

Apoyo Jurídico al Centro de Atención Laboral de Villavicencio (CAL), Enfocado a Los Trabajadores del Sector de la Palma de Aceite que Van a Iniciar o ya Están en Proceso de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral por Accidente o Enfermedad de Origen Común o Laboral.

Maria Lucía Sánchez Bahamon.

Trabajo de Grado para Optar al Título de Abogada

Director

Leidy Slendy Ramírez García

Especialista en Derecho Laboral

Codirector

Karen Alejandra Parra González

Especialista en Derechos Humanos

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencia Política

Bucaramanga

2023

Tabla de Contenido

	Pág.
Introducción	9
1. Propuesta de Trabajo de Grado Modalidad Práctica Jurídico Social	10
2. Objetivos.	12
2.1 Objetivo general.....	12
2.2 Objetivos específicos.	12
3. Planteamiento del problema.....	12
4. Alcance del trabajo.....	14
5. Metodología.	15
6. Información sobre la organización.....	15
6.1. Descripción de la organización o entidad.	15
6.2. Organigrama del Centro de Atención Laboral Villavicencio.	16
6.3. ¿Qué servicios ofrecen los CAL?.....	17
6.4. Infografía De Los Servicios que Prestan Los Centros de Atención Laboral	19
7. Marcos de Referencia.....	20
7.1. Marco de Antecedentes Jurídicos.....	20
7.2. Marco Conceptual	26
8. Cronograma.....	31
9. Primer Informe de Práctica Jurídico Social	32
10. Segundo Informe.....	39
11. Tercer Informe	44

12. Conclusiones	50
Referencias Bibliográficas	52

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Información general de la práctica jurídico social.....	10
Tabla 2. Cronograma Actividades	31
Tabla 3. Normatividad vigente	35
Tabla 4. Cronograma de Actividades segundo informe.....	39
Tabla 5. Usuarios que Consultaron al CAL de Villavicencio en el segundo mes	40
Tabla 6. Consultas más frecuentes.....	41
Tabla 7. Numero Asesoría y Acciones Realizadas Durante la Practica.	46

Lista de Figuras

	Pág.
Ilustración 1. Organigrama del Centro de Atención Laboral Villavicencio.	17
Ilustración 2. ¿Qué servicios ofrecen los CAL?	19

Lista de Apéndices

Ver apéndices adjuntos y pueden ser consultados en la base de datos de la Biblioteca UIS

Apéndice A. Cartilla Proceso De Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral.

Resumen

Título: Apoyo Jurídico al Centro de Atención Laboral de Villavicencio (CAL), Enfocado a Los Trabajadores del Sector de la Palma de Aceite que Van a Iniciar o ya Están en Proceso de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral por Accidente o Enfermedad de Origen Común o Laboral.*

Autor: Maria Lucía Sánchez Bahamon**

Palabras Clave: Accidente Laboral, Pérdida de capacidad laboral, Origen de enfermedad.

Descripción

Este proyecto se basó en el apoyo jurídico al Centro de Atención Laboral de Villavicencio, dicho acompañamiento realizado en el CAL tenía como finalidad brindar asesoría jurídica a los trabajadores del sector de la palma de aceite, enfocado especialmente a los trabajadores que van a iniciar o ya se encuentran inmersos en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, de las asesoría jurídica brindada se realizó un análisis de las problemáticas más frecuentes por las cuales acudían los trabajadores al CAL Villavicencio por temas relacionados con la Pérdida de capacidad laboral, con base en esto se realizó una cartilla con el fin de dejar una herramienta como material de apoyo al CAL y que sirva de formación a los trabajadores y sindicatos, para que estos tengan mayor conocimiento y claridad sobre el tema en cuestión.

* Social Legal Practice.

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Director: Leidy Slendy Ramírez García.

Abstract

Title: Legal Support to the Villavicencio Labor Attention Center (CAL), Focused on Workers in the Oil Palm Sector who are going to start or are already in the Process of Qualifying Loss of Work Capacity due to Accident or Illness of Common Origin or Labor.*

Author: Maria Lucía Sánchez Bahamon **

Key Words: Work Accident, Loss of work capacity, Origin of disease.

Description

This project was based on the legal support to the Villavicencio Labor Assistance Center. Said accompaniment carried out in the CAL had the purpose of providing legal advice to workers in the oil palm sector, especially focused on workers who are going to start or already are immersed in the process of qualifying loss of work capacity, from the legal advice provided, an analysis was made of the most frequent problems for which workers went to CAL Villavicencio for issues related to the loss of work capacity, based on this A booklet was created in order to leave a tool as support material for the CAL and that serves as training for workers and unions, so that they have greater knowledge and clarity on the subject in question.

*

** Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science.

Introducción

Toda persona está expuesta a sufrir contingencias, que, en ocasiones, llegan a afectar su fuerza de trabajo, de manera que se ven incapacitadas por un lapso prolongado en el tiempo, mientras logran recuperarse completamente, y en algunos casos, no logran una rehabilitación favorable, de allí, que quedan, de cualquier forma, y en todo momento, en una posición vulnerable al no poder laborar y procurar su sustento y el de su familia.

Es por esto, que, al prever esta situación, el Gobierno Nacional legisló sobre el tema en cuestión, y por medio del Sistema de Seguridad Social busco propender por la protección de los ciudadanos que sufrieran contingencias que afectaran su fuerza laboral. Siendo así, que además de establecer ciertos parámetros y requisitos, reglamento que, de acuerdo al origen de la contingencia, se determina a que entidad le corresponde la calificación integral de pérdida de capacidad laboral y el pago de las incapacidades que por esta circunstancia se causen, de manera que no se le afecte al ciudadano que se encuentra en una situación vulnerable, el derecho al mínimo vital y a la dignidad humana.

Este tema contiene una estrecha relación con los derechos laborales de los trabajadores, de ahí que es compatible con los fines que tiene el Centro de Atención Laboral De Villavicencio, el cual está enfocado en brindar asesoría y ayuda legal a los trabajadores del sector de la palma de aceite, de tal manera que es muy frecuente que lleguen usuarios que laboren en este sector y que hayan sufrido contingencias de cualquier origen, y que debido a esto, requieran ayuda o asesoría jurídica para iniciar el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, o que ya se encuentren inmersos en el proceso y requieran ayuda o asesoramiento.

En función de lo planteado, esta práctica jurídico – social está enfocada además de profundizar temas laborales y del sistema de seguridad social, en prestar un apoyo jurídico a los trabajadores que asistan al centro de atención laboral de Villavicencio en busca de ayuda y acompañamiento en todo lo relacionado al trámite y proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral.

1. Propuesta de Trabajo de Grado - Modalidad Práctica Jurídico Social

En la siguiente tabla se enuncia la Información general de la práctica jurídico social realizada.

Tabla 1.

Información general de la práctica jurídico social.

Título: APOYO JURÍDICO AL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DE VILLAVICENCIO (CAL), ENFOCADO A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA PALMA DE ACEITE QUE VAN A INICIAR O YA ESTÁN EN PROCESO DE CALIFICACIÓN DE PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD DE ORIGEN COMÚN O LABORAL.		
Nombre: Maria Lucía Sánchez Bahamon.		
Código: 2183163	Email: maria2183163@correo.uis.edu.co	Tel: 3106788975
Nombre de la entidad: CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DE VILLAVICENCIO (CAL)		
Dirección: Calle 33B # 36-76, 2do piso, Villavicencio – Colombia		
Teléfonos: 324 3565612	Email: dircalvillavicencio@ens.org.co movilvillavicencio@ens.org.co	
Característica de la entidad: El Centro de Atención Laboral es un proyecto de la Escuela Nacional Sindical financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.		

