes conceptos entre los cuales se destacan:

1. Concepto de pensión subsidiada en consorcio con Colombia adulta mayor, explicación específica de requisitos, explicación del concepto y cómo aplicar al régimen.

2. Elaboración de pieza comunicativa para llevar a cabo la reclamación de derechos de una incapacidad laboral, en la que se mostró cómo actuar y reclamar frente a esta

**Figura 1**

*Infografía incapacidad laboral primera parte.*

La EPS debe garantizar el reconocimiento de las incapacidades hasta tanto el trabajador se recupere o sea pensionado por invalidez.

# Incapacidad laboral

## Guía para entender la incapacidad laboral



**¿QUÉ ES?**

Es la incapacidad que afronta un trabajador para laborar como consecuencia de una enfermedad o un accidente. Esta puede ser de origen común o de origen laboral, y temporal o permanente, y en Colombia el trabajador recibe un auxilio económico mientras esté incapacitado.

**incapacidad de origen común**

Es la incapacidad que afronta un trabajador para laborar como consecuencia de una enfermedad o un accidente. Esta puede ser de origen común o de origen laboral, y temporal o permanente, y en Colombia el trabajador recibe un auxilio económico mientras esté incapacitado.





**Incapacidad de origen laboral**

Es aquella que se deriva de una enfermedad ligada con las actividades del trabajador en la empresa, o de un accidente ocurrido en la empresa o en mientras estaba laborando, como por ejemplo una dolencia del túnel de Carpio en una secretaria o una fractura que sufre el trabajador mientras opera una máquina de la empresa.

La incapacidad originada en una enfermedad de origen profesional o por un accidente de trabajo, debe ser pagada por la administradora de riesgos laborales (ARL) a la que esté afiliada la empresa.

**Figura 2**

*Infografía incapacidad laboral segunda parte*



**Incapacidad laboral cuando el trabajador no está afiliado a seguridad social**

Si la empresa no tiene a su empleado afiliado a una EPS o ARL, en caso de una incapacidad la empresa deberá pagar la totalidad de la incapacidad, y en caso de que el empleado no pueda rehabilitarse o recuperar su plena capacidad, deberá pensionarlo.

Igualmente, la empresa debe asumir todo el costo de los tratamientos, medicamentos y terapias de recuperación que necesite el trabajador.

**¿Cómo se prueba la incapacidad?**

La incapacidad médica puede ser prescrita por cualquier médico que atienda al trabajador, pero la EPS sólo reconoce aquellas prescritas por sus médicos. Un trabajador que sufre un accidente o enfermedad grave acude al primer centro médico disponible, sin importar si pertenece o no a la EPS a la que está afiliado, y las incapacidades médicas que le prescriban allí son válidas, pero deben ser transcritas por la EPS para que esta las reconozca.

**¿Quién debe pagar las incapacidades?**

Las incapacidades laborales que se originan en un accidente o enfermedad de origen laboral deben ser pagadas por la ARL a la que está afiliado el trabajador. La ARL paga la incapacidad desde el día siguiente al suceso hasta que el trabajador se recupere o hasta que sea pensionado por invalidez. Las incapacidades de origen común las debe pagar el empleador, la EPS y el fondo de pensiones según la duración de la incapacidad.

La información fue tomada de:  
[https://www.gerencie.com/incapacidad-laboral.html#Que\\_es\\_una\\_incapacidad\\_laboral](https://www.gerencie.com/incapacidad-laboral.html#Que_es_una_incapacidad_laboral)

Este ejercicio fue el primer acercamiento al trabajo que se presenta dentro del Centro de Atención Laboral.

#### ***6.3.4 Actividad No. 4. Acercamiento a las organizaciones sindicales y reconocimiento del territorio con una vista histórica del mismo.***

En el trayecto final de este mes, se inició el acercamiento con las organizaciones sindicales de la zona palmera de Puerto Wilches (sintrapalmas, sintrainagro, entre otros), en donde se expuso la necesidad de trabajar de la mano de estas organizaciones y además se mencionó su estructura y funcionamiento.

Agregado a esto, se hizo un reconocimiento histórico de lo que representa Puerto Wilches, zona que ha sido históricamente afectada por el conflicto armado que se presenta en Colombia, punto muy importante ya que este análisis del territorio permite aún más entender

ciertas prácticas y costumbres específicas de la población. Se demuestra, que el sindicalismo se ve fuertemente afectado por el tema del conflicto armado, ya que históricamente muchos líderes han sido amenazados, discriminados y estigmatizados por su incansable lucha en la búsqueda de una Colombia más justa y equitativa.

El reconocimiento del territorio permitió evidenciar la falta de garantías a la hora del acceso equitativo a seguridad social y/o procesos de PCL ya que el ejercicio del trabajo en el sector palmero suele ser de carácter físico y con prácticas no supervisadas que tanto a corto como largo plazo pueden generar lesiones que derivan en procesos de PCL.

