

**Análisis Jurisprudencial de la Protección Laboral y Ocupacional Reforzada en Colombia
Según la Corte Constitucional**

Estudiante

Cindyth Lorena Cárdenas Soto

Director metodológico

Teresa de Jesús Altahona

Director de línea

Pablo Cesar Gaviria Bautista

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Santanderes – Centro Regional Bucaramanga

Especialización Gerencia de Riesgos Laborales Seguridad y Salud en el Trabajo

Bucaramanga, abril 02 del 2022

Tabla de contenido

	Pág.
Resumen	6
1. Introducción	7
2. Justificación	8
3. Descripción del Problema	10
3.1. Planteamiento del Problema.....	10
3.2. Formulación del Problema.....	13
4. Objetivos	14
4.1. Objetivo General.....	14
4.2. Objetivos Específicos.....	14
5. Marco Referencial	14
5.1 Marco Histórico.....	14
5.2 Marco Teórico.....	18
5.3 Marco Conceptual.....	29
5.4 Marco Legal.....	33
6 Metodología de la Investigación	40
6.1 Tipo de Investigación.....	40
6.2 Enfoque de Investigación.....	41
6.3 Diseño de Investigación.....	41

6.3.1	Fases de la investigación.....	42
6.4	Propósito.....	43
6.5	Población.....	43
6.6	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	43
6.6.1	Técnicas de Análisis de la Información.....	44
6.7	Delimitación espacial y temporal.....	44
7	Presupuesto	46
8	Cronograma	47
9	Desarrollo de los objetivos	48
9.1	Identificación de las sentencias de la Corte Constitucional que distingue la protección laboral y ocupacional reforzada	48
9.2	De la Estabilidad laboral reforzada y la Estabilidad ocupacional reforzada.....	85
9.3	Criterios establecidos en las sentencias unificadas para que exista protección laboral y ocupacional reforzada en Colombia.....	93
10	Conclusiones	97
11	Recomendaciones	98
12	Referencias Bibliográficas	99

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Fases de la investigación.....	42
Tabla 2. Presupuesto del proyecto.....	45
Tabla 3. Cronograma del proyecto.....	46
Tabla 4. Ficha jurídica SU-049/17.....	48
Tabla 5. Ficha jurídica T-1210/008.....	53
Tabla 6. Ficha jurídica T-490/10.....	55
Tabla 7. Ficha jurídica T-988/12.....	60
Tabla 8. Ficha jurídica T-310/15.....	64
Tabla 9. Ficha jurídica T-040/16.....	70
Tabla 10. Ficha jurídica SU-040/18.....	74
Tabla 11. Ficha jurídica T-077/14.....	78
Tabla 12. Ficha jurídica T-521/16.....	81

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Evolución del sistema general de riesgos laborales.....	26
Figura 2. Pirámide de Kelsen.....	33
Figura 3. Ubicación geográfica de Colombia.....	45

Resumen

El Código Sustantivo del Trabajo establece los tipos de contratos que reconocen relaciones laborales, excluyendo el contrato de prestación de servicios. La Corte Constitucional unificando jurisprudencia llego a la conclusión que indistintamente del tipo de contrato, en toda actividad laboral pueden presentarse contingencias que desencadenan responsabilidades de tipo laboral, civil y/o penal.

En este trabajo se hizo un análisis jurisprudencial de la protección laboral y ocupacional reforzada, identificándose las sentencias en que la Corte Constitucional ha hecho distinción entre protección laboral y ocupacional reforzada, determinándose su alcance y los criterios establecidos para cada una de ellas.

Para alcanzar los objetivos establecidos, se realizó una investigación descriptiva, apoyada en el diseño documental donde se recurrió a referentes teóricos y decisiones judiciales.

Palabras clave: Accidente de trabajo, Corte Constitucional, Culpa patronal, Estabilidad reforzada, Responsabilidad objetiva.

1. Introducción

Uno de los problemas más recurrentes en el entorno laboral son los accidentes de trabajo y dependiendo del vínculo que rija entre las partes, entra a operar la responsabilidad entre ellos. En América del Sur “anualmente ocurren unos 374 millones de lesiones relacionadas con el trabajo no mortales” (Arese, 2020, pág. 33), lo que demuestra el descuido desmesurado que existe en el ámbito laboral donde la protección del trabajador está siendo minimizada, desdibujándose las garantías preventivas a las que cualquier empleador deberá estarse a lo dispuesto en aras de salvaguardar o mitigar los siniestros que puedan sufrir los trabajadores cuando desempeñan sus funciones, descuidando la aplicación de las reglas nacionales e internacionales que en su país estén vigentes.

En Colombia existe normatividad jurídica que, en conexidad con la jurisprudencia en asuntos laborales, en reiteradas oportunidades ha sido enfática en señalar que indistintamente del tipo de vinculación, este no debe ser un obstáculo para proteger a aquellos trabajadores y contratistas que han sufrido alguna contingencia, por lo que a través de un ejercicio analítico de sentencias unificadoras que versan sobre la protección laboral y ocupacional reforzada en Colombia se despejaron las discrepancias normativas que han generado decisiones judiciales donde el problema jurídico a resolver fue el otorgamiento del amparo a la estabilidad reforzada.

Haciendo el análisis jurisprudencial, se pretendió aportar conocimiento crítico, jurídico y reflexivo basado en los pronunciamientos y argumentos jurídico-legales que las altas cortes han acogido para decidir respecto del alcance de la protección del empleo y la responsabilidad que empleadores y contratantes deben asumir frente a los trabajadores dependientes, así como también en aquellas relaciones que se originan de los contratos de prestación de servicios así no

cumplan con las disposiciones exigidas por el Código Sustantivo del trabajo para entenderlo como contrato laboral.

2. Justificación

En Colombia, mediante la carta política de 1886 muy sutilmente se comenzó a hablar acerca de la protección de los trabajadores en su lugar de trabajo, llevando esto a que en el año 1915 se promulgue la Ley 57 la cual abarco un poco más sobre contingencias profesionales. Sin embargo, en rigor de la Ley 90 de 1946, antesala de la Ley 100 de 1993 donde se estableció los tipo de responsabilidades que pueden surgir luego de un siniestro laboral, surgió la responsabilidad objetiva entendiéndose como aquella que es atribuida a las aseguradores sobre aquellos riesgos que sufre un trabajador en su actividad laboral, las cuales reciben su aprobación por medio del Decreto con fuerza de ley 1295 de 1994 construyéndose su organigrama de aseguramiento referente a riesgos laborales.

Con ocasión a la Ley 1562 del 2012, las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), pasan a ser conocidas como Administradoras de Riesgos Laborales, cuya responsabilidad objetiva es la atribuida a estas últimas, a quienes les corresponde la asistencia médica, el pago de incapacidades, el proceso de rehabilitación, reintegro laboral y la indemnización o pensión según el porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Sin embargo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia CSJ SL, por medio del rad. 39446 aclaro que respecto de riesgos profesionales:

[...] surgen dos clases de responsabilidad claramente diferenciadas; una de tipo objetivo, derivada de la relación laboral, que obliga a las administradoras de riesgos profesionales a atender y reconocer a favor del trabajador, las prestaciones económicas y asistenciales previstas por el Sistema de Riesgos Profesionales, prestaciones que se generan al momento

en que acaece el riesgo profesional amparado, para cuya causación resulta indiferente la conducta adoptada por el empleador, pues se trata de una modalidad de responsabilidad objetiva prevista por el legislador con la finalidad de proteger al trabajador de los riesgos propios a los que se ve expuesto al realizar la actividad laboral. (Ricaurte, 2012, pág. 1).

Los riesgos a los que están expuestos los trabajadores debe ser un tema a tomar con seriedad, pese a la mitigación de cifras por contingencias laborales las cuales han mostrado que “en el año 2020 se registraron 450.110 accidentes de trabajo calificados una reducción significativa comparada con la accidentalidad en el año 2019 donde se presentaron 611.275”. (Ministerio de Trabajo MinTrabajo, 2021, pág. 6), continúan siendo una problemática socio laboral que a pesar de tener reglamentación legal que busca prevenir las contingencias laborales, lo cierto es poco se toma en serio.