Profesor de la Escuela de Derecho que dirigirá la práctica social: Leidy Slendy Ramírez
Profesional de la entidad tutor de la práctica social: <u>KAREN ALEJANDRA PARRA GONZALEZ</u>

2. Objetivos.

2.1 Objetivo general.

Asesorar Jurídicamente por medio del CAL de Villavicencio a los trabajadores del sector de la palma de aceite que se encuentren en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, por causa de un accidente o enfermedad de origen común o laboral.

2.2 Objetivos específicos.

Realizar asesorías jurídicas a los trabajadores, que por medio del centro de atención laboral de Villavicencio me sean asignados, que indaguen del proceso de pérdida de capacidad laboral.

Acompañar de manera jurídica a los trabajadores del sector de la palma de aceite que hayan iniciado el proceso de calificación de PCL.

Elaborar los documentos jurídicos que requieran los trabajadores para dar impulso a sus procesos de pérdida de capacidad laboral, al igual que los necesarios para interponer recursos en los términos señalados en la ley.

Elaborar una cartilla digital sobre el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral.

3. Planteamiento del problema.

Los trabajadores de la palma de aceite, por las labores que deben ejercer en los diferentes cargos que desempeñan, tienen una mayor probabilidad a sufrir accidentes en su área de trabajo o

a desarrollar enfermedades consecuencia de la labor ejercida en las empresas, además de no estar exentos de padecer una enfermedad o accidente de origen común; en cualquiera de las situaciones anteriormente mencionadas, cabe la posibilidad de solicitar una calificación integral de la pérdida de capacidad laboral (PCL) a la entidad, que de acuerdo como se haya dado el asunto, le corresponda.

De este modo, sucede con mucha frecuencia que, el trabajador al desconocer la normativa laboral y de seguridad social, cuando padece un accidente o desarrolla una enfermedad ya sea por causas comunes o laborales, no saben cómo iniciar el trámite correspondiente, ni que acciones interponer, como tampoco conocen, cuáles son los efectos prácticos de esa calificación, es decir, que beneficios o derechos adquieren con ella. Es así, que cuando el proceso ya ha iniciado y se ha emitido un dictamen, ignoran que existen unos términos para poder interponer los respectivos recursos, y cuáles son las consecuencias de ello.

Para este tipo de situaciones, los trabajadores requieren de asesoría y acompañamiento jurídico, esto, teniendo en cuenta que este procedimiento tiene su conducto regular, un proceso ya establecido en la ley, el que normalmente es desconocido para los trabajadores. De allí, que los usuarios solicitan asesoría y la realización de las acciones pertinentes a este tipo de proceso, debido a que las entidades a las cuales les corresponde evaluar y emitir la calificación de PCL, usualmente ponen trabas y dilatan el tiempo para iniciar el proceso, y en consecuencia, el tiempo en el que el usuario recibe el dictamen, dista mucho del momento en que se realizó la solicitud de calificación, además de que, usualmente, la calificación emitida no es acorde con del origen de la enfermedad o la realidad de la capacidad del calificado, lo que prolonga más en el tiempo el proceso de

calificación, de manera que se les terminan vulnerando los diferentes derechos que les asiste, especialmente los derechos derivados de la seguridad social, a causa del accidente o enfermedad, ya sea de origen común o laboral.

Son diversas las situaciones en las que las entidades encargadas de realizar la calificación de PCL, de una u otra manera vulneran los derechos de los trabajadores, de allí que en el CAL se les brinda asesoría, acompañamiento jurídico y la realización de las acciones pertinentes, que tienen cabida en este tipo de proceso.

4. Alcance del trabajo.

Al finalizar la práctica, aspiro haber logrado afianzar y profundizar mis conocimientos sobre derecho laboral, especialmente sobre los derechos de los trabajadores y el derecho a la seguridad social, esto, mediante el apoyo y acompañamiento jurídico - práctico brindado en el CAL a los trabajadores del sector de la palma de aceite.

Adicionalmente, en el transcurso de mi práctica socio-jurídica, espero progresar en las asesorías y orientaciones que deba brindar a los usuarios del centro de atención laboral de Villavicencio, además de lograr mejorar, en la elaboración de documentos que en provecho de la práctica deba realizar, como lo son derechos de petición, recursos, acciones, tutelas y demás documentos que se requieran.

5. Metodología.

- Primer Etapa: Investigar jurisprudencia y normatividad vigente, sobre el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, y sobre los derechos que le asisten al trabajador que se encuentra inmerso o ad portas de esta valoración.

- Segunda Etapa: Establecer contacto con los usuarios que inician o ya están en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, posteriormente, proceder a realizar las asesorías y elaboración de los documentos pertinentes, y ponderar la cantidad de usuarios que acuden al CAL buscando asesoría y/o apoyo jurídico relacionado con el tema en cuestión

- Tercera Etapa: Elaborar una cartilla digital en la cual se establece paso a paso el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, teniendo en cuenta el origen en que se haya generado el accidente o la enfermedad.

6. Información Sobre La Organización

6.1.Descripción de la organización o entidad.

Los Centros De Atención Laboral – CAL- son parte de un proyecto de la Escuela Nacional Sindical , que es financiada por el departamento de trabajo de los Estados Unidos, que tienen por objetivo el ofrecer asesoría jurídica y psicosocial a los trabajadores de los diferentes sectores que

han sido priorizados por el plan de acción laboral en el marco del TLC con Estados Unidos, los cuales son el sector de las flores, palma de aceite, caña de azúcar, puertos y minas.

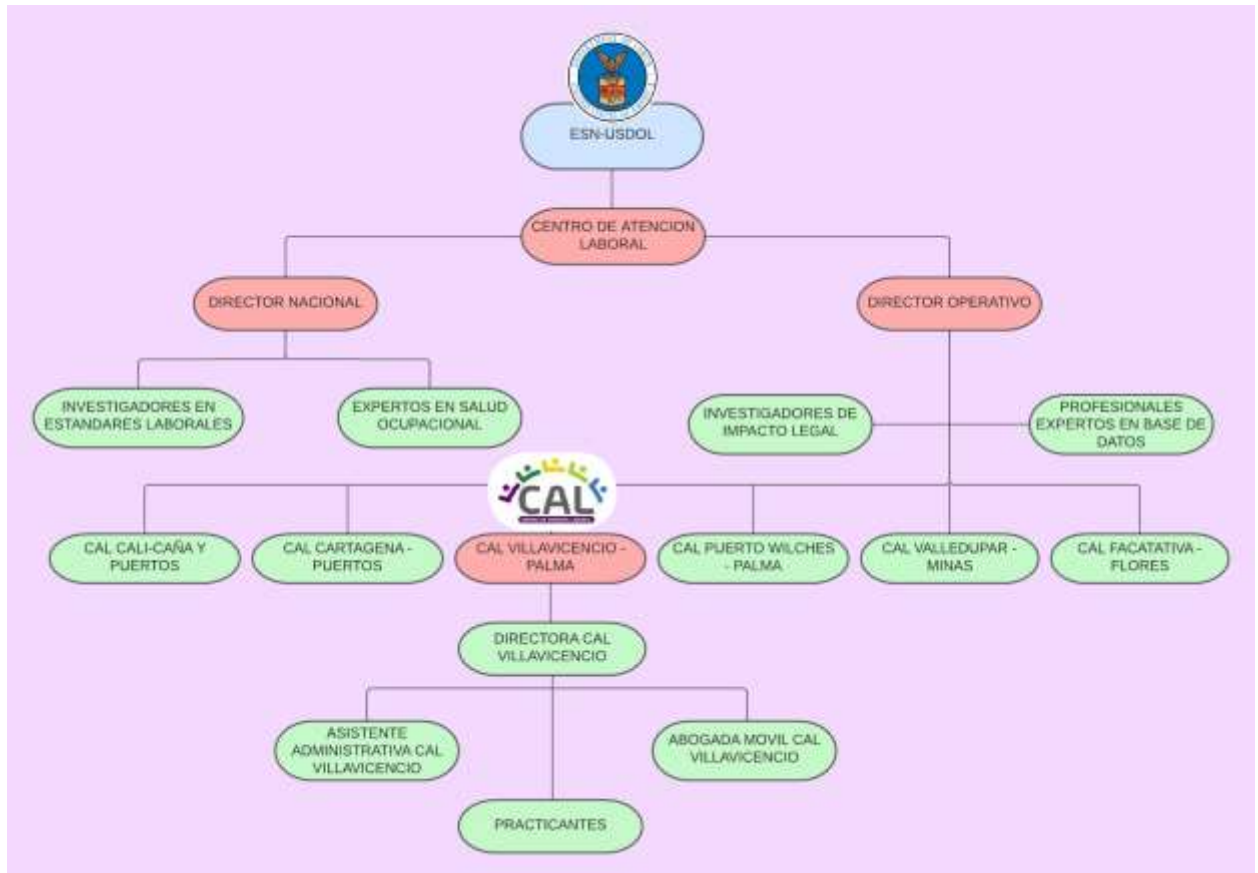
Adicionalmente, además de brindar un apoyo integral a los trabajadores realizando las acciones pertinentes que reivindiquen los derechos laborales y sindicales, tiene como fin fortalecer a las organizaciones sindicales y el capacitar a los trabajadores en los derechos que les asisten, los procedimientos, requisitos y documentos que se requieran para que puedan iniciar las acciones que, de acuerdo a la situación, se requiera.