El cumplimiento de estas actividades permitió dar inicio al desarrollo de los objetivos específicos, en especial, el desarrollo de conceptos, el proceso para la reclamación de la incapacidad laboral y la orientación psicosocial, elementos que permiten dar acercamiento a esa promoción e ilustración que se busca conseguir por medio de la práctica.

Es importante mencionar que en las distintas reuniones se hizo énfasis en cuanto a que, en el Centro de Atención Laboral, la vulneración en procesos de PCL es muy común y es uno de los temas más solicitados por los sectores organizados y no organizados, por esto mismo se me asignó un estudio profundo e integro de todo lo que corresponde al tema, abordando incluso la seguridad en el trabajo.

## **7. Segundo informe práctica jurídico social**

### **7.1 Introducción.**

En el inicio del segundo mes, empieza la relación directa con los trabajadores y trabajadoras, esto permite identificar las problemáticas que presentan no solo aquellos usuarios

que asisten al CAL, sino permite ver cómo se vulneran derechos en generalidad. Esto crea problemáticas a las cuales se les deberá dar solución, para esto se profundiza en diferentes herramientas legales que permitan dar solución a conflictos y primordialmente brindar una atención integra al usuario. Se inicia la promoción del derecho a la calificación, identificando distintos problemas presentados por usuarios, además a esto se da acompañamiento jurídico en otras áreas dentro del derecho laboral.

En esta primera etapa, se identificarán los problemas a los que posteriormente se les dará una respectiva solución jurídica.

## **7.2 Desarrollo**

A continuación, se expondrán las actividades referenciadas en el cronograma de ejecución de la práctica jurídico social. Estas actividades fueron realizadas en búsqueda de cumplir los objetivos. Las cuales fueron:

### ***7.3.1 Actividad No. 1. Calificación errónea de origen de enfermedad, caso Yesenia Moreno Arias.***

En el inicio del desarrollo de las relaciones usuario practicante, es necesario primero estudiar e identificar el caso específico, el primer usuario que se presentó en relación al PCL fue La señora Yesenia Moreno Arias quien, empezó su trabajo hace cinco años en donde al ingresar no presentaba ningún tipo de dificultad médica, a los dos años de iniciar sus labores diarias como polinizadora empezó a sentir dolo en su muñeca mientras laboraba, situación que con el pasar del tiempo se agravó hasta llegar al diagnóstico de Túnel del Carpio, su situación médica claramente representaba una afectación sustancial al desempeño de sus funciones, ya que su trabajo exige maniobras de fuerza y destreza, que cada día generaban más dolor.

Su situación la llevo a iniciar proceso de calificación, en donde el origen de su enfermedad fue calificado como común. En este caso, se analiza profundamente la situación de la trabajadora, lo que nos permite asegurar que su calificación es incoherente con respecto a su situación.

### ***7.3.2 Actividad No. 2. Caso Abel José Enciso López, calificación del 0%.***

El señor Abel presenta un diagnóstico de contusión del hombro y del brazo, contusión en hemitórax y fractura de la diáfisis del cubito, que según la calificación presentada tiene por origen accidente de trabajo, en el análisis del documento, se encuentra que el valor final de pérdida de capacidad laboral tiene un porcentaje de 0%, valor que es errado, ya que su diagnóstico le impide ejercer sus labores como operador de planta, al punto de que fue despedido sin justa causa.

En el caso del señor Abel, encontramos dos graves problemáticas, la errónea calificación y su despido sin justa causa. Encontramos gravedad de derechos afectados, ya que su despido va ligado a que precisamente por su capacidad reducida no puede cumplir funciones asignadas, pero al ser calificado en cero, es despedido ya que no se acobija de derechos como la estabilidad laboral reforzada.

### ***7.3.3 Actividad No. 3. Mecanismos jurídicos de solución.***

Para poder dar solución a los distintos casos que se trataban fue necesario estudiar y repasar los distintos procesos que se podrían llevar dentro del CAL, esto de la mano de la plataforma de información Legis donde se alberga todo lo realizado desde la creación del proyecto, para ello se estudiaron y practicaron los siguientes mecanismos:

1. Tutela.

2. Recurso de reposición.
3. Recurso de apelación.
4. Derecho de petición.
5. Renuncia a la ejecutoria.
6. Realización de oficios.
7. Desacatos.
8. Querellas.
9. Liquidación de prestaciones.
10. Queja.

El análisis de estos mecanismos permite poder relacionarlos con casos específicos y dar soluciones prontas y eficaces, además, saber cómo actuar permite hacer esa promoción y adecuada protección de derechos.