Las consecuencias que un accidente de trabajo dejan a su paso que comienzan por prestaciones económicas y asistenciales pasando en algunos casos a la muerte del trabajador, han generado un despertar en el legislador quien ha venido de manera acelerada promulgando normatividad de responsabilidad que reviste una dualidad la cual puede darse en dos sentidos: Objetiva y subjetiva, atribuida la primera a los Administradores de riesgos laborales y la segunda al empleador, en cuyo caso se tendrá que entrar a examinar la ocurrencia de siniestro para determinar responsables.

Por tanto y dado que en cualquiera que los casos donde recaiga la responsabilidad, lo definitivamente confirmado es que todo trabajador o contratista que ha sufrido un accidente de trabajo está llamado a hacer una pausa en todos los aspectos de su vida, subyugándolo a una transición abrupta de sus actividades ordinarias a una rehabilitación o pérdida de capacidad laboral acumulada en ciertos casos por daños psicológicos, emocionales, económicos, familiares

y personales que obedecen al trauma del accidente de trabajo y que reducen al trabajador como ser humano.

Por ello, es que a través de este documento se brindaron los argumentos jurídico y constitucionales que a juicio de las altas cortes da lugar a la protección de la estabilidad reforzada en los casos de accidentes de trabajo cuando media un contrato de trabajo donde existe subordinación y en aquellos casos donde las relaciones laborales se derivan de orden de prestación de servicios, los criterios establecidos por la jurisprudencia colombiana para señalar cuando surge la estabilidad reforzada desde la órbita ocupación y laboral, así como los derechos que le asisten a todo aquel que ha sufrido una contingencia de tipo profesional y los amparos que desde la ley 361 del año 1997 y Código Sustantivo del Trabajo lo cobijan.

3. Descripción del Problema

3.1. Planteamiento del Problema

En Colombia como en otras partes de mundo, se sabe que el riesgo que una persona pueda tener al desempeñar una actividad laboral puede ser repentino e imprevisto. Pese a que a partir de 1886 surge “constitucionalmente la protección de los trabajadores en sus sitios de trabajo; a lo largo de los años se expidieron innumerables leyes y decretos que protegían la salud en el trabajo, ” (pág. 3) (Esquibel & Buitrago, 2019), repertorio que no ha podido evitar que trabajadores de distintas actividad laboral y tipo de vínculo contractual sufran algún tipo de daño y muchos de ellos queden desamparados por las Administradoras de riesgos laborales así como del empleador o contratante.

Infortunadamente, el panorama en accidentes laborales cada vez es más preocupante, llegando al año 2017 a los 702.932 la cifra de accidentes de trabajo, (Safetya, 2017), lo cual

constituye un número alto para el repertorio legal que existe en el país. Esta cifra conlleva a recordar que pese a tener a la disposición la Ley 100 de 1993 responsable de crear las administradoras de Riesgos Laborales (ARL), en el pasado administradoras de riesgos profesionales (ARP), resta responsabilidad al patrono en las contingencias profesionales, abalanzando una serie de confusiones donde se cree que al estar brindando las prestaciones asistenciales y económicas las ARL, el contratante o empleador serán ajenos a lo que suceda con el trabajador o contratista.

Lo anterior ha desdibujado la protección de estabilidad laboral reforzada a aquellos que tengan un contrato de trabajo, olvidándose de aquellos que, aunque tengan un vínculo que no envuelve relaciones laborales tienen un contrato de prestación de servicios debiendo contratante y patrono los que deban garantizarla.

En este país la figura de estabilidad laboral reforzada tiene por titulares a las mujeres en estado de gravidez, las personas con discapacidad y también aquellas que cuenten con una condición de debilidad manifiesta, aquellos con aforo sindical y las madres o padres cabeza de familia. En los eventos donde se presenta una contingencia de origen laboral donde se ve afectado el trabajador, dicha responsabilidad se supone estar cubierta por el patrono, las administradoras de riesgos laborales o las entidades prestadoras de salud, dependiendo si la enfermedad es de origen común o laboral. Por otro lado, cuando el siniestro o enfermedad le ocurre a un contratista, la responsabilidad patronal se nubla por cuanto, la relación de ambas partes deviene del contrato de prestación de servicios la cual se distingue por no haber subordinación.

En ambos casos, cuando se da una contingencia laboral, empleado como contratista comienzan a poner en riesgo su empleo, ya que en muchos de los casos los empleadores y

contratantes dan por terminado en vínculo que los une por dicha contingencia, cobijándolo con una causal objetiva por cuanto estas personas al momento en que se da por terminada la relación laboral no cuentan con una calificación de Pérdida de Capacidad Laboral en firme determinada al calificado, excluyendo la culpa patronal y sus factores conexos o no tienen incapacidad, pasando por alto el principio de solidaridad que envuelve las relaciones laborales y que establece desde antes de cualquier siniestro el amparo de la estabilidad laboral en todo trabajador que este en circunstancias de debilidad manifiesta.

Dada la dualidad de responsabilidad civil en materia laboral, y el tipo de vínculo que puedan regir las relaciones laborales induce erróneamente a interpretar el concepto de estabilidad laboral, por cuanto se considera que a falta de un contrato de trabajo, o de un dictamen de PCL o de incapacidad, se puede dar por terminado el vínculo contractual cuyo problema comienza a florecer en el entendido que pese a estar la ARL y EPS según sea el origen de la contingencia, prestando los servicios médicos al paciente lo cierto es que la norma es determinante al señalar las responsabilidades e intervención que cada actor tendrá, las cuales a la postre se muestran y deben ser aplicadas, entendidas y tramitadas por separado, pese a tener en común denominador al trabajador o contratista, de la cual para el primero como para el segundo opera la estabilidad reforzada, nada más que bajo criterios diferentes.

Es lamentable que aunque exista una reglamentación en la que se establecen las competencias, obligaciones, deberes y por consiguientes responsabilidades que tanto el empleador o contratante como las ARL deben asumir al momento de una contingencia laboral y a su vez se determinan las acciones y estrategias necesarias a considerar de acuerdo al puesto de trabajo para evitar o mitigar los accidentes de trabajo, tanto trabajadores como personas que tienen orden de prestación de servicios, han sido vulnerados al derecho de estabilidad reforzada

de carácter laboral u ocupacional, en el que poco se reconocen como un grupo poblacional conjunto que se encuentra en una debilidad manifiesta.

Tal es así que, en la mayoría de los casos, donde existen relaciones laborales y contratos de prestación de servicios y hay precedentes de contingencias, se desconoce, por un lado, los principios rectores constitucionales y por el otro, las prestaciones asistenciales que para ambos escenarios se deben garantizar por encontrarse aquellas personas en una condición de inferioridad.

Cuando hay lugar a una contingencia laboral, la estabilidad de esa persona comienza a refutarse, pues aunque el Código Sustantivo del trabajo categoriza los contratos de tipo laboral, las altas cortes en jurisprudencia han dejado sentado que los contratos de prestación de servicios deberán ser acogidos bajos los mismos preceptos de la Ley 361 de 1997 en los eventos donde el contratista sufra algún deterioro en su salud que le impida desarrollar sus actividades laborales de manera regular, estableciéndose para los contratos de trabajo la estabilidad laboral y para la orden de servicios, la estabilidad ocupacional.

3.2. Formulación del Problema

¿Cómo el análisis jurisprudencial de la protección laboral y ocupacional reforzada en Colombia según la Corte Constitucional permite determinar los criterios, procedimientos y alcance del amparo constitucional del derecho al trabajo?

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Analizar jurisprudencialmente la protección laboral y ocupacional reforzada en Colombia según la Corte Constitucional, con la finalidad de conocer los parámetros legales y constitucionales que las personas deben cumplir para gozar del mecanismo de estabilidad reforzada atendiendo a las circunstancias especiales de cada caso.