En mi caso en concreto, realizare la practica jurídico social en el centro de atención laboral de Villavicencio, el cual está enfocado en la defensa, promoción y protección de los derechos laborales, sindicales, de seguridad social y constitucionales de los y las trabajadoras de la palma de aceite, realizando las acciones y/o recursos pertinentes de acuerdo a cada caso, como lo son derechos de petición, tutelas, impugnación al fallo de tutela, incidentes de desacato, memoriales, comunicaciones, entre otros.

6.2.Organigrama del Centro de Atención Laboral Villavicencio.

Ilustración 1.

Organigrama del Centro de Atención Laboral Villavicencio.



Nota. Organigrama del Centro de Atención Laboral. Adaptado por García A. et al. (2021). de la página oficial del Centro de Atención Laboral (S.F.). *Sectores. Recuperado de: <https://calcolombia.co/sectores/>*

6.3. ¿Qué servicios ofrecen los CAL?

En estos centros brindan asesoría y realizan acciones jurídicas con el fin de proteger los derechos de los trabajadores, la página oficial del centro de atención Laboral:

- Derechos Laborales: cesantías, prima de servicios, intereses de cesantías, salarios, auxilios de transporte, contratos de trabajo, entre otros.

- Seguridad y salud en el trabajo: recursos de Reposición/Apelación frente a problemas con, calificación de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, calificación de origen de enfermedad, pensión de vejez, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes, etc.
- Seguridad Social: salud, pensiones, riesgos laborales.
- Libertad Sindical: asociación sindical, negociación colectiva y huelga
- Derechos constitucionales: estabilidad laboral reforzada (por enfermedad, por embarazo, pre pensionados), mínimo vital, entre otros.
- Derechos vulnerados: por conductas de acoso laboral, violencia sexual en el trabajo, tercerización o intermediación laboral ilegal, contratos sindicales, pactos colectivos o planes de beneficios. (CAL, 2020).

Además de eso, el CAL también brinda los siguientes servicios:

- Asesoría psicosocial: Los CAL contarán con el servicio de asesoría psicosocial gratuita a través de trabajadoras sociales y/o estudiantes de trabajo social y psicología para promover y restablecer integralmente tu proyecto de vida y tus derechos .
- Procesos de formación: Desde los CAL se promoverá la realización de procesos de formación a los trabajadores de los sectores priorizados en derecho laboral individual, colectivo, seguridad social, salud laboral.

- Realización de acciones jurídicas estratégicas: A través de los CAL se monitorearán las violaciones a los derechos laborales y de la seguridad social en los sectores priorizados para realizar procesos de investigación, estrategias jurídicas e incidencia política que puedan promover la solución de estas problemáticas y de mejores condiciones laborales para los trabajadores de los sectores priorizados.
- Asesoría especializada en salud Laboral: Los CAL cuentan con una experta en salud ocupacional quién brindará asesoría especializada y capacitación a las y los trabajadores de caña y puertos, y al equipo de los CAL con el fin de promover de forma efectiva la salud y seguridad en el trabajo. (CAL, 2020).

6.4. Infografía De Los Servicios que Prestan Los Centros de Atención Laboral:

Ilustración 2

¿Qué servicios ofrecen los CAL?

¿Qué servicios ofrecen los CAL?

En estos centros puedes encontrar asesoría y acciones jurídicas para proteger:

- **Derechos Laborales:** cesantías, prima de servicios, intereses de cesantías, salarios, auxilios de transporte, contratos de trabajo, entre otros.
- **Seguridad y salud en el trabajo:** recursos de Reposición/Apelación frente a problemas con, calificación de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, calificación de origen de enfermedad, pensión de vejez, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes, etc.

- **Seguridad Social:** salud, pensiones, riesgos laborales.
- **Libertad Sindical:** asociación sindical, negociación colectiva y huelga.
- **Derechos constitucionales:** estabilidad laboral reforzada (por enfermedad, por embarazo, pre pensionados), mínimo vital, entre otros.
- **Derechos vulnerados:** por conductas de acoso laboral, violencia sexual en el trabajo, tercerización o intermediación laboral ilegal, contratos sindicales, pactos colectivos o planes de beneficios.

En los CAL defendemos tus derechos a través de:



#VamosAICAL



Nota. Infografía referente a los servicios disponibles en los CAL. Adaptado de la página oficial del Centro de Atención Laboral (s.f.). *Nuestros Servicios*. Recuperado de: <https://calcolombia.co/quienes-somos/nuestros-servicios/>

7. Marcos de Referencia

7.1. Marco de Antecedentes Jurídicos:

Constitución Política de Colombia

Esta Carta Magna contiene y recopila todos los derechos fundamentales de los colombianos, que posteriormente son desarrollados más a profundidad en otros códigos; es a través de ella, que el Estado vela por garantizar entre tantos derechos, el derecho al trabajo y la seguridad social, siendo así, que se encuentran consagrados en los artículos:

Artículo 25: 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.

Artículo 48: La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley. La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley. No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella (Const., 1991).

Es así, que el Estado protege todo lo que comprende el derecho a la seguridad social, de tal modo que no permite que el trabajador renuncie a él, ni aun cuando éste firme un contrato con su empleador, en el que se estipule la renuncia a tal derecho, porque no es un derecho del que se pueda disponer, por lo tanto no tiene efectos jurídicos, y su empleador debe responder por las cotizaciones a la seguridad social que se hayan causado en vigencia del contrato de trabajo.