#### ***7.3.4 Actividad No. 4. Solución jurídica de casos y otras atenciones.***

Después de analizar los casos específicos se plantea su solución jurídica.

En el caso de Yesenia Moreno Arias se realizó un RECURSO DE REPOSICIÓN EN SUBSIDIO DE APELACIÓN CONTRA EL DICTAMEN QUE CALIFICA ORIGEN DE LA ENFERMEDAD.

En el caso del señor Abel José Enciso López se realizó un RECURSO DE REPOSICIÓN EN SUBSIDIO DE APELACIÓN CONTRA EL DICTAMEN QUE CALIFICA ORIGEN DE LA ENFERMEDAD Y PORCENTAJE DE PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL.

Es importante mencionar que, si bien el enfoque de la práctica es el dictamen de PCL, es esta no fue la única materia específica que se trató. En el transcurso del mes se elaboraron distintas acciones de la mano de los sindicatos, entre ellos se trató el caso de la señora Diana

Patricia Guerra en el que se hizo una tutela por su derecho a la salud, se realizó concepto acerca de la sindicalización y su importancia, se llevó el caso del señor Edilberto Prados Calderón donde se realizó derecho de petición, también el caso del señor Rafael Darío Acuña García donde se realizó derecho de petición y se hizo la respectiva asesoría al señor Temistocles Hoyos Pérez sobre pensiones.

El desarrollo de estas actividades permite continuar con el cumplimiento de los objetivos, el acompañamiento jurídico en procesos de PCL permite hacer un acercamiento a las vulneraciones más comunes y las dudas más habituales que permiten recolectar información valiosa para la construcción de la cartilla.

En los casos tratados podemos encontrar falta de información acerca del debido proceso y del conocimiento de términos, puntos que no suelen explicarse, pero son sumamente importantes, ya que de vencerse algún tipo de termino no se podrá realizar acción jurídica oportuna. Es por esto por lo que más allá de realizar la acción jurídica, se inicia una capacitación al trabajador para que entienda cómo funciona el dictamen de perdida de la capacidad laboral.

## **8. Tercer informe práctica jurídico social**

### **8.1. Introducción**

En el desarrollo de la pandemia y con la eliminación de muchas de las medidas, nace la obligación y necesidad de ir a territorio, la coyuntura de la pandemia ha permitido que algunas empresas se aprovechen más de sus trabajadores y trabajadoras, manteniendo condiciones precarias de trabajo por la necesidad generada por el momento que se vive.

La virtualidad, si bien brinda muchas facilidades también aportaba en dejar rezagada a una gran parte de la población, ya que no todos contaban con aparatos electrónicos o la conexión suficiente para hacer llegar sus problemas al CAL, es por esto que como respuesta a la coyuntura se inicia el movimiento a territorio, esto permite reforzar la promoción del derecho al dictamen de PCL.

## **8.2. Desarrollo**

Los territorios objetivo de los viajes son los siguientes:

Como punto principal el Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches junto a este, sitios en donde se desarrollen caravanas jurídicas, en este caso Puente Sogamoso.

Fueron definidos los viernes y sábado para los respectivos viajes, en donde se haría atención durante todo el día.

### ***8.2.1 Actividad No.1. Brigada jurídica Puente Sogamoso***

En el inicio del mes se realizaba el traslado a Puente Sogamoso para realizar asesoría y acompañamiento jurídico, esta brigada se hace en la sede del sindicato Sintrainagro, en donde se realiza la atención de los siguientes trabajadores:

1. Caso Jorge Eber Ríos Montañez: el señor Jorge recibió dictamen de calificación PCL, con el cual está conforme, menciona que necesita su indemnización lo más rápido que sea posible, razón por la que se usa como mecanismo jurídico una *renuncia a la ejecutoria*, en la que se manifiesta la aceptación del dictamen y por lo tanto se solicita la pronta indemnización; además de esto, el señor Jorge manifiesta que Positiva no le ha pagado las incapacidades laborales, por lo que se realiza derecho de petición solicitando los pagos.

2. Caso Maicoll Correa Santiago: El señor Maicoll sufrió accidente de trabajo, la ARL no ha ofrecido atención integral, no se le renovó su contrato y recibió un PCL desfavorable que no es acorde con su situación, por ellos se realizan las siguientes acciones: En cuanto a la ARL, le fueron enviadas 40 terapias de las cuales solo se hicieron 10, por lo que se realizó *derecho de petición* solicitando se aprobaran las terapias faltantes; en cuanto a no renovación del contrato, al estar en proceso de dictamen de PCL por accidente dentro del trabajo el trabajador no puede quedar desamparado ya que es protegido por la estabilidad laboral reforzada, por lo que se realizó acción de tutela; con el tema del dictamen de PCL negativo, se realizó recurso de reposición en subsidio de apelación contra el dictamen que califica origen de la enfermedad y porcentaje de pérdida de capacidad laboral.
3. Caso Cristian Herney Flórez: El señor Cristian estaba en proceso de calificación de PCL, el cual fue archivado por desistimiento, sin embargo, menciona que el desea que se dé el proceso ya que su enfermedad agrava su situación física cada día más, todo esto por el accidente de trabajo que sufrió mientras cumplía sus labores en Palmas Monterrey S.A; siguiendo lo solicitado, se realiza una solicitud de iniciación de proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral.
4. Caso Francisco Prados Calderón: El señor Francisco menciona que se está incumpliendo un fallo de tutela a la ARL Positiva, ya que no le han aprobado ciertos medicamentos que fueron obtenidos vía tutela, por esto se realiza desacato del fallo.