4.2. Objetivos Específicos

- Identificar las sentencias de la Corte Constitucional que distinguen la protección laboral y ocupacional reforzada.
- Determinar qué es la estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada.
- Establecer los criterios señalados las sentencias unificadas para que exista protección laboral y ocupacional reforzada en Colombia.

5. Marco Referencial

5.1 Marco Histórico

El origen que tiene el sistema de seguridad social dentro de los riesgos laborales es propender protección de todos los trabajadores en sus puestos de trabajo, dado que cualquier ambiente laboral los expone a contingencias que afectan la salud, vida e integridad.

Así las cosas, en principio al patrono le corresponde velar y garantizar la seguridad en todos sus colaboradores en los puestos de trabajo, por cuanto toda actividad y/o de servicio comprende de cierto modo un riesgo. En consecuencia, el gobierno nacional con la ley 57 de 1915 vinculo los riesgos laborales y establece la responsabilidad del empleador, clase de

incapacidad, prestaciones económico y asistenciales, la indemnización según el % PCL y por último la pensión de sobreviviente en caso de que aplique.

De tal suerte, en Colombia el sistema de riesgos laborales envuelve dentro del concepto de seguridad social al contrato de seguro extrapolado del derecho comercial, haciendo una separación de competencias de la responsabilidad patronal de las que se derivan las subjetivas y objetivas las se distinguen de acuerdo al origen causal que puede ser por accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral. En ese sentido, la transferencia de responsabilidad comienza a darse, siendo las administradoras laborales, las responsables de la atención integral del trabajador al que se le menoscabe su estado de salud a causa de su labor, lo anterior supeditado al origen de la contingencia laboral.

Habida cuenta de lo dispuesto, el esquema legal y judicial del Sistema General de Riesgos Laborales ha permeado todo el mundo, por lo que existen distintos tratadistas que han dedicado parte de su vida a investigar y proferir literatura al respecto, en aras de divulgar y fomentar la salvaguarda de todos los trabajadores a nivel internacional.

Tanto es así que Lubomira (2015) con su tesis doctoral a la que denomino Riesgo y Responsabilidad Objetiva en la ciudad de Cataluña, España describe desde un enfoque analítico los ejes sobre los cuales se fundamentan los supuestos de responsabilidad objetiva, su alcance, actores incluyentes y causales de exoneración. Este autor recoge además jurisprudencia de los criterios e instrumentos vistos desde la órbita objetiva para imputar la responsabilidad objetiva.

En el contexto general, en la ciudad de Murcia, España, Zapata (2015) autora del texto Evolución histórica de la prevención de riesgos laborales. Estudio de caso: La Ladrillera Murciana, S.A. (1923) presentaron una investigación enfocada en el origen del riesgo y el

progreso conceptual de previsión de los riesgos laborales en ese país, trayendo al estudio la accidentalidad de orden laboral, los criterios de responsabilidad y la exclusión patronal.

En la Universidad de Barcelona de España, Postigo (2006/2007) realizó una investigación a la que título la Responsabilidad Civil Empresarial por Accidentes de Trabajo La prevención de riesgos laborales, una asignatura pendiente. En este trabajo la autora se concentró en estudiar la “Responsabilidad Civil Empresarial en el ámbito laboral, los graves problemas que están surgiendo, el constante incremento de las reclamaciones judiciales, así como la evolución de la siniestralidad doce años después de la promulgación de la Ley Prevención de Riesgos Laborales” (pág. 5) como también estudio el impacto que tiene el mercado asegurador, haciendo una transversalidad normativa entre los títulos de amparos y la obligación civil empresarial por cuenta de contingencias profesionales donde los accidentes de trabajo son el punto central.

En tanto, Valencia, Santiago, & Pacheco (2021) de la ciudad de Cartago, Valle - Colombia, autores del texto Responsabilidad de la ARL Frente a la Cobertura de los Accidentes Laborales de los Empleados Públicos de la Rama Judicial en el Municipio de Cartago en la Modalidad De Trabajo en Casa o Trabajo Remoto, dedicaron su investigación a “[...] identificar y dar respuesta a cómo las ARL definirán una investigación cuando ocurra un accidente dentro del hogar y evaluar si es accidente laboral o común sin que el empleado se vea sumergido en contrariedad por la EPS o ARL” (pág. 3) , de este modo se hizo un acercamiento a la nueva realidad laboral a la que todos los trabajadores y empleadores se están adaptando a las nuevas realidades que dejó la emergencia sanitaria generada por el coronavirus.

Por su parte la investigación titulada La Responsabilidad Plena de Perjuicios y el Sistema General De Riesgos Laborales. Precedente Judicial de la Corte Suprema de Justicia 2019 publicada en la ciudad de Bogotá, Colombia por el autor Ponce (2019) señaló que para

determinar la responsabilidad basta con “considerarse la culpa o vinculación de las personas en un accidente de trabajo o enfermedad laboral” (pág. 183). En este orden de ideas, las contingencias profesionales, generan dos tipos de responsabilidades frente a las cuales existen titulares de asumir dicha responsabilidad de acuerdo al riesgo causado y su alcance.

Bajo la misma línea, se conecta el trabajo de grado propuesto por los juristas Gómez y Mejía llamada El Seguro de Riesgos Laborales, el Principio Indemnizatorio y la Subrogación en Bogotá, D.C, Colombia. Su objetivo se centró en analizar el seguro de riesgos laborales en todo su esplendor, comparando “la responsabilidad civil y la seguridad social como sistemas resarcitorios que coexisten y pueden activarse a partir del mismo hecho” (Mejía & Castaño, 2018, pág. 7), mostrando los criterios jurídicamente establecidos para diferenciar el uno del otro.

En la investigación reglas de la responsabilidad objetiva y subjetiva en el accidente de trabajo y la enfermedad profesional desde la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y su incidencia, el jurista Moreno (2014) de Bogotá D.C, Colombia dedico su estudio a realizar un recorrido dogmático y jurídico de la responsabilidad objetiva y subjetiva.

A través de este autor se logró entender desde la interpretación constitucional como en las contingencias de tipo profesional, los casos en que opera la exclusión o existen atenuantes que entrar a debatir en su evaluación el alcance de responsabilidad de las administradoras ponderando la conducta del patrono que obra con culpa comprobada, pese a existir un colaborador a quien se le ha disminuido su capacidad laboral.

De lo dispuesto en la investigación Alcance de la Reparación Integral al Trabajador por Accidente o Enfermedad Laboral Atribuible a Culpa del Empleador, a partir de la Ley 1562 de 2012 escrito por Becerra y Gómez (2018) en la ciudad de Bucaramanga, Santander a través del cual se profundizo a detalle sobre la culpa patronal, entendiéndose que la ocurrencia de

accidentes laborales en los que difícilmente se puede probar la culpa del empleador, “[...] se estableció la culpa objetiva, con la cual se determina que no es necesario probar la culpa del empleador en los accidentes que se derivan de las actividades propias de la labor que realiza el trabajador” (pág. 10) Esta investigación analizó la noción de culpa patronal y su extensión de responsabilidad, caracterizando los perjuicios indemnizables que a la luz de sentencias unificadoras se han estudiado.

5.2 Marco Teórico

A propósito del riesgo, Giddens (2000) tiempo atrás afirmó que “es la probabilidad de que un evento de consecuencias negativas y ocurra a raíz de las decisiones y acciones desarrolladas por los sujetos” (p.8). En cambio, Luhmann destacó en su una básica teoría que la posibilidad de medir el riesgo de acuerdo a la exposición de contingencias a las que un trabajador se encuentre. Beck por su parte, considera que medir o prever los riesgos es algo que no se puede predecir y tampoco identificar. Estos teóricos bajo sus posturas radicales, coincidieron en decir que los riesgos laborales son consecuencias de las diferentes actividades y/o decisiones que los actores dentro del contexto laboral toman, por lo que los accidentes de trabajo están a la postre.