Ley 100 De 1993

En el marco de lo consagrado en la Constitución Política de Colombia, y en aras de garantizar a los ciudadanos una calidad de vida que esté acorde con diversos principios constitucionales, especialmente el de la dignidad humana, el congreso de Colombia legislo sobre lo estipulado en el artículo 48 de la Constitución, que dio como resultado la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993 *“Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.”*

El sistema de seguridad social tiene como fin el garantizar el cumplimiento de derechos irrenunciables de cada ciudadano, asegurándose que frente a las contingencias de las cuales no tienen control, tal como lo son la vejez, enfermedades o accidentes, tengan una calidad de vida acorde con el principio de dignidad humana. Es así que esta ley abarca derechos de los trabajadores, pero también las obligaciones que tiene el Estado, la sociedad y las entidades, en hacer lo necesario para que sea efectiva el cumplimiento de la misma.

Decreto-Ley 019 de 2012

Por medio de este decreto, se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública, en el cual, el artículo 142 modifica y adiciona en el artículo 41 de la ley 100 de 1993, que la calificación del

estado de invalidez, debe hacerse con base en el “*manual único para la calificación de invalidez*” que esté vigente en la fecha en que se realice la calificación.

Es así, que el artículo 41 de la ley 100 de 1993, consagra, además de lo adicionado por este decreto-ley, las entidades a las cuales les corresponde determinar el grado de invalidez, el origen de estas contingencias y la pérdida de capacidad laboral en primera oportunidad, las cuales son, el instituto de Seguros Sociales, Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES-, a las Administradoras de Riesgos Profesionales ARP-, a las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, y a las Entidades Promotoras de Salud EPS. Adicionalmente, establece el termino en cual se puede manifestar la inconformidad con el dictamen de PCL en primera y segunda oportunidad.

Ley 1562 De 2012

En esta ley que entró en vigencia en julio de 2012, el gobierno nacional modifico el Sistema de Riesgos Laborales y dicto otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, siendo así que, entre esta, hallamos la modificación de varios artículos que componen el entramado de la normatividad del sistema de riesgos laborales y de salud ocupacional, entre los que se encuentran la modificación del objeto del fondo de riesgos laborales, la Naturaleza, administración y funcionamiento de las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez, los honorarios de las juntas nacional y regionales, y en qué momento tiene competencia la junta regional y la nacional.

Decreto 1507 de 2014

El Gobierno Nacional, previendo que cualquier ciudadano puede sufrir contingencias inesperadas, las cuales, les puede afectar su fuerza de trabajo, de manera que, a causa de ello, hayan tenido una pérdida de capacidad laboral a tal punto que queden con secuelas o no puedan seguir laborando, expidió el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.

Este manual, entro en vigencia en el año 2015, y contiene todo lo relacionado con la valoración por pérdida de capacidad laboral, que se haya causado por una contingencia de origen común o laboral, y es aplicable a todos los procedimientos, actuaciones, dictámenes y procesos de calificación del origen y pérdida de la capacidad laboral que hayan iniciado con posterioridad a su entrada en vigencia.

Sentencia SU-057-2018

La corte Constitucional, en esta sentencia de unificación, recoge entre otras cosas, el concepto la naturaleza y la protección constitucional que tiene el derecho a la seguridad social, es así que la Corte manifiesta que este instituto tiene una naturaleza dual, entre tanto que tiene condición de derecho fundamental y a su vez es un servicio público esencial, por medio del cual se le garantiza a los ciudadanos el ejercicio de sus derechos fundamentales, cuando se encuentran ante un evento o contingencia que constituya un obstáculo para la normal consecución de la obtención de medios mínimos de subsistencia a través del trabajo. Además, la Corte reitera que el

carácter fundamental de este derecho está fundamentado en el principio de la dignidad humana y en la satisfacción real de los derechos humanos.

Sentencia T-250-2022

En esta sentencia, la corte se pronunció sobre el derecho de la calificación de pérdida de capacidad laboral, manifestando que es un derecho que le asiste a todos los ciudadanos, sin importar el régimen de seguridad social en el que se encuentren afiliados, esto, teniendo como finalidad los derechos que le asisten a las personas que han sufrido alguna contingencia de origen común o laboral. Es así que la Corte afirmó:

La calificación de la pérdida de la capacidad laboral es un derecho que le asiste a las personas, independientemente del régimen de seguridad social al que se encuentren vinculadas (bien sea el Sistema General de Seguridad Social reglamentado en la Ley 100 de 1993 o los regímenes especiales creados por disposición constitucional). Este derecho cobra gran importancia al ser un medio para acceder a la garantía de los derechos a la seguridad social, a la vida digna y al mínimo vital cuando sobreviene una invalidez, bien sea de origen común o laboral (Corte Constitucional, Sent. T-250-2022).

Sentencia T-113-2021

La corte constitucional, en esta sentencia se pronunció sobre el fin de la pensión de invalidez, el cual radica en la protección del trabajador, que ha sufrido alguna contingencia de cualquier origen, y como consecuencia su capacidad laboral se ha visto disminuida o anulada.

La pensión de invalidez es una de las prestaciones que conforma el derecho a la seguridad social. Esta tiene como fin proteger aquel miembro del conglomerado social que ha sufrido una enfermedad o accidente de origen común o profesional que disminuye o anula su capacidad laboral, brindando una prestación económica para que con esta sean solventadas sus necesidades básicas y así pueda disfrutar de una vida digna. Frente al alcance de la pensión de invalidez y su relación con la satisfacción del mínimo vital que les permita a las personas una vida en condiciones dignas, ha expresado la Corte Constitucional que dicha relación, “adquiere mayor relevancia en casos en los que están de por medio sujetos de especial protección constitucional o aquellos que requieren de la intervención del Estado en procura de la igualdad material consagrada en el artículo 13 de la Constitución. (Corte Constitucional, Sent. T-113-2021).

7.2. Marco Conceptual

□ **Sistema de Seguridad social:** El Sistema de Seguridad Social Integral vigente en Colombia fue instituido por la Ley 100 de 1993 y reúne de manera coordinada un conjunto de entidades, normas y procedimientos a los cuales pueden tener acceso las personas y la comunidad con el fin principal de garantizar una calidad de vida que esté acorde con la dignidad humana. Hace parte del Sistema de Protección Social junto con políticas, normas y procedimientos de protección laboral y asistencia social. El Sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y de servicios

complementarios, incorporados en la Ley 100 de 1993 y en otras normas. La Seguridad Social es un servicio público obligatorio, cuya dirección, coordinación y control está a cargo del Estado y es prestado por entidades públicas y privadas. Evita desequilibrios económicos y sociales que, de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras. De acuerdo con la Ley 100 de 1993, el Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia se compone de los sistemas de pensiones, de salud y de riesgos laborales y de los servicios sociales complementarios. (Departamento Nacional de Planeación, 2022)

□ **Sistema General de Seguridad social en salud:** El Sistema General de Seguridad Social en Salud tiene por objeto regular el servicio público esencial de salud y crear condiciones de acceso al servicio a toda la población, en todos los niveles de atención. Es operado por las Entidades Promotoras de Salud (EPSs) y la prestación del servicio está a cargo de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPSs). (Ley 100 de 1991)

□ **Sistema General de pensión:** Tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones determinadas en la Ley 100 de 1993. También propende por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones. Está compuesto por dos regímenes solidarios excluyentes pero que coexisten. El primero es el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida que es de carácter público y es administrado por Colpensiones. El

segundo es el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, que es de carácter privado y es operado por las Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías. (Ley 100 de 1991)

□ **Sistema General de riesgos laborales:** El Sistema General de Riesgos Laborales 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 y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Su financiación proviene de la cotización obligatoria, determinada por el nivel de ingreso y la clasificación del riesgo. Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARL) son las entidades responsables de la afiliación, el registro y el recaudo de sus cotizaciones. (Departamento Nacional de Planeación, 2022)

□ **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. (Decreto 1507, 2014)