### **8.2.2. Actividad No. 2. Atención Centro de Atención Laboral Puerto Wilches**

Continuando con el trabajo en territorio, se realiza movimiento al Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches, en donde primero se hizo un reconocimiento del lugar de trabajo

guiado por la doctora Elvia María Saucedo, quien dio indicaciones de cómo atender y solucionar las respectivas solicitudes.

Iniciadas las jornadas nos topamos con los siguientes casos:

1. Caso Trino García García: El señor Trino presenta dos situaciones, la primera corresponde a que su contrato fue terminado alegando el fin de la obra, pero tras el estudio de este, se determinó que no era un contrato legal, ya que no cumplía con los requisitos del contrato obra labor, es importante mencionar que no fue el único contrato de este estilo que se encontró, se descubrió que las empresas estaban abusando de este modelo para poder dar por terminada la relación de trabajo cuando quisiesen, en el caso del señor Trino, sufrió un accidente de trabajo y le fue terminado su contrato de obra labor, esto generó que junto a otros casos, se realizara una querrela. Por otra parte, se realizó acción de tutela para proteger su derecho al trabajo en la cual se recalcaba cumplir las indicaciones medicas ordenadas, además de esto se dio inicio a proceso para la calificación de PCL, por lo que se le ilustró su funcionamiento y las distintas etapas que este maneja según si el dictamen es apropiado o no.
2. Caso Evangelina Leal Remolina: La señora Evangelina trabajó durante un año en una finca por medio de contrato verbal, fue despedida de la finca sin ningún aviso previo ni justificación alguna, razón por la que acude al CAL, se realiza la respectiva liquidación.
3. Caso Ignacio Muñoz Mejía: El señor Ignacio es uno de los trabajadores que están dentro de la querrela mencionada anteriormente, al presentar mínimos problemas de salud le fue terminado su contrato de obra labor, alegando que la labor había terminado, al estudiar el contrato encontramos las mismas falencias, por lo que se realiza tutela y se adjunta el caso a la querrela. Además, se da asesoría acerca del proceso de PCL y de cómo actuar

frente a la lesión que padece, ya que argumenta que sus dolores son provocados por la fuerza utilizada al trabajar

4. Caso Juan Carlos Ibáñez Rodríguez: El señor Juan Carlos comenta que tiene problemas de convivencia dentro de la empresa con el gerente y el supervisor, Juan Carlos hace parte de un sindicato y es militante activo, el menciona que está siendo perseguido por la empresa, al punto de que le decomisaron su celular con la excusa de que en turno no se podía usar; teniendo en cuenta su situación se realiza una queja disciplinaria.
5. Caso Elder León Sánchez: El señor Elder León Sánchez menciona que fue despedido producto de un proceso disciplinario, analizando el proceso encontramos que ya se vencieron términos para realizar el respectivo recurso, el menciona que su esposa esta embarazada, situación que podría ser acogida por la estabilidad laboral reforzada, pero teniendo en cuenta los hechos narrados por Elder, la empresa no tenía conocimiento de la situación de su esposa, se realiza asesoría explicando la estabilidad laboral reforzada y el proceso disciplinario.

### ***8.2.3 Actividad No. 3. Control de casos y actualización plataforma Legis***

Finalizando el mes, se realizó el control de casos y actualización de la base de datos usada en el CAL, plataforma que permite proyectar datos concretos, ya que es necesario tener aún más acercamiento con el trabajador o la trabajadora para conocer su situación social, cosa que va mucho más allá de lo proyectado únicamente en los casos.

### ***8.2.4 Actividad No. 4. Tutoría Estabilidad Laboral Reforzada***

Si bien el trabajo de campo es vital para el fortalecimiento académico, se realizó durante el mes una jornada de estudio del derecho a la estabilidad laboral reforzada, en el que se

estudiaron todos los requisitos y casos en los que se puede llegar a solicitar, ya que en el marco del sindicalismo es uno de los derechos primordiales para garantizar el ejercicio de este.