Sin embargo, la teoría del riesgo siempre ha estado oculto en lo que refiere el concepto a contrato de trabajo disfrazado como arrendamientos de servicios, tipificado en sus artículos 1780° y 1781° del Código Civil de Francia. El teórico Adrien Sachet, advierte que este modelo contractual no daba cuenta de las consecuencias que podrían derivarse de la actividad laboral, aun existiendo para ese entonces trabajadores que sufrieron un perjuicio estando en sus puestos de trabajo.

Es notoria la laxa teoría del riesgo a la que se aproximó Francia que no brindaba solución al problema de los daños ocasionados por contingencias laborales, y por el contrario ellos se

enfocaron en la teoría de culpa civil antes que del riesgo. Era así que el trabajador que sufría un siniestro de trabajo tenía que comprobar la culpa de su patrón según lo reseñado por los artículos 13° y 82° ibídem; y que, de no hacerlo, no obtendría la respectiva indemnización.

La difícil situación de un trabajador accidentado en demostrar la culpa del empleador, llevo a que se generara un nuevo escalafón en la teoría donde la responsabilidad contractual, la cual consistía en que el patrono tenía que retornar a su empleado al finalizar la jornada, tal como este ingreso y en caso de la ocurrencia de siniestralidad que afectara al trabajador, se estaría entonces configurando la violación de la obligación de seguridad por parte patronal, obligación que obedece a las relaciones laborales que se originan entre las partes, por tanto si al finalizar la jornada de trabajo, el subordinado sufrió algún tipo de lesión con la que no contaba al iniciar labores, se considera esta como una culpa patronal, siempre y cuando se origine con relación a las actividades propias del cargo que esta desempeñado o por función designado por su superior.

El intento de las dos teorías anteriores no fueron admitidas por el campo laboral, lo que llevo a que durante varios años la teoría del riesgo fuera desbarajustada hasta que Louis Josserand rememorado por Uribe (2017), interpreta el riesgo como los daños que pueden ser causados por cosas inanimadas, de las que no se puede hallar responsable, por cuanto la víctima no merece una reparación al respecto (pág. 30), fue así que Jaime Santos Briz, entra a decir que la responsabilidad por riesgo es algo incontrolable, lo que resulta ser ajeno a la voluntad propia de las partes.

La diversidad de teorías de riesgos laborales, destaco la influencia de los ingleses, seguido de Francia que toma la original y la perfecciona. Sumado a lo anterior, la teoría inglesa pensaba que el dueño del establecimiento donde el trabajador desarrolla sus actividades es responsable por los riesgos que su industria produce. Se pronunció también en el lugar que ocupa el

trabajador, considerado este como parte fundamental de todo el aparataje industrial, por tanto, es responsabilidad del empleador responder ante un eventual daño. Guguit (1912) hace la analogía en que, si el empresario debe reparar la máquina para que siga produciendo, es justo que deba reparar las consecuencias que los riesgos acarrearán a obreros y empleados. (págs. 157-158).

Hasta aquí podría afirmarse que el riesgo está presente en cualquier industria, y distintas sociedades han estado siendo conscientes de los riesgos que las actividades laborales pueden causar en el trabajador, donde no se debe restar prelación a la relación de dependencia que tienen los trabajadores y patrono. De tal manera es que se comienza a marcar la presunción de donde existe dependencia puede existir riesgo de daños.

Los riesgos laborales en Colombia era algo desconocido, solo hasta inicio del siglo XX. Según Aristizábal, Gaitán y Ponce (2015) la cobertura del riesgo laboral no se tenía presente sino hasta que las sociedades contemporáneas comienzan a mostrar interés en los subordinados, hallándose un alto grado de indicadores que revelaron a través de todos los factores ambientales que rodean un puesto de trabajo, la exposición a las contingencias profesionales a las que constantemente estaban expuesto los trabajadores al desarrollar sus actividades.

Lo que antecede, desdibuja el descuido hacia el trabajador y en su lugar; comienza a tejer los cambios que se les deben brindar, generando así la protección social la cual busca prevenir los riesgos laborales. Fue así, que en el año 1915 a través de la Ley 57 se establece por primera vez un sistema que consiste en amparar y asegurar el reconocimiento y el pago de aquellas prestaciones que por ley son provenientes de los accidentes de trabajo, seguro que ostenta la calidad de estricto cumplimiento para todos aquellos que tengan relaciones laborales, carga que recae sobre los empleadores respecto de los daños que el trabajador sufra y afectara su salud y calidad de vida, como también deberían estar dispuestos a responder por las prestaciones

económicas y asistenciales a favor del trabajador accidentado, donde la cobertura va desde el pago de las incapacidades hasta la indemnización a la que tenga derecho el trabajador por perder capacidad laboral.

En paralelo a riesgos laborales, la figura jurídica de responsabilidad surgió en la retrospectiva polis griega y civitas romanas, pioneros dicha figura la cual basaba su teoría en la reparación de conductas superiores a la esfera personal, siendo Gil (2017) uno de los autores en entender la responsabilidad como el estrecho vínculo que se permite íntimamente estar unida a la noción de dignidad humana. Este autor pone en el tintero el deber de traer envuelto consigo aquel o aquella persona a quien se le tiene desde un principio que adjudicarle la obligación de responder, en caso de que surja siniestro alguno. Estas palabras, vistas por los sistemas primitivos no son del todo desconocidas, pues desde mucho antes, la justicia se aplicaba como el bumerán, entendido como la causa y efecto, por cuanto si una persona al servicio de otra sufría algún tipo de perjuicio, la persona que estaba recibiendo el beneficio de la actividad debería responderle al otro por el daño causado.

Estando a mediados del siglo III A.C, en Roma surge la lex Aquilia, la cual comienza a establecer sublimemente el conjunto de principios y teorías básicas acerca de la responsabilidad, que según Romero (2000) se puede entender para ese entonces como el primer enlace en la relación indivisible entre mora leyes, entrando a evaluar la intención de culpabilidad (pág. 25), siendo, la ponderación entre la moral individual y la colectiva enmarcada esta última a través de las reglas jurídicas como el hilo conductor de la reparación de los perjuicios a cargo de la persona que se hallara culpable.

En historia más reciente, Bravo (2006) estudiando la Teoría Aristotélica de la Responsabilidad, extrapolada al contexto jurídico social actual, la considero en “función

reparatoria del Derecho a través de la justicia correctiva, o la propia reparación del daño (pág. 34), que desde el pensamiento de Kelsen, se entiende como “la reacción natural del ordenamiento jurídico, ante la infracción de una norma, por parte de un sujeto dentro de determinadas condiciones establecidas en el ordenamiento, como se ve, impone una carga positiva única del Derecho” (pág. 34) , que en otras palabras, es el reproche a una conducta social previamente establecida en la normatividad jurídica de ese estado.

De las teorías expuestas, se concluyó que la historia desde la era primitiva ha imputado la responsabilidad a las acciones de los sujetos, lo cual se ha ido perfeccionando a medida del tiempo. Los continuos mejoramientos en el alcance conceptual de la responsabilidad destacan que para que sea factible responder por el daño causado se debe cumplir con los requisitos mínimos exigidos sino los cuales no podría identificarse el grado de impacto que genero el daño causado, así como el resarcimiento del mismo, que permite además identificar el Dolo y la Culpa, y el reproche jurídico social para ser introducido a la normatividad y así ser castigable. En Colombia, se reconocen dos tipos de responsabilidad derivadas en los accidentes laborales. Para el teórico Aftalión (1992), se está frente a una responsabilidad subjetiva cuando:

La situación en que se encuentra una persona que puede, por medio de una manifestación de voluntad, exigir de otra el cumplimiento de su deber, y obtener la ejecución de una sanción por el órgano del Estado contra el infractor, por medio de otra manifestación de voluntad dirigida a ese sentido. (pág. 230).