□ **Trabajo habitual:** Aquel oficio o labor que desempeña la persona con su capacidad laboral, entrenamiento y/o formación técnica o profesional, recibiendo una remuneración. (Decreto 1507, 2014)

□ **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. (Decreto 1507, 2014)

□ **Contingencia de origen común:** todo suceso repentino que sobrevenga de manera fortuita, y que produzca en el trabajador una perturbación en su capacidad ocupacional y laboral. (Decreto 1507, 2014)

□ **Contingencia de origen laboral:** todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte, o lo contraído como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. (Decreto 1507, 2014)

□ **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. (Decreto 1507, 2014)

□ **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. (Decreto 1507, 2014)

□ **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. (Decreto 1507, 2014)

□ **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. (Decreto 1507, 2014)

□ **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. (Decreto 1507, 2014)

□ **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”. (Decreto 1507, 2014)

□ **Invalidez:** Es la pérdida de la capacidad laboral u ocupacional igual o superior al cincuenta por ciento (50%).(Decreto 1507, 2014)

8. Cronograma.

Tabla 2

Cronograma Actividades

ACTIVIDAD	Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<i>Actividad 1. Investigar Jurisprudencia Y Normatividad Vigente de la calificación de pérdida de capacidad laboral.</i>																
<i>Actividad 2. Establecer contacto con los usuarios del Centro de Atención Laboral, Realizar los Documentos que se requieran, y ponderar la cantidad de usuarios que asisten al CAL buscando asesoría relacionada con la CPCL.</i>																
<i>Actividad 3 Elaborar una cartilla digital sobre el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral</i>																

9. Primer Informe de Práctica Jurídico Social

Cronograma de Actividades primer informe.

Tabla 3

Cronograma de Actividades primer informe

ACTIVIDAD 1.	Periodo de Tiempo: Primer Mes			
	Semanas			
<i>Investigar</i>	1	2	3	4
<i>Jurisprudencia Y Normatividad Vigente de la calificación de pérdida de capacidad laboral.</i>				

Este primer informe tiene como objetivo presentar las actividades realizadas en el Centro de Atención Laboral de Villavicencio con relación a los casos específicos en los que se consultó por cuestiones relacionadas de calificación de pérdida de capacidad laboral (PCL), de modo que se expondrá el número de trabajadores que acudieron en busca de la asesoría respecto al tema en referencia, esto se hará teniendo como fuente los registros ingresados a la base de datos del Centro de Atención Laboral de Villavicencio; por otro lado, se hará una recopilación de jurisprudencia normatividad vigente en Colombia respecto al tema en mención, que fueron sustento para brindar asesoría a los trabajadores que consultaron por este motivo.

Ahora bien, es importante resaltar, que el centro de Atención Laboral De Villavicencio, lleva un registro interno de las acciones y asesorías que se realizan, además de registrar en su base de datos la información personal del usuario entre la cual se registra datos como el estrato socioeconómico, el grado de escolaridad, si es cabeza de familia, si tienen personas a cargo, si a sufrido accidente o enfermedad laboral en los últimos 2 años, entre otros; estos registros se deben realizar cada que asesoramos y realizamos acciones a un usuario; adicionalmente, cabe mencionar que de un mismo trabajador usualmente se realizan varias asesorías, y varias acciones, pueden ser de distintos temas laborales, como puede ser de un mismo asunto.

Es así, que entre mis funciones en apoyo al CAL de Villavicencio, esta el brindar asesoría jurídica gratuita con el fin de informarle a los trabajadores a que tienen derecho, cuales derechos le están siendo vulnerados y porque razón, además de elaborar las acciones jurídicas que se requieran con el propósito de ayudar a salvaguardar derechos que están siendo vulnerados, y sentando un precedente para que no vuelvan a incurrir en dicha vulneración; todo esto en aras de

poder cumplir con los fines que se llevan al interior del CAL - Villavicencio, entre los cuales se darle a los usuarios una mayor claridad frente al tema, y en pro de lograr resolver la situación jurídica que los pueda estar afectando.

Con el fin de ilustrar la cantidad de usuarios que consultan específicamente sobre este tema, de la totalidad que acude al CAL de Villavicencio, se presenta las siguientes gráficas:

Tabla 4

Usuarios que Consultaron al CAL de Villavicencio en el primer mes.

TEMA	NÚMERO DE USUARIOS.	NÚMERO DE ASESORÍAS	NÚMERO DE ACCIONES
Calificación PCL.	9	13	11
Otros	8	10	7
Total:	17	23	18

En esta primera tabla se puede observar que en total se atendieron 17 trabajadores en el Centro de Atención Laboral – CAL de Villavicencio, de los cuales 9 acudieron por temas relacionados con la Calificación de pérdida de capacidad laboral, a estos trabajadores se les brindaron 13 asesorías sobre el tema en cuestión, y se les realizaron 11 acciones respecto al mismo tema; los trabajadores que acudieron por otros temas laborales fueron 8, a los cuales se les brindo 10 asesorías y se les realizo 7 acciones sobre distintos temas laborales. En la segunda grafica se evidencia con su respectivo porcentaje la cantidad de usuarios atendidos, las asesorías y acciones realizadas.

En el tema en específico de la calificación de la pérdida de capacidad laboral, las asesorías brindadas a los trabajadores respecto a las consultas que realizaron, se sustentaron en la siguiente normatividad:

Tabla 3

Normatividad vigente

Normativa / Jurisprudencia	Contenido
LEY 100 DE 1993	El congreso de Colombia legislo sobre lo estipulado en el artículo 48 de la Constitución, que dio como resultado la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993 “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. ^{††} ”
ART. 52 - LEY 962 DE 2005	Modifica el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, el cual consagra la determinación de la pérdida de capacidad laboral y grado de invalidez.

^{††} COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100 de 1993. (23, diciembre, 1993). Por medio de la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. En: Diario Oficial. Diciembre, 1993. Nro. 41.148.

<p>DECRETO-LEY 019 DE 2012</p>	<p>Por medio de este decreto, se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública,^{‡‡} en el cual, el artículo 142 modifica y adiciona en el artículo 41 de la ley 100 de 1993, que la calificación del estado de invalidez, debe hacerse con base en el “manual único para la calificación de invalidez” que esté vigente en la fecha en que se realice la calificación.</p>
<p>LEY 1562 DE 2012</p>	<p>En esta ley que entró en vigencia en julio de 2012, el gobierno nacional modificó el Sistema de Riesgos Laborales y dictó otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional,^{§§} siendo así que, entre esta, hallamos la modificación de varios artículos que componen el entramado de la normatividad del sistema de riesgos laborales y de salud ocupacional, entre los que se encuentran la modificación del objeto del fondo de riesgos laborales, la Naturaleza, administración y funcionamiento de las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez, los honorarios de las juntas nacional y regionales, y en qué momento tiene competencia la junta regional y la nacional.</p>

^{‡‡} PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Decreto Ley 019 de 2012. (10, enero, 2012). Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. En: Diario Oficial. Enero, 2012. Nro. 48.308.

^{§§} COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 de 2012. (11, julio, 2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. En: Diario Oficial. Julio, 2012. Nro. 48.488.