Las actividades realizadas durante este mes permiten dar cumplimiento a la ilustración promoción y protección del derecho a la calificación de la pérdida de capacidad laboral, además de permitir identificar y reconocer las principales problemáticas que tienen los trabajadores a la hora de ejercer este derecho. La solución de casos y la exposición de este derecho permitió a los distintos trabajadores la óptima defensa de derechos fundamentales. No se puede dejar de lado la importancia del trabajo en terreno ya que permite conocer aún más la realidad específica del trabajador, la construcción en conjunto nos deja plantear una visión más humana y brinda la facilidad de explicación de derechos como el dictamen en un lenguaje sencillo.

## **9. Cuarto informe práctica jurídico social**

### **9.1 Introducción**

Continuando con el trabajo de campo en conjunto con el seguimiento de casos podemos dar por hecho que se ha realizado conexión con los trabajadores y las trabajadoras, esto nos permite identificar sus necesidades y principales dudas a la hora de iniciar un proceso de dictamen de PCL, por ello, surge la necesidad de elaborar una pieza grafica que permita ilustrar a los trabajadores y las trabajadoras cuando tengan dudas acerca del procedimiento.

### **9.2 Desarrollo**

A continuación, se expondrán las actividades referenciadas en el cronograma de ejecución de la práctica jurídico social. Estas actividades fueron realizadas en búsqueda de

cumplir el segundo objetivo específico y continuar fortaleciendo los demás objetivos. Estas fueron:

### ***9.2.1. Actividad No.1. Caso Adán Cardozo Beleño***

El señor Adán manifiesta que había iniciado proceso de PCL a raíz de un accidente de trabajo del cual no ha obtenido respuesta, sin embargo, al hacer una solicitud a Positiva para la autorización de atención de especialista, está le fue negada con el argumento de que no presentaba secuelas del accidente de trabajo y ya había sido notificado del PCL, el menciona que nunca le llegó tal notificación.

En el análisis del caso, la solución jurídica que se plantea es realizar un derecho de petición, en donde se solicitó la notificación y entrega de la calificación ya que nunca fue dada al trabajador.

### ***9.2.2 Actividad No. 2. Continuidad de asesoría jurídica***

Es importante recalcar que se continuó realizando asesoría y acompañamiento jurídico a los trabajadores y las trabajadoras que lo necesitaran en materia de Derecho Laboral, manteniendo el acercamiento a territorio y garantizando soluciones jurídicas rápidas y eficaces, esto permitió seguir desarrollando el primer objetivo planteado.

### ***9.2.3 Actividad No. 3. Desarrollo cartilla instructiva e ilustrativa***

Con el avance de la práctica, se pueden concluir las fuertes falencias de los trabajadores y las trabajadoras a la hora de saber qué hacer frente a un accidente laboral o una enfermedad que interfiera en el desarrollo de sus funciones, es por esto que es necesario exponer qué es y cómo acceder al proceso de calificación de la pérdida de la capacidad laboral.

Para esto, se hizo un repaso de los casos tratados, buscando encontrar los puntos más débiles. Estudiado esto se generaron preguntas problema que servirían de guía para realizar la cartilla las cuales son:

*¿Qué es la pérdida de la capacidad laboral?*

*¿En qué momento puedo solicitar la calificación de la pérdida de capacidad laboral?*

*¿Cómo interpretar el porcentaje calificado?*

*¿Cómo apelar la calificación si no estoy conforme?*

Siguiendo estas preguntas se desarrolló la cartilla, buscando dar la respectiva solución.

Se inició la respectiva investigación siguiendo lo que indica la ley, pero con el objetivo de plasmarlo

de una forma más sencilla y de fácil comprensión para el trabajador. Se usaron como bases:

1. El Decreto 1507 de 2014
2. La Ley 100 de 1993

**Figura 3.**

*Cartilla primera página*

## ¿QUÉ ES LA PERDIDA DE LA CAPACIDAD LABORAL?

La pérdida de capacidad laboral se da cuando un trabajador, a raíz de una enfermedad o accidente, laboral o no pierde parte de sus habilidades o destrezas para desarrollar sus actividades laborales ya sea de forma parcial o total.



❖ La calificación de la pérdida de la capacidad laboral está a cargo de la ARL, EPS o fondo de pensiones según el tipo de accidente o enfermedad.

❖ Su objetivo es determinar el porcentaje de la pérdida que se dio, para dar el manejo óptimo a cada trabajador.

Dirección: Carrera 6 # 5 – 65  
Barrio la Ciénaga  
Celular: 317 346 0957



**Figura 4.**

*Cartilla segunda página*

## ¿En qué momento puedo solicitar la calificación de la pérdida de capacidad laboral?

La calificación de la pérdida de capacidad laboral procede cuando el trabajador, por una enfermedad o accidente sin importar el origen ve afectada su capacidad laboral, es decir cuando el trabajador no se siente plenamente capaz de cumplir funciones que cumplía con normalidad antes del incidente.