Desde el marco normativo, el legislador emitió su propia teoría, dándola a conocer a través del art. 216° del C.S.T, dándole lugar a la responsabilidad subjetiva únicamente en los casos donde el trabajador logre demostrar la responsabilidad que tuvo el empleador en la ocurrencia de la contingencia profesional. En tanto que, la culpa patronal es el único requerimiento por la ley

para que se configure responsabilidad de tipo subjetiva. En ente tanto el empleador la persona quien deberá asumir la responsabilidad y resarcir los daños causados al trabajador.

Dando fuerza teórica, desde su perspectiva considera el tratadista Palmear (1987), que al recaer la carga probatoria en el trabajador lesionado en demostrar la culpa suficiente del empleador en dicha contingencia de origen laboral, puede hacer que muchos de los accidentes queden como anónimos (pág. 825), pues además de ser gravoso para el trabajador sufrir una lesión que resta capacidad laboral, y en toda su extensión de desarrollo humano, también puede generar una imposibilidad en demostrar la culpa patronal si carece de pruebas o de los medios para así demostrarlo.

Distinto a lo que sucede con la responsabilidad objetiva en accidentes de trabajo, la cual de manera automática estará a cargo de la respectiva administradora de riesgo laboral donde se encuentre afiliado el trabajador. Esta precisión se fundamenta en lo consignado en la Ley 100 del año 1993, reglamentada con el Decreto No. 1295 del año 1994. revisando la teoría de Oregón (2003) la responsabilidad objetiva es:

Responde, en cualquier circunstancia, por realizar una actividad peligrosa para terceros; esta denominación tiene el valor de llamar la atención sobre ciertos fenómenos o actividades que frecuentemente se realizan en la sociedad moderna, y que exigen un cuidado especial del legislador. (pág. 22).

A la luz jurídica, la responsabilidad objetiva basa su criterio en el riesgo ajeno de la industria en la cual no se debe comprobar la actuación culposa del patrono a diferencia de la responsabilidad subjetiva donde debe comprobarse que el empleador por acción u omisión o negligencia genero la contingencia laboral.

Al surgir la Ley 1562 de 2012 se logró definir lo que corresponde a riesgos laborales donde es prioridad salvaguardar, prevenir, mitigar a todos los trabajadores sin importar que sean servidores públicos o privados, lo cual propende por disminuir en su mayor expresión las enfermedades y/o accidentes que se causen en las relaciones laborales, advirtiendo además de la cobertura que en riesgos laborales es dada cuando las contingencias profesionales se dan en el desarrollo de funciones propias de los trabajadores, en actividades encomendadas por su superior que guarden relación con la actividad de la entidad, extendiendo su alcance además en las relaciones que no se consideran del resorte laboral que si bien no se reconocen por el legislados como contratos de trabajo, en las ordenes de servicios por rango constitucional se debe guardar respeto al trabajo, vida digna y demás garantías conexas.

Pensando en los antecedentes, el legislador colombiano estableció un sistema de riesgos laborales donde se equiparan las contingencias profesionales frente a las consecuencias económicas y asistenciales que se puedan llegar a necesitar, por lo que se crea el sistema de aseguramiento consistente en una garantía para las partes donde el empleador en calidad de tomador traslada la responsabilidad objetiva a la aseguradora quien es la entidad administradora de riesgos laborales de responder por las prestaciones asistenciales que requiera el trabajador que llegara a sufrir un contingencia de ascendencia laboral.

Para que sea factible, procedente y efectiva la competencia que las aseguradoras asuman en los eventos de accidentes o enfermedades de los trabajadores es dispensable que la contingencia sea de origen profesional, so pena que se abstenga de hacerlo y deba el trabajador dirigirse ante los estrados judiciales para que un juez de la república determine los acreedores de responsabilidad.

Para Colombia la protección a los trabajadores se encuentra ubicado desde el rango constitucional, condicionando el desarrollo socioeconómico y productivo de la nación, el bienestar y salud de los colaboradores, todo lo anterior mostrado legítimamente desde un interés social y sanitario. Lo anterior, trae su refuerzo en el art. 48° de la norma de normas en la que se dice que “la seguridad social es un derecho irrenunciable y un servicio público en cabeza del Estado, que debe garantizarse a todas las personas “en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991, pág. 11). Reiteración que la Corte Constitucional comunica por medio de la sentencia T-043/19 que respecto de la seguridad social concluye:

[...] conjunto de medidas institucionales tendientes a brindar progresivamente a los individuos y sus familias las garantías necesarias frente a los distintos riesgos sociales que puedan afectar su capacidad y oportunidad, en orden a generar los recursos suficientes para una subsistencia acorde con la dignidad del ser humano. (Corte Constitucional , 2019, pág. 1).

La teoría de riesgos laborales en el país ha sido dinámica respecto de las reglas jurídicas del sistema de riesgos laborales nacional se ha visto sujeto a cambios con el paso del Dec. 1295 de 1.994, las Leyes No. 776 del 2.002 y No. 1562 de 2.012 y decretos reglamentarios.

Desde la perspectiva doctrinal, se tiene una dinámica normativa frente al modelo de protección de los riesgos laborales en conexidad con los AT, surgiendo cinco etapas que deja ver los hitos más destacados en la historia:

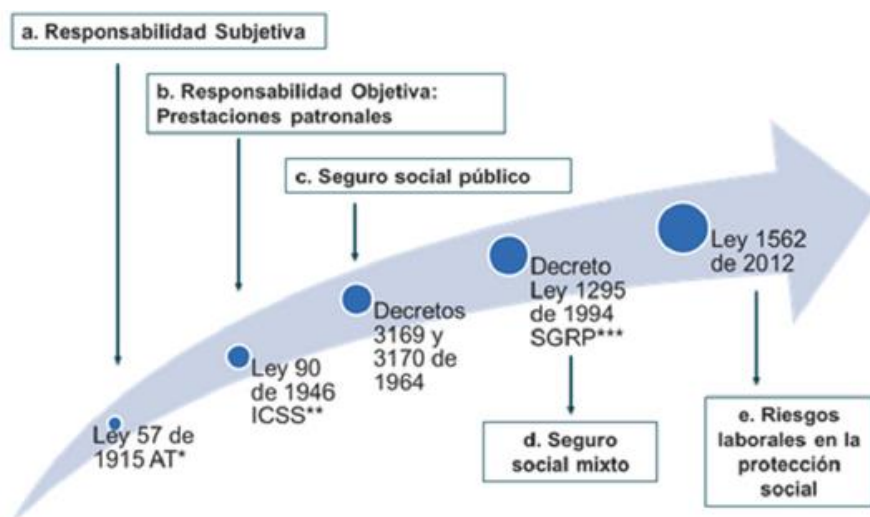


Figura 1. Evolución del sistema general de riesgos laborales. Tomado de: Ponce Bravo (2019)

La Responsabilidad Plena de Perjuicios y El Sistema General de Riesgos Laborales. Precedente Judicial de la Corte Suprema de Justicia 2019 (pág. 6)

No por menos, la legislación nacional considero la seguridad social como una postulación de rango constitucional ubicado en el capítulo de los derechos económicos, sociales y culturales, considerado desde el aparato judicial como elemento integral de conservación, calidad y dignidad de todo trabajador, que requiere permanentemente su protección., por cuanto va en conexidad con el contexto político-social e intereses preponderante del estado y la sociedad.

En el marco del Sistema General de Riesgos Profesionales, hoy Sistema General de Riesgos Laborales, la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral (2017) a través de la M.P Clara Cecilia Dueñas reiteró “la obligación a los empleadores de «procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo» (pág. 19) Adviértase cómo entonces desde las altas cortes de Colombia, se establecen las medidas que todo empleador debe tener en cuenta en los puestos de trabajo, promovándose una salud ocupacional en condiciones dignas y garantes de prevención y mitigación del riesgo al que todo trabajador puede exponerse con ocasión a su labor o actividad a desempeñar.