DECRETO 2943 DE 2013	Por el cual se modifica el parágrafo 1° del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999.
DECRETO 1507 DE 2014	Este manual, entro en vigencia en el año 2015, y contiene todo lo relacionado con la valoración por pérdida de capacidad laboral, que se haya causado por una contingencia de origen común o laboral, y es aplicable a todos los procedimientos, actuaciones, dictámenes y procesos de calificación del origen y pérdida de la capacidad laboral que hayan iniciado con posterioridad a su entrada en vigencia.***
ART. 67 - LEY 1753 DEL 2015	Determina los recursos que administrará la entidad administradora de los recursos del sistema general de seguridad social en salud.
DECRETO 1333 DE 2018	Por el cual se sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamenta las incapacidades superiores a 540 días y se dictan otras disposiciones.
SENTENCIA SU-057- 2018	La corte Constitucional, en esta sentencia de unificación, recoge entre otras cosas, el concepto la naturaleza y la protección constitucional que tiene el derecho a la seguridad social, es así que la Corte manifiesta que este instituto tiene una naturaleza dual, entre tanto que tiene condición de derecho fundamental y a su vez es un servicio público

*** PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Decreto Ley 1507 de 2014. (12, agosto, 2014).

Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. En: Diario Oficial. Agosto, 2014. Nro. 49.241.

	<p>esencial, por medio del cual se le garantiza a los ciudadanos el ejercicio de sus derechos fundamentales, cuando se encuentran ante un evento o contingencia que constituya un obstáculo para la normal consecución de la obtención de medios mínimos de subsistencia a través del trabajo. Además, la Corte reitera que el carácter fundamental de este derecho está fundamentado en el principio de la dignidad humana y en la satisfacción real de los derechos humanos.^{†††}</p>
<p>SENTENCIA T-250-2022</p>	<p>En esta sentencia, la corte se pronunció sobre el derecho de la calificación de pérdida de capacidad laboral, manifestando que es un derecho que le asiste a todos los ciudadanos, sin importar el régimen de seguridad social en el que se encuentren afiliados, esto, teniendo como finalidad los derechos que le asisten a las personas que han sufrido alguna contingencia de origen común o laboral.</p>
<p>SENTENCIA T-113-2021</p>	<p>La corte constitucional, en esta sentencia se pronunció sobre el fin de la pensión de invalidez, el cual radica en la protección del trabajador, que ha sufrido alguna contingencia de cualquier origen, y como consecuencia su capacidad laboral se ha visto disminuida o anulada.</p>
<p>SENTENCIA STL-1410 DE FEBRERO 2 DE 2022</p>	<p>la Corte Suprema de Justicia recordó que cuando se otorgan más de 540 días continuos de incapacidad y no hay concepto favorable de rehabilitación, le corresponde a la AFP asumir el pago del auxilio, a</p>

^{†††} CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro SU-057/18. M.P.: ALBERTO ROJAS RÍOS

	diferencia de lo que dispone la ley 1753 del 2015 en donde se establece que las incapacidades superiores a 540 son asumidas por la EPS cuando hay dictamen favorable de rehabilitación.
--	---

10. Segundo Informe

Cronograma de Actividades segundo informe.

Tabla 4

Cronograma de Actividades segundo informe.

ACTIVIDAD 2.	Periodo de Tiempo: Segundo Mes			
	Semanas			
<i>Establecer contacto con los usuarios del Centro de Atención Laboral, Realizar los Documentos que se requieran, y ponderar la cantidad de usuarios que asisten al CAL buscando asesoría relacionada con la CPCL.</i>	1	2	3	4

En este segundo informe se expondrá las actividades realizadas en el Centro de Atención Laboral de Villavicencio con relación a los casos específicos en los que se consultó por cuestiones relacionadas de calificación de pérdida de capacidad laboral (PCL), llevadas a cabo del 6 de marzo del 2023 al 6 de abril del 2023; de modo que se expondrá el número de trabajadores que acudieron

en busca de la asesoría respecto al tema en referencia, y cual fue los puntos por los cuales más consultaron los trabajadores, esto se hará teniendo como fuente los registros ingresados a la base de datos del Centro de Atención Laboral de Villavicencio; por otro lado, se hará mención de los fundamentos jurídicos usados para dar respuesta a los interrogantes más comunes realizados por los trabajadores del sector de la palma de aceite.

A continuación, se ilustra la cantidad de usuarios que consultan específicamente sobre este tema, de la totalidad que acude al CAL de Villavicencio, se presenta las siguientes gráficas:

Tabla 5

Usuarios que Consultaron al CAL de Villavicencio en el segundo mes.

TEMA	NÚMERO DE USUARIOS.	NÚMERO DE ASESORÍAS	NÚMERO DE ACCIONES
Calificación PCL.	8	14	10
Otros	8	8	6
Total:	16	22	16

En esta primera tabla se puede observar que en total se atendieron 16 trabajadores en el Centro de Atención Laboral – CAL de Villavicencio, de los cuales 8 consultaron por temas relacionados con pérdida de capacidad laboral, a estos trabajadores se les brindaron 14 asesorías sobre el tema en cuestión, y se les realizaron 10 acciones respecto al mismo tema; los trabajadores

que acudieron por otros temas laborales fueron 8, a los cuales se les brindo 8 asesorías y se les realizo 6 acciones sobre distintos temas laborales.

En la siguiente tabla se representan los temas y problemáticas más recurrentes por los cuales consultaron los trabajadores del sector económico de la palma de aceite, respecto con el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral:

Tabla 6

Consultas más frecuentes.

Consultas	Descripción Fáctica
<p>Asesoría Jurídica respecto a los términos con los que se cuenta para poder interponer un recurso frente a la calificación de origen / PCL.</p>	<p>Los trabajadores consultan recurrentemente indagando, sobre el tiempo que tienen para poder manifestar su inconformidad respecto al dictamen de calificación de origen o de PCL emitido en primera oportunidad o en primera instancia.</p>
<p>Asesoría Jurídica respecto a cómo iniciar el trámite de calificación de origen / pérdida de capacidad laboral.</p>	<p>Los trabajadores reiterativamente consultan sobre cómo pueden iniciar el trámite de calificación de origen de la enfermedad o el de pérdida de capacidad laboral, posterior al desarrollo de una enfermedad o al sufrir un accidente, independientemente de su origen.</p>

Asesoría Jurídica acerca del pago de honorarios a la junta de calificación de PCL para poder surtir de trámite del recurso presentado.	Los trabajadores frecuentemente consultan, sobre la forma en que se puede solicitar el pago de honorarios que se debe hacer a la junta de calificación correspondiente para que se pueda surtir el trámite del recurso de inconformidad / de reposición en subsidio apelación, contra el dictamen que haya sido emitido previamente.
---	--

Teniendo en cuenta la anterior tabla en la que se representan las consultas realizadas con más frecuencia por los trabajadores del sector económico de la palma, es importante resaltar los fundamentos jurídicos con los cuales se les brinda la asesoría a los usuarios, los cuales me permito citar subsiguientemente.

Respecto al tiempo estipulado en el cual se puede interponer recurso de inconformidad/ reposición en subsidio apelación contra el dictamen de pérdida de capacidad laboral y enfermedad de origen, independientemente de si es emitido en primera oportunidad (EPS/ARL), en primera instancia (Juntas Regionales De Calificación de Invalidez), o en segunda instancia (Junta Nacional de Calificación De Invalidez), se les asesoro e informo a los usuarios que cuentan con 10 días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación del dictamen, esto con fundamento ley **100 de 1993**, la cual expone en su **artículo 41**:

En caso de que el interesado no esté de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad dentro de los diez (10) días siguientes y la entidad deberá remitirlo a las

Juntas Regionales de Calificación de Invalidez del orden regional dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la cual decidirá en un término de cinco (5) días. Contra dichas decisiones proceden las acciones legales.

Ahora, en relación al interrogante de la forma en la cual los usuarios pueden solicitar iniciar el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral o enfermedad origen, se les brindo asesoría e informo que si la EPS o ARL no lo hacen de oficio, la acción pertinente que se debe presentar, es un derecho de petición informando a la entidad correspondiente, los hechos acontecidos, las patologías desarrolladas, y consecuentemente solicitando que se inicie el trámite de calificación de PCL o enfermedad origen, esto con fundamento en lo contemplado en el artículo 23 Superior de la Constitución Política de Colombia, que es una garantía constitucional fundamental de aplicación inmediata (Art. 85 C.P.):

“ARTICULO 23. Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución.”