### ¿Cuáles son los pasos a seguir?

Expedir las incapacidades laborales con el fin de recuperarse.

Pasados 180 días de incapacidad sin recuperación se realiza calificación.

La incapacidad puede ser permanente parcial o de invalidez.

Si la rehabilitación es favorable la calificación puede tardar hasta 360 días.

**El empleador debe aportar en la recuperación: Todas las recomendaciones médicas deben ser acatadas por el empleador, de ser necesaria una reubicación, esta debe llevarse a cabo al menos por el tiempo de recuperación.**

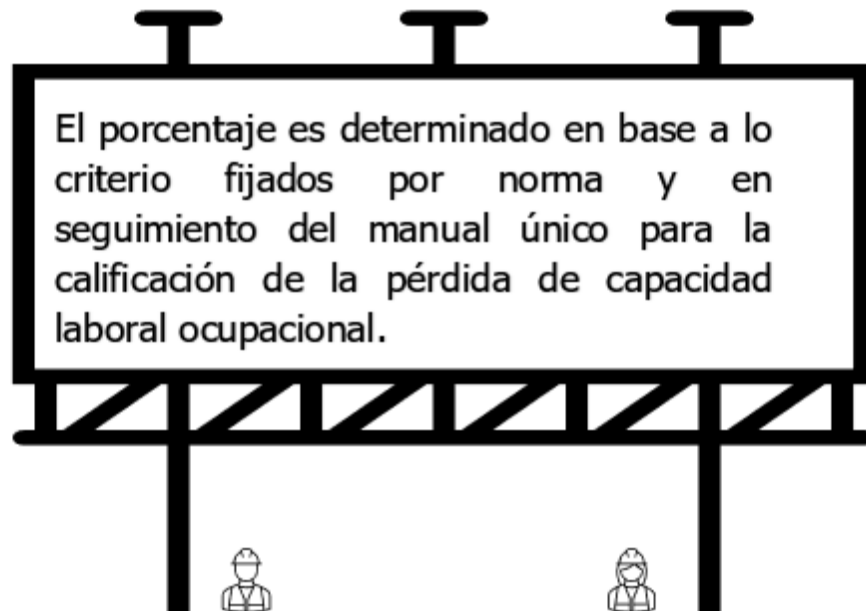
Dirección: Carrera 6 # 5 – 65  
Barrio la Ciénaga  
Celular: 317 346 0957



**Figura 5**

*Cartilla tercera página*

## ¿Cómo interpretar el porcentaje calificado?



Cuando el porcentaje es igual o mayor al cinco por ciento (5%) e inferior al cincuenta por ciento (50%) se trata de una incapacidad permanente parcial, en donde el empleador deberá reubicar al trabajador de ser posible y procederá una indemnización acorde al porcentaje emitido.

Cuando el porcentaje es igual o mayor al cincuenta por ciento (50%) se trata de invalidez, en este caso se podrá solicitar la pensión por invalidez, a la ARL si el accidente o enfermedad es de origen laboral o al fondo de pensiones si es de origen común.

Dirección: Carrera 6 # 5 – 65  
Barrio la Ciénaga  
Celular: 317 346 0957



Figura 6.

*Cartilla cuarta página*

## ¿Y si no estoy de acuerdo con la calificación?

La ley permite solicitar una revisión de la calificación inicial entregada por parte de la ARL según la ley 100 de 1993.

Cuando la calificación emitida por la ARL no es conforme a la situación del trabajador se podrá manifestar no estar de acuerdo, esto debe hacerse en los 10 días siguientes a la notificación

La ARL debe remitirlo a la Junta Regional de Calificación que entra a ser participe como tercero.