Sin embargo, la historia demuestra como la Ley 100 del año 1.993 y del Decreto Ley No. 1295 del año 1.994 construyen el Sistema General de Riesgos Laborales, que en palabras sencillas se entendió como el cumulo de actividades, normas y red procesal que sirven como hoja de ruta para la atención de los accidentes y enfermedades laborales a que pueden sufrir todos aquellos que tengan una relación laboral, como también en los casos en el que media una orden de prestación de servicios, cuyo titular del derecho deberá estar afiliado a una administradora de riesgo, cotizando el nivel de riesgo que de acuerdo a los servicios que preste concuerden con la cobertura asegurable.

Precisamente el modelo de asegurabilidad propiciado por el gobierno nacional para hacer efectivo las garantías y salvaguarda de la vida y el trabajo en condiciones dignas de los trabajadores para el caso donde se presenten contingencias profesionales específico los actores involucrados y responsables, siendo las partes del contrato los principales protagonistas.

Los empleadores porque en ellos recae la responsabilidad de seleccionar las entidades de asegurabilidad donde estará asegurado el trabajador y trasladar a ellas la cotización al sistema. Así mismo le asiste el deber de la prevención y exposición del riesgo, siendo una obligación inherente de la aseguradora que no es solidaria con el empleador, a quien corresponde la responsabilidad social y patronal de brindar a sus colaboradores un ambiente de trabajo lo más seguro posible dentro de las medidas de su alcance, entendiéndose esto último como la actividad y el escenario donde se desarrolle el trabajo.

Es por tanto que el empleador debe garantizar que las condiciones laborales en las que se va a desempeñar el trabajador sean óptimas, lo cual incluye los elementos de protección personal idóneos para evitar o reducir accidentes o enfermedades laborales.

En cuanto al trabajador como beneficiario del sistema le corresponde, dar cumplimiento a las directrices que desde seguridad y salud en el trabajo le refieran, guardando respeto frente a ellas, así como portar los elementos de seguridad correspondientes a la labor a desempeñar y que así lo requieran.

Habida cuenta de lo anterior, todos aquellos que estén en calidad de asegurados del sistema de riesgos laborales, dispondrán de una clasificación según sus relaciones laborales: Por un lado, están los que tienen la calidad de obligatoria y existe un segundo grupo que son los voluntarios. Siguiendo las directrices de la Ley 1562 (2012) en su artículo 13° son afiliados de forma obligatoria al Sistema General de Riesgos Laborales:

1. Todos los trabajadores nacionales o extranjeros que tengan un contrato de trabajo, ya sea con empresa privada o pública.
2. Los trabajadores asociados a Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado.
3. Aquellas pensionadas que adquieran un contrato de trabajo ya sea en entidad privada o pública.
4. Aprendientes de instituciones educativas públicas y privadas que realicen trabajos remunerados e involucra un riesgo ocupacional.
5. Los trabajadores independientes que desarrollen actividades que según el Ministerio de Trabajo se encuentre señaladas como alto riesgo.
6. Aquellos miembros que desarrollen actividades en las agremiaciones o asociaciones y que de ello se obtenga un ingreso económico.
7. El personal activo del Subsistema Nacional de primera respuesta. (págs. 2-3).

Por otro lado, la norma actual considero los afiliados voluntarios como todos aquellos trabajadores independientes e informales, los cuales están excluidos de lo consignado en el art. 13° ibídem.

5.3 Marco Conceptual

. De conformidad con la Ley 1562 expedida en la vigencia del año 2.012, el Sistema General de Riesgos Laborales lo comprende todas las formas organizativas incluido funcionarios públicos y del sector empresarial, en el que se establecen las reglas jurídicas, los procedimientos que se deben ejecutar en las relaciones laborales encaminadas a prever, resguardar y asistir a los colaboradores, los cuales, de acuerdo a su actividad laboral, están expuestos a cualquier contingencia profesional.

Así mismo, reconoce dentro de su concepto que “la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales”. (Congreso de Colombia, 2012, pág. 1).

En otras palabras, el Sistema General de Riesgos Laborales puede ser vista como hoja de ruta que alumbra tanto a empleadores y trabajadores dentro de la relación laboral, la cual marca las pautas a seguir en caso de un siniestro en el trabajo y los destinatarios de asumir la responsabilidad que de allí se derive.

De acuerdo con el artículo 3° ibídem, entendiéndose por Accidente de Trabajo, “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”. (Congreso de Colombia, 2012, pág. 3).

Este concepto no se queda nada corto dentro de las relaciones laborales pues considero también como accidente de trabajo aquel que se pueda generar en el desarrollo del cumplimiento

de órdenes impartidas por el patrono y del traslado del subordinado desde su morada hasta el lugar de cumplimiento siempre y cuando el medio de transporte sea el asignado por el superior, como también aquel que pueda sufrir por fuera del horario y lugar de trabajo siempre y cuando obedezca al cumplimiento de una directriz del empleador, extendiéndose hasta las actividades recreativas y demás que se relacionen con la actividad laboral y/o directrices del empleador.

De la definición de accidente de trabajo se desatan varios eventos a considerarse, en donde el legislador distingue el accidente por la causa o de acuerdo con el trabajo, dándole cobertura a los escenarios donde las actividades que tengan relación directa con la labor desempeñada, y aquellos que ocasión de la actividad laboral pueden originar un siniestro.

Ante todo, debe recordarse que el legislador si bien reconoce ciertos eventos como accidente de trabajo, en materia de riesgos laborales, surge dos responsabilidades. Empero, ¿qué se entiende por responsabilidad? Desde la simplicidad se refiere al hecho de asumir las consecuencias de los actos, reconocer que exista causa y efecto y estar dispuesto a asumir el segundo. Sin embargo, para el tema central la responsabilidad se extrapola al escenario jurídico que en materia laboral reconoce dos tipos de responsabilidad. Por un lado, se habla de la Responsabilidad subjetiva y por la otra, Responsabilidad objetiva cuya principal diferencia es del sujeto que debe brindar cobertura en el accidente y del origen del siniestro.

Entiéndase por Responsabilidad Subjetiva aquella donde existe culpa comprobada sobre el empleador en la presencia del accidente de trabajo, lo que conlleva al patrono la responsabilidad de asumir los perjuicios y daños causados al trabajador. Para ello se rememora lo señalado por la M.P Dueñas (2015) al afirmar en la sentencia 16792 del 2015 que para que exista responsabilidad subjetiva más allá de toda duda razonable se compruebe la culpa en cabeza del

empleador, que como resultado de lo anterior, la ley le obliga el deber de reparar manera plena e integral los perjuicios que a causa de la contingencia laboral haya lesionado al empleado.

Por su parte, es culpa patronal lo definido previamente dentro del marco jurídico, entendida según lo establece el art. 216° del C.S.T., “cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios [...]” (False, 2021, pág. 8). Esto demuestra que la culpa patronal guarda conexo con la responsabilidad subjetiva, pues la segunda depende de la comprobación de la primera.

En cambio, la Responsabilidad Objetiva es aquella que cubre el riesgo laboral a la que todo empleado está expuesto durante el desarrollo de sus actividades laborales, correspondiéndole a la entidad asegurable su cobertura. Evocando la Corte Suprema de justicia de la Sala de Casación Laboral, la M.P Dueñas (2015) advierte que:

[...] una responsabilidad objetiva surge por el riesgo creado que obliga a las ARL a reconocer al trabajador o sus beneficiarios las prestaciones asistenciales y económicas que contempla el Sistema, que se generan a partir de la ocurrencia del siniestro y para cuya causación resulta indiferente la conducta del empleador (pág. 1).

Al existir responsabilidad objetiva, las ARL deberán encargarse de las prestaciones mencionadas en el inciso anterior. Por su parte, las Prestaciones Económicas se entienden como un reconocimiento económico que las ARL les hacen a todos los trabajadores que han sufrido contingencia profesional, las cuales estarán vigentes durante el tiempo que el trabajador se encuentre incapacitado.

- Subsidio por incapacidad temporal.
- Indemnización por incapacidad permanente o parcial.

- Pensión de invalidez.
- Pensión de sobrevivientes.
- Auxilio funerario.