Concomitantemente, otra consulta recurrente por parte de los usuarios, surge cuando presentan recurso de inconformidad / reposición y subsidio apelación, dado que para que se surta el trámite de dicho recurso, previamente, la entidad que según el caso corresponda, debe realizar el pago de honorarios de Junta De Calificación de Invalidez, esto se encuentra consagrado en el **Decreto 1072 de 2015:**

Artículo 2.2.5.1.16. Honorarios. Las juntas regionales y nacional de calificación de invalidez recibirán de manera anticipada por la solicitud de dictamen, sin importar el número de patologías que se presenten y deban ser evaluadas, el equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente de conformidad con el salario mínimo establecido para el año en que se radique la solicitud.

Es por ello, que la acción pertinente para solicitar el pago de los honorarios a la Junta De Calificación de Invalidez, es radicar derecho de petición solicitando se realice el pago de los honorarios, en la entidad a quien, dependiendo del caso, le corresponde realizar dicho pago, toda vez que es algo constante el hecho de que las entidades encargadas se demoran meses en realizar el pago en mención, retardando así, que se surta la controversia del dictamen.

11. Tercer Informe

Este tercer y último informe tiene como objetivo presentar y sintetizar todas las actividades realizadas durante mi practica jurídico social en el Centro de Atención Laboral de Villavicencio con relación a los casos específicos en los que se consultó por cuestiones relacionadas de calificación de pérdida de capacidad laboral (PCL), de modo que se expondrá el número total de trabajadores que acudieron en busca de asesoría y ayuda para la realización de las acciones correspondientes, respecto al tema en referencia, esto se hará teniendo como fuente los registros ingresados a la base de datos del Centro de Atención Laboral de Villavicencio en los cuales yo brinde apoyo; por otro lado, se hará mención acerca de las entidades que tienden a vulnerar en

mayor proporción a los trabajadores que están por iniciar trámite de calificación de PCL o ya están inmersos en dicho proceso.

Ahora bien, es importante resaltar, que el apoyo jurídico brindado durante la práctica, a el centro de Atención Laboral De Villavicencio, se realizó de manera virtual con un horario flexible de 8am 12m y de 2pm a 6pm de lunes a viernes, y durante la misma, se mantuvo constante contacto con la tutora del proyecto de la práctica jurídico social, ya que, toda acción realizada, debió contar con su visto bueno para poder ser remitida a los trabajadores del sector económico de la palma de aceite que acudieron al CAL de Villavicencio, además de que, cualquier duda que me llegó a surgir en algún caso, fue resuelta por ella, de tal manera que desde el inicio hasta el final, conté con el apoyo y guía necesario para culminar la práctica exitosamente.

Es así, que entre mis funciones en apoyo al CAL de Villavicencio, estuvo el brindar asesoría jurídica gratuita con el fin de informarle a los trabajadores del sector económico de la palma de aceite, los derechos laborales y de seguridad que poseen todos los ciudadanos Colombianos, cuales derechos les fueron vulnerados, y si se estaba en posibilidad de emprender alguna acción jurídica contra la entidad que les vulneró sus derechos; adicional a esto, se debió llenar unas bases de datos en las cuales se guardan registros de las asesorías brindadas y las acciones realizadas semanalmente, además de hacer seguimientos a las acciones que los trabajadores radicaron ante las entidades correspondientes.

Con el fin de ilustrar la cantidad de usuarios que consultan específicamente sobre este tema, de la totalidad que acude al CAL de Villavicencio, se presenta las siguientes gráficas:

Tabla 7*Numero Asesoría y Acciones Realizadas Durante la Practica.*

	TEMA	NÚMERO DE ASESORÍAS	NÚMERO DE ACCIONES
6 De febrero – 6 de marzo	Calificación PCL.	13	11
	Otros	10	7
7 de marzo – 6 de abril	Calificación PCL.	14	10
	Otros	8	6
7 De abril – 6 de mayo	Calificación PCL.	15	11
	Otros	10	4
7 De mayo – 6 De junio	Calificación PCL.	20	10
	Otros	13	6
Total:		103	65

En esta tabla se puede observar que en los periodos comprendido entre el 6 de abril al 6 de junio se brindaron un total de 103 asesorías y 65 acciones a los trabajadores en el Centro de Atención Laboral – CAL de Villavicencio, de los cuales se les brindaron 62 asesorías por temas relacionados con la Calificación de pérdida de capacidad laboral, y se les realizaron 42 acciones respecto al mismo tema; los trabajadores que acudieron por otros temas laborales, se les brindo 41 asesorías y se les realizo 23 acciones sobre distintos temas laborales.

Durante la realización de la práctica jurídico social, se pudo evidenciar que los usuarios en su totalidad, desconocen la normativa vigente que rige el tema en cuestión, de tal forma que desconocen los derechos que poseen, además de las acciones que pueden emprender con el fin de proteger y ejercer tales derechos, de manera que, las entidades y empresas sacan provecho de dicho desconocimiento y vulneran sus derechos, y los trabajadores usualmente no se dan cuenta de ello. Es así que subsiguientemente, hare mención de las entidades que habitualmente vulneran los derechos de los trabajadores.

Unas de las entidades que tienden a vulnerar más los derechos de los trabajadores del sector de la palma de aceite que van a iniciar tramite de calificación de PCL, son las EPS y ARL, en la medida de que, pese a que los usuarios radican los derechos de petición en los cuales relatan su estado de salud, las patologías diagnosticadas y la forma en que está afectando su fuerza labor, motivo por el cual solicitan se inicie la calificación de pérdida de capacidad laboral y origen de la enfermedad, usualmente no reciben respuesta a la petición radicada, por lo cual posteriormente se debe realizar una acción de tutela por vulneración al derecho fundamental de petición en conexidad con el derecho a la seguridad social, esto teniendo en cuenta que este último tiene como fin el garantizar los derechos irrenunciables de las personas, brindando cobertura de las contingencias que pueden afectar la salud, la capacidad económica y hasta laboral de toda persona, es así como la Corte Constitucional en Sentencia T-1040 de 2008 se ha definido la seguridad social como:

Un conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos profesionales y servicios complementarios que son definidos en la ley, cuyo objeto es

garantizar los derechos irrenunciables de las personas, mediante la cobertura de las contingencias que afectan la salud, la capacidad económica y, en general, las condiciones de vida de toda la población (*subrayado fuera de texto*).