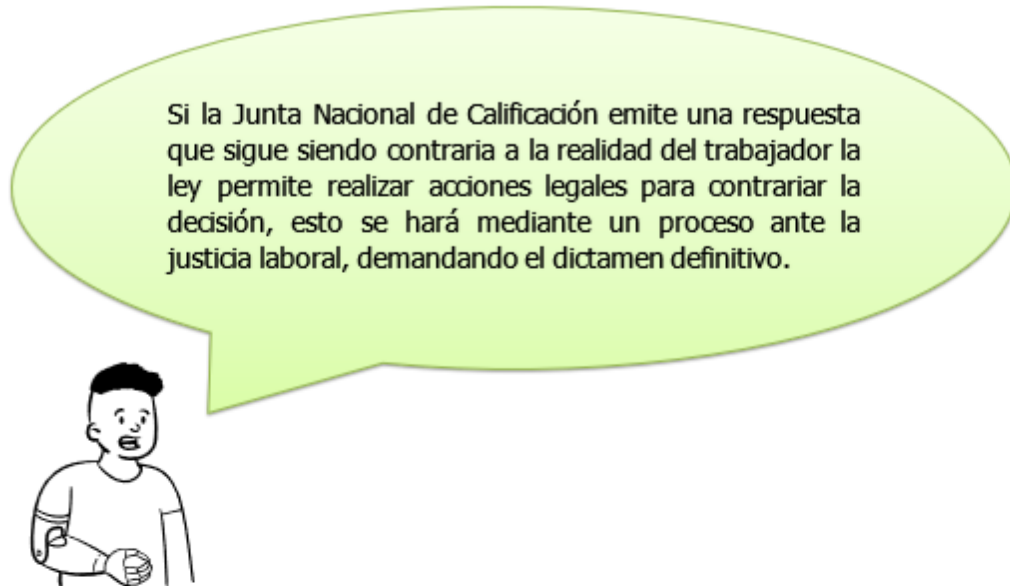
La decisión de la Junta Regional de Calificación también es apelable, en este caso se llevará a la Junta Nacional de Calificación, entidad que deberá tomar una decisión en 5 días.

Dirección: Carrera 6 # 5 – 65  
Barrio la Ciénaga  
Celular: 317 346 0957



**Figura 7.**

*Cartilla última página.*



Es muy importante iniciar los tramites de forma oportuna, ya que la fecha de estructuración (entiendase como fecha en la que se pierde un porcentaje de la capacidad laboral) es sumamente relevante, ya que las indemnizaciones pueden llegar a ser reconocidas desde ese punto. Esta fecha depende de la evolución de salud de la persona.

**¡Recuerda que en el Centro de  
Atención Laboral te brindamos  
asesoría y acompañamiento jurídico  
durante tu proceso!**

Dirección: Carrera 6 # 5 - 65  
Barrio la Ciénaga  
Celular: 317 346 0957



Como se puede visibilizar, se dio respuesta a cada una de las preguntas problema que surgieron de una forma sencilla para el trabajador.

El desarrollo de estas actividades da por completado el objetivo específico que buscaba ilustrar mediante una pieza gráfica el proceso y la defensa correcta para reclamar el derecho a la calificación de la pérdida de capacidad laboral.

## **10. Informe final Práctica jurídica-social**

### **10.1. Introducción**

En la realidad social de Colombia las vulneraciones al Derecho Laboral cada día son más recurrentes, las distintas leyes que lejos de apoyar al trabajador benefician al empleador, permiten la tercerización, la creación de contratos que en muchas ocasiones funcionan como mecanismo para proteger los intereses de la empresa. Por eso el desarrollo de los objetivos permite al trabajador acercarse a un derecho laboral que busca ser más equitativo y del pueblo, este trabajo buscó dar visibilidad a todas las dificultades que se generan en el trabajador e ilustrarlo a raíz de la poca información y de la manipulación de los empleadores a la hora de que suceden accidentes o surgen enfermedades.

## **10.2. Desarrollo**

### ***10.2.1. Objetivo No. 1. Promover la defensa y protección del derecho a la calificación de la pérdida de capacidad laboral.***

**10.2.1.1. Ejecución:** En el ejercicio de formación y acompañamiento jurídico a trabajadores en el Centro de Atención Laboral y en las distintas caravanas jurídicas realizadas en territorio, permitieron promover y proteger el derecho a la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, esto mediante distintos métodos jurídicos como fueron, tutelas, derecho de petición y recursos los cuales buscaban salvaguardar el derecho del trabajador.

La promoción y protección se efectúan desde el momento en que el trabajador empieza a ser asistido en el Centro de Atención Laboral, la realización de la cartilla también aporta a la respectiva promoción del derecho a la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral.

#### **10.2.1.2 Resultados cuantitativos.**

1. Durante el desarrollo de toda la práctica aproximadamente el 37% de los casos atendidos correspondieron a solicitudes y asesorías jurídicas acerca de Pérdida de la capacidad Laboral.

2. Entre estas destacaron: Derechos de petición, recursos, tutelas y asesorías explicativas.

3. El ejercicio de la práctica se dio de forma virtual como presencial, el 75% de las solicitudes jurídicas fueron recibidas en territorio, lo que demuestra la dificultad del acceso a la virtualidad.

4. Durante la práctica se hizo un acompañamiento del 100% a todos los casos llevados, generando la realización de acciones jurídicas de respuesta en el 24% de las acciones.

5. Se realizaron 30 acciones jurídicas a lo largo de la práctica.
6. Se realizaron aproximadamente 32 asesorías.

*10.2.2. Objetivo No. 2. Ilustrar, promover y proteger el derecho a la calificación de la pérdida de capacidad laboral como medio para acceder a la garantía y protección de otros derechos fundamentales como la salud, la seguridad social y el mínimo vital en trabajadores afectados por una enfermedad o accidente, producido con ocasión o como consecuencia de la actividad laboral, o por causas de origen común.*

**10.2.2.1. Ejecución:** En aras de continuar con la protección y promoción se ilustró a los trabajadores la importancia de la calificación, ya que esta permite acceder a indemnizaciones, proteger el derecho al trabajo mediante la estabilidad laboral reforzada, permitir el acceso a pensión por invalidez y salvaguardar al trabajador afectado brindando posibilidades de reubicación según sus necesidades médicas.

El objetivo se cumple al materializar las acciones jurídicas, mostrándole al trabajador el beneficio de la calificación.

*10.2.3. Objetivo No. 3. Crear a raíz de la experiencia jurídica una cartilla que permita a los trabajadores usuarios del CAL conocer el proceso y la defensa correcta para reclamar el derecho a la calificación de la pérdida de capacidad laboral.*

**10.2.3.1. Ejecución:** La realización de la cartilla permite al trabajador entender los puntos más problemáticos recolectados en el ejercicio de la práctica, esta busca que el trabajador de forma sencilla pueda guiarse de forma ilustrativa mientras se desarrolla su proceso.

Esta cartilla se ofrece como primera respuesta frente un accidente o enfermedad, ya que expone el cómo actuar para salvaguardar sus derechos y acceder a la calificación de la pérdida de la capacidad laboral. Además, teniendo en cuentas las necesidades del territorio su existencia es de suma importancia ya que en la agroindustria de la palma los trabajos fuertes y peligrosos suelen ser típicos, por lo que las lesiones laborales o secuelas de enfermedad por el paso del tiempo son muy recurrentes en los trabajadores.

## **11. Conclusiones**

La práctica jurídico social realizada en el Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches, permitió afianzar conocimientos y construir un perfil profesional apegado a la realidad social, con conciencia de clase y que busca formar una sociedad justa y equitativa por medio de la defensa de los derechos de los trabajadores. Además, permitió desarrollar un concepto de ética y de relación íntegra y sincera con el usuario.

El estudio, la divulgación y protección de la calificación de la pérdida de capacidad laboral permitió que trabajadores recibieran respuestas positivas y entendieran el proceso al que se sometían esto se evidencio mediante:

1. La capacitación jurídica y ética que se llevó a cabo al iniciar la práctica permitió saber cómo acercarse al trabajador y entender su realidad social, permitiendo así brindar una asesoría jurídica integra, permitiendo así la promoción de la calificación de la pérdida de la capacidad laboral.
2. Las caravanas jurídicas llevadas a cabo en donde se asesoró y acompañó jurídicamente a los trabajadores en cuando a la calificación de la perdida de la capacidad laboral y el que hacer frente accidentes o enfermedades, además del acompañamiento jurídico en otros aspectos del derecho laboral.
3. La creación de la cartilla brinda un apoyo jurídico conceptual e ilustrativo a corto y largo plazo, brindado una herramienta práctica y sencilla de ayuda.

### Referencias Bibliográficas

- Congreso de la República. Código Sustantivo del trabajo. Extraído de:  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)
- Constitución Política de Colombia [Const.]. 1991. [Término\*] Recuperado de:  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)
- Constitución Política de Colombia [Const.]. 1991. [Término\*]. Artículo 25. Título II.  
Recuperado de:  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html).
- Constitución Política de Colombia [Const.]. 1991. [Término\*]. Artículo 53. Capítulo 2.  
Recuperado de:  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)
- Corte Constitucional, Sala Plena. (24 de octubre de 2001) Sentencia c-1110/01. [MP CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ]
- Corte Constitucional, Sala Plena. (28 de agosto de 2014) Sentencia T-619/14. [MP MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ]
- Corte Constitucional, Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional. (03 de febrero de 2014) Sentencia T-056/14. [MP NILSON PINILLA PINILLA]
- Burgos Moreno, A. E., Méndez Amaya, J. D., & Moncada Valencia, N. G. (2015). Fundamentos teórico prácticos del proceso de calificación de origen, fecha de estructuración y pérdida de la capacidad laboral en Colombia.
- Ministerio del Trabajo. (12 de agosto de 2014). Por el cual se expide el Manuel Único para la Calificación de la Pérdoda de la Capacidad Laboral y Ocupacional. [Decreto 1507 de 2014].

Naranjo, C. M. (2015). Proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral (PCL). *Trabajo de grado para optar por el título de Especialista en Seguridad Social. Universidad de Manizales.*

Organización Internacional del Trabajo. (2023). Discapacidad y trabajo. Recuperado de:  
[https://www.ilo.org/skills/about/WCMS\\_475652/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/skills/about/WCMS_475652/lang--es/index.htm)