De las Prestaciones Asistenciales, Mejía y Castaño (2018), lo entienden como un compendio de servicios de salud como hospitalización, medicamentos, etc., que se le prestan al trabajador dentro del tratamiento médico requerido por sus galeanos. (pág. 25). Se puede decir entonces que son todos aquellos paraclínicos y procedimiento quirúrgicos invasivos y no invasivos a los que tiene derecho aquel trabajador que a consecuencia de una contingencia laboral requiera tratamiento médico. Tomando lo referido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad social (1994), en su art. 5° del Decreto 1295 de 1.994, las prestaciones a lugar son las siguientes:

- Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.
- Servicios de hospitalización.
- Servicio odontológico.
- Suministro de medicamentos.
- Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.
- Prótesis y órtesis, su reparación y reposición sólo en casos de deterioro o desadaptación, o cuando por criterio de rehabilitación se recomienda.
- Rehabilitación física y profesional.
- Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios. (pág. 1)

5.4 Marco Legal

Esta sección contiene el normagrama que dicta las reglas jurídicas sobre la protección ocupacional y laboral, contenido normativo que incluye la responsabilidad que de origen laboral surge de una contingencia de trabajo. Para ello se estableció la escala planteada en la pirámide de Hans Kelsen, dándole la prelación a las normas desde el orden internacional, nacional, y local, respetando el rango constitucional del mismo.



Figura 2. Pirámide de Kelsen. Tomado de: Galindo (2018) La Pirámide de Kelsen o Jerarquía Normativa en la Nueva CPE y el Nuevo Derecho Autonómico (pág. 134)

En el caso de Colombia, con la adopción de la Carta de navegación de (1.886) quedó el Estado responsable de la protección especial al objeto social del trabajo, sin establecer modalidades laborales que categorizaran su rango constitucional. Pero en lo relativo a seguridad laboral, el artículo 44° tipificado en el Capítulo III ibídem enfatizó que “Las autoridades inspeccionarán las industrias y procesiones en lo relativo a la moralidad, la seguridad y la salubridad públicas” (Consejo Nacional Constituyente, 1.886, pág. 8).

Cinco años después, en Colombia se reformo la carta política pasando de ser estado de Derecho a estado social de derecho en el año 1.991. En la Sección de Derechos Fundamentales se insertó el trabajo como un derecho preponderante para todos los ciudadanos del territorio, siendo también una imposición de carácter social que favorece en todos sus ámbitos la protección del estado colombiano, dejando espacio a la seguridad social como la figura abanderada de las garantías en salud que se le deben brindar a todos los individuos del territorio, cobijadas desde el principio de universalidad e integralidad.

En los pronunciamientos del año 2002, la Corte Constitucional en sentencia C- 453/002, encabezada por el Magistrado Ponente Alvaro Taffur Gálvis, se reiteró la convicción constitucional del estado colombiano frente a los trabajadores que por cuenta de las contingencias de origen laboral han sufrido afectaciones de salud, las cuales deberán ser respondidas y atendidas por las entidades aseguradoras a las que estaba adscrito el trabajador en el instante que ocurre la contingencia, reconocimiento que se extiende desde las prestaciones económicas las cuales se derivan de las cotizaciones y/o primas que el patrono aporta ante las aseguradoras por sus colaboradores, siendo las administradores de riesgos laborales las que deberán prestar los servicios de salud necesarios para el caso clínico, y dar cumplimiento con la entrega y pago oportuno de aquellas prestaciones económicas a las que se refiere el Decreto Ley 1295 expedido en el año 1.994.

Entre tanto, con la participación de Colombia en el Convenio No. 155 de 1.981 se logró insertar dentro de su marco normativo temario indexado entre seguridad y la salud de los subordinados, adoptándose distintas disposiciones referentes a la higiene y medio ambiente en el entorno laboral, abriendo paso al Decreto 1294 de 1994 donde se predica el permiso que la ley

otorga a las organizaciones sin ánimo de lucro para que pueden asumir los riesgos laborales que se originen de contingencias profesionales.

Se participó también en el Convenio No. 161 de 1.985 en el que se habló de los servicios de salud en el trabajo, definiéndose por primera vez en la historia colombiana conceptos claves respecto de servicios médicos que corresponden al área ocupacional como la atención preventiva, y brindando pautas jurídicas a los empleadores y trabajador acerca de los ítems a cumplir para fomentar y preservar un ambiente laboral asegurable para todos.

Así mismo Colombia se unió al Convenio 167 celebrado en el año 1.988 el cual se enfocó tanto en la seguridad como la salud de los obreros y luego al Convenio 176 del año 1.995 se ocupan por garantizarla en los trabajadores relacionados con la actividad minera.

Otro Convenio relevante, es el No. 081 de 1.947 a través del cual se estableció el sistema de inspección del sitio de trabajo en instalaciones industriales, donde el inspector deberá velar por que el patrono acate las directrices que protejan al colaborador y ofrezca condiciones de trabajo dignas.

Dando un paso más adelante, Colombia profirió la Ley 57 de 1.915 que abordó las reparaciones por accidentes laborales donde se estableció la responsabilidad patronal, las clases de incapacidad, la pensión de sobreviviente, prestaciones económicas y asistenciales e indemnización en caso de pérdida de capacidad laboral.

Luego de una pausa por casi 30 años, se promulgó la Ley 6 de 1.945 que regulaba las asociaciones profesionales, convenciones, conflictos colectivos y la jurisdicción especial laboral. De allí nace la sección II referente a las prestaciones patronales la cual se encargaba de regular las indemnizaciones y/o prestaciones legales a las que está sujeto el empleador frente al trabajador que por cuenta de contingencias laborales sufría lesión alguna.

A raíz de ello surgió la Ley 90 de 1.946 estableciendo dentro del territorio colombiano el seguro social obligatorio el cual funciona a través del Instituto Colombiano de Seguros Sociales. No obstante, este tipo de seguro se aplicó como medio de legalización prestacional de los trabajadores dependientes, desdibujándose dichas prestaciones en los trabajadores informales e independientes.

Entre tanto, para el año 1.950 se promulga el Decreto 2663 conocido como el Código Sustantivo del Trabajo (CST) el cual trazo un antes y un después en el marco normativo laboral. Este código trajo consigo un compendio de reglas de orbita laboral concentrado en reglamentar los parámetros entre las relaciones de empleador y trabajador, definiendo los lineamientos base para los riesgos profesionales, como también tuvo en cuenta el alcance conceptual de que se accidente de trabajo y enfermedad profesional, tipificando aquellos sujetos de responsabilidad, y las prestaciones a lugar, refiriéndose a las asistenciales y económicas como prestaciones de las que puede gozar todo trabajador que tenga comprometida su capacidad laboral a causa o con ocasión de un AT o EL, incluyendo en el Título XI reglas referentes a higiene, prevención de riesgos profesionales y, seguridad en el trabajo.

En correlación a lo anterior, promulgado el Decreto 3170 de 1.964 que hablo del reglamento del seguro social obligatorio de accidentes y enfermedades ambos de origen profesional, el cual comenzó a ser usado por todos los tratadistas como hoja de ruta que define e identifica un accidente de trabajo, dejándose establecido a partir de entonces la distinción que de *Causa* u *Ocasión*, interpretación legal que tendrá implicaciones diferentes al momentos de analizarse la ocurrencia del siniestro y la responsabilidad objetiva y subjetiva que se derive en los sujetos implicados.

Pese a existir normatividad que regula el Sistema de Seguros Sociales hasta aquí, las fallas en la realidad era un abismo constante, por lo que se expide la Ley 100 de 1.993 la cual propuso un nuevo modelo de seguridad social, y tipifica reglas que buscaba proteger y garantizar los derechos del trabajador ante contingencias que se den en el entorno laboral.

A un año de la Ley 100, llegó el Decreto 1295 de 1.994 el cual se encargó de la configuración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Posterior a ello se promulgo el Decreto 1530 de 1.996 que además de reglamentar parcialmente la Ley 100 del año 1.993 y el Decreto Ley 1295 del año 1.994, preciso de una manera más amplia los conceptos de enfermedad profesional y de accidente de trabajo en los casos donde hubo víctimas fatales.

Todo ello, llevo a que en el año 1997 se expidiera la Ley 397 la cual hablo acerca de los mecanismos a los cuales están obligadas las administradoras de riesgos laborales, las eps para efectuar la integración laboral en los casos donde los trabajadores ostenten algún tipo de limitación bien sea de origen común, enfermedad laboral u accidente de trabajo.

Más tarde se profirió la Ley 776 de 2.002 la cual se centró en la administración, organización, y las prestaciones asistenciales y económicas a las que tendrá derecho todo trabajador accidentado y se incapacite, se invalide o muera las cuales giran en torno a riesgos profesionales las cuales son distintas a las prestaciones sociales a las que se refiere el C.S.T.

El Decreto 2566 de 2.009 estableció una nueva tabla de enfermedades laborales, la cual complementaba el listado de las enfermedades establecidas en el Decreto 778 de 1987 que para ese entonces tan solo reconocía 40 enfermedades de origen laboral. Lo novedoso de este decreto es que reconoció el Cáncer ocupacional, y el estrés como enfermedad laboral y reglamentando su relación de causalidad.

Por su parte la Ley 1562 de 2.012 modifico el sistema de riesgos laborales y aprovecho para dictar algunas disposiciones en materia de salud ocupacional, como también dedico parte de la Ley para modificar algunos artículos del Decreto ley 1295 de 1.994, estableciendo los objetivos del Sistema General de Riesgos Laborales, su alcance y características.

Así mismo, el Decreto 723 del año 2013 comprende la reglamentación de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas con contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo, reconociéndose por medio de esta norma, el alcance que las administradoras de riesgos laborales y los contratantes pudieron llegar a asumir en caso de alguna contingencia respecto de las actividades, tareas y obligaciones contractuales a las que este sujeto y expuesto el contratista y se ponga en riesgo la salud e integridad física.

Ampliando el marco normativo, en Colombia se expidió el Decreto 1443 de 2.014 a través del cual se establecen los componentes para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conocido antes como salud ocupacional.

Con ello se abre la puerta al Decreto 1072 del 2015 en el que se “compilar la normatividad vigente del sector Trabajo, expedida por el Gobierno Nacional mediante las facultades reglamentarias conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política al presidente de la República para para la cumplida ejecución de las leyes” (Ministerio del Trabajo, 2015, pág. 7).

Toda esta historia permitió para el 22 de mayo de 1.979 en firme la Resolución No. 2400 se establecieran directrices sobre vivienda, higiene y seguridad en lugares de trabajo. Este pliego legal llega a Colombia con el objetivo de preservar y mantener la salud física y cognitiva de los trabajadores, en el que se dedicó un espacio para la prevención de accidentes y enfermedades

profesionales, cuya finalidad es mejorar las condiciones de higiene y bienestar en entornos laborales.

Otra normatividad insertada en el plenario laboral fue la Resolución 2013 de 1.986 del 06 de junio. El Ministerio del Trabajo por medio del anterior acto administrativo, reglamento los comités de higiene y seguridad industrial y medicina en los sitios laborales.

Todo lo anterior se suma a la Resolución 1016 de 1.989 proferida el día 31 de marzo de ese año la cual puso en marcha el Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO), instrumento de apoyo para la promoción de la Salud Ocupacional en las formas organizativas, que en otras palabras, reglamento la organización, funcionamiento, empleo que los patronos deben darle a los programas de salud ocupacional.

Participa también la Resolución No. 1401 de 2.007 por la cual se reglamentó la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, cuyo alcance se da en instituciones públicas y privadas, incluyéndose a trabajadores independientes que gocen de un contrato laboral. Es a través de esta resolución que el Ministerio de la Protección Social (2007) enlistó las obligaciones y requisitos mínimos, con el fin de identificar causas, hechos y situaciones generadores, e implementar las medidas correctivas encaminadas a subsanar o mitigar las condiciones de riesgo y recurrencia en incidentes y accidentes de trabajo (pág. 2)

Así mismo se crea la Resolución 2646 de 2008 cuya finalidad es delegar obligaciones en los diferentes actores sociales que incidan dentro del entorno laboral. Lo anterior, enmarcado a lo referente según el Ministerio de Protección Social (2008), a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, y el estudio y determinación del origen de patologías causadas por estrés ocupacional. (pág. 1). Sin ser suficiente, se expide la Resolución 1409 de 2.012 donde se

fijan los requisitos que, en toda empresa tanto empleador, como trabajador, contratistas, y subcontratistas deberán cumplir en aras de prevenir o mitigar en su mayor expresión los riesgos laborales contra accidentes relacionados con la actividad de trabajo en alturas.

Se acoge dentro del ordenamiento nacional la Ley OHSAS 18001: 2007 popularmente conocida como sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que brinda orientación en la evaluación de salud y seguridad laboral, direccionada a prever accidentes de trabajo, reducción de riesgos y promover el bienestar en los trabajadores, generalizando todo tipo de entorno laboral, considerando el nivel riesgo de exposición de los trabajadores.

6 Metodología de la Investigación

6.1 Tipo de Investigación

Para el desarrollo del análisis jurisprudencial de la protección laboral y ocupacional reforzada, se realizó una investigación tipo descriptiva. Algunos teóricos coincidieron en referirse al tipo descriptivo como el estudio de los fenómenos desde una perspectiva holística (Guevara, Verdesoto, & Castro, 2020), abriendo debate a nuevas interpretaciones y explicaciones sobre el fenómeno estudiado.

Esto implicó desde la ejecución de este trabajo, el desarrollo analítico y sistemático de los diferentes pronunciamientos que la Sala plena de la Corte Constitucional resolvió durante los últimos años respecto de la protección laboral y ocupacional reforzada donde se tuvo una mejor comprensión de las consideraciones legales que motivaron las decisiones judiciales de las altas cortes en cada caso en concreto y que desencadenaron jurisprudencia al correr de los años.

6.2 Enfoque de Investigación

Desde un enfoque cualitativo, entendida como el análisis de información previamente establecida en teoría la cual pretende entender el trasfondo de esa realidad problemática (Castaño & Quecedo, 2002, pág. 12), buscando describir, entender e interpretar la conducta de los actores sociales estudiados se desarrolló el trabajo investigativo, aislado de datos no numéricos y aproximados al estudio de referentes teóricos, la ley, la jurisprudencia, la carta política de Colombia y la doctrina se lleva a cabo el trabajo investigativo.

A partir de este enfoque se logró analizar desde una perspectiva legal la *ratio decidendi* que las altas cortes han tenido respecto de casos relacionados con la responsabilidad objetiva de las ARL donde existen relaciones laborales y en aquellos que se deriva un contrato de prestación de servicios, identificando los criterios base para dichas decisiones y lo que ha permitido que se establezca o no la estabilidad reforzada.

6.3 Diseño de Investigación

El diseño documental según Tancara (1993), es aquella investigación que se realiza a través de la consulta de documentos donde se recopila información científica y técnica, la cual se organizada de manera sistemática y clara en un documento científico.

Los aportes de esta investigación se apoyaron exclusivamente en el diseño documental donde se recurrió a la revisión de referentes teóricos, las fuentes del derecho como la ley, la carta política de Colombia, la doctrina y la jurisprudencia, expedida por la Corte Constitucional, así como documentación disponible en la Gaceta Constitucional relacionada con el tema de investigación, obteniéndose información relevante desde el punto de vista jurídico para dar respuesta a la pregunta problematizadora formulada en este trabajo.

6.3.1 Fases de la investigación.

En la siguiente tabla se exponen las fases de diseño ejecutadas en la investigación:

Tabla 1

Fases de la investigación

Fases de la Investigación		
Fases	Acción	Actividades/Descripción
Fase 1.	<ul style="list-style-type: none"> Identificar las