Ahora, es muy común se radiquen en contra las administradores de riesgos laborales (ARL) acciones de tutela por parte de trabajadores del sector de la palma de aceite, por vulneración a derechos fundamentales, toda vez que otra de las problemáticas que se presentan durante el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, es que estas entidades no notifican en debida forma conforme a la ley, lo cual es notificar directamente al calificado, siendo así que cuando los trabajadores reciben el dictamen por medio de terceros (empresa en la que laboran) ya se ha vencido el termino para interponer recursos, o lo notifican meses después de haber sido emitido el dictamen de PCL en primera oportunidad, por lo cual al momento de presentar el recurso de inconformidad/ reposición en subsidio apelación, para dar respuesta se basan es en la fecha en la que se emitió el dictamen y no en la que fue notificado al trabajador, por lo cual tachan el recurso interpuesto como extemporáneo, vulnerando así los derechos fundamentales de los trabajadores a la seguridad social, calificación de pérdida de capacidad laboral, mínimo vital, contradicción y especialmente al de debido proceso administrativo, toda vez que la Corte Constitucional Se ha Pronunciado en diferentes oportunidades respecto a este tema y en sentencia T-160 – 2021 ha manifestado lo siguiente:

Así mismo, esta Corporación ha considerado, en reiterada jurisprudencia, que el debido proceso administrativo se materializa cuando se garantizan los derechos a:

(i) ser oído durante toda la actuación; (ii) **la notificación oportuna y de conformidad con la ley**; (iii) que la actuación se surta sin dilaciones injustificadas; (iv) que se permita la participación en la actuación desde su inicio hasta su culminación; (v) que la actuación se adelante por autoridad competente y con el pleno respeto de las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico; (vi) gozar de la presunción de inocencia; (vii) **el ejercicio del derecho de defensa y contradicción**; (viii) solicitar, aportar y controvertir pruebas; y (ix) a impugnar las decisiones y a promover la nulidad de aquellas obtenidas con violación del debido proceso. *(subrayado fuera de texto)*

Por otro lado, se pudo observar que la calificación de pérdida de capacidad laboral o de enfermedad origen, tiende a dilatarse por un semestre o más, toda vez que los trabajadores al presentar los recursos, las entidades correspondientes según sea el caso (ARL, AFP) deben realizar los pagos de los honorarios a las Juntas de Calificación de Invalidez, y frecuentemente se tardan meses en hacer el pago de los honorarios, poniendo en riesgo de que se entienda como desistido el recurso de apelación presentado, ya que según lo estipulado en el Artículo 10 de la resolución número 2050 DE 2022, si no se hace los pagos y se informa de los mismos a la Junta en el plazo máximo de 60 días se entiende desistido:

Artículo 10 RESOLUCIÓN NÚMERO 2050 DE 2022; La Junta Regional de Calificación de Invalidez no remitirá el expediente a la Junta Nacional si no se allega la consignación de los honorarios a favor de esta última e informará dicha anomalía a las autoridades competentes para la respectiva investigación y sanciones a la entidad responsable del pago. De igual forma, cuando resuelva el recurso de reposición y conceda la apelación,

advertirá al apelante que **si no cancela los honorarios y/o no informa de la consignación realizada a la Junta Nacional en el plazo máximo de sesenta (60) días, se entenderá desistido el recurso de apelación interpuesto.** *(Subrayado fuera de texto)*

12. Conclusiones

Durante el desarrollo de esta práctica, acrecenté y profundicé sobre la normativa de los temas relacionados con el derecho laboral, especialmente sobre el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral y enfermedad origen, y las acciones y recursos por medio de las cuales se puede propender a la protección de los derechos fundamentales que amparan dicho proceso, y que usualmente son vulnerados por las entidades encargadas de realizar o tramitar dicha calificación.

Durante la ejecución de la práctica jurídico social desarrollada en el Centro de Atención Laboral De Villavicencio, se pudo establecer comunicación con los trabajadores del sector económico de la palma de aceite de forma virtual, y de la misma manera se les pudo brindar el acompañamiento jurídico requerido, el cual se vio materializado en las asesorías brindadas y las acciones elaboradas, como lo son derechos de petición, acciones de tutela, recursos de impugnación, recursos de reposición en subsidio apelación, entre otras acciones jurídicas que propenden por la protección y defensa de los derechos laborales.

Es así, que al observar cual era el tema por el cual indagaban con más frecuencia los trabajadores que acudían al CAL de Villavicencio, es que enfoque mi practica en el tema de

calificación de pérdida de capacidad laboral y de origen de enfermedad, pues en diferentes oportunidades evidencie como las entidades de previsión y seguridad social a las cuales se encontraba afiliado el trabajador, vulneraban su derecho a la calificación de PCL y enfermedad origen, poniendo trabas y cargas administrativas que el trabajador no estaba en la obligación de soportar, y que solo dilataban el proceso en cuestión.

Consecuentemente, durante la realización de la práctica se desarrollaron uno a uno los objetivos propuestos, dando cumplimiento al cronograma establecido, de tal forma que en el primer informe indague la normativa vigente que rige el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral y enfermedad origen; en el segundo informe ilustre la cantidad de asesorías brindadas a los trabajadores, así como la cantidad de acciones realizadas, además de sintetizar las problemáticas más comunes en torno al tema en cuestión, y en el tercer informe presentado, sintetice todas las actividades y asesorías que brinde a lo largo de mi práctica, además de resaltar cuales fueron las entidades que evidencie, son las que más vulneran los derechos de los trabajadores que van a iniciar trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral o ya están inmersos en el proceso.

Referencias Bibliográficas

Calificación de la pérdida de capacidad laboral (27 de enero de 2023) Gerencie.com.

[https://www.gerencie.com/calificacion-de-la-perdida-de-capacidad-](https://www.gerencie.com/calificacion-de-la-perdida-de-capacidad-laboral.html#:~:text=Respecto%20a%20qu%C3%A9%20entidad%20debe,de%20la%20enfermedad%20o%20accidente.)

[laboral.html#:~:text=Respecto%20a%20qu%C3%A9%20entidad%20debe,de%20la%20enfermedad%20o%20accidente.](https://www.gerencie.com/calificacion-de-la-perdida-de-capacidad-laboral.html#:~:text=Respecto%20a%20qu%C3%A9%20entidad%20debe,de%20la%20enfermedad%20o%20accidente.)

Cartilla del proceso de Calificación. (20 de mayo 2023). *Colmena Seguros*.

https://www.colmenaseguros.com/imagenescolmenaARP/contenido/Proceso_calificacion_190821.pdf

Centro de Atención Laboral. (2020, 15 junio). Nuestros servicios. CAL. Recuperado el 10 de enero

de 2023 de: <https://calcolombia.co/quienes-somos/nuestros-servicios/>

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 25. Julio 7 de 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 48. Julio 7 de 1991 (Colombia).

Corte Constitucional. Sentencia SU-057/18. (M.P.: Alberto Rojas Ríos; 31 mayo 2018).

Corte Constitucional. Sentencia T-113/21. (M.P.: Paola Andrea Meneses Mosquera; 28 abril 2021).

Corte Constitucional. Sentencia T-250/22. (M.P.: José Fernando Reyes Cuartas; 5 julio 2022).

Corte Suprema de Justicia. Sentencia STL1410-2022 (MP. Iván Mauricio Lenis Gómez; febrero 2022)

Decreto 019 de 2012 [con fuerza de ley]. Por medio del cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. Enero 10 de 2012. D.O.N°48.308.

Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Mayo 26 de 2015.

Decreto 1333 de 2018. Por el cual se sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamenta las incapacidades superiores a 540 días y se dictan otras disposiciones. Julio 27 de 2018. D.O.N°50.667.

Decreto 1507 de 2014 [con fuerza de ley]. Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. Agosto 12 de 2014. D.O.N°49.241.

Decreto 2943 de 2013. Por el cual se modifica el parágrafo 1° del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999. Diciembre 17 de 2013. D.O.N°49007.

Departamento Nacional De Planeación. Seguridad social integral. Recuperado el 10 de enero de 2023 de: <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/Seguridad-Social-Integral.aspx#:~:text=El%20Sistema%20de%20Seguridad%20Social,que%20est%C3%A9%20acorde%20con%20la>

Ley 962 de 2005. Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos. Septiembre 6 de 2005. D.O.N°46.023.

Ley 100 de 1993. (23, diciembre, 1993). Por medio de la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diciembre 23 de 1993. DO. N° 41.148.

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Julio, 2012. DO. N°. 48.488.

Ley 1753 del 2015. Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”. Junio 9 de 2015. D.O.N°49.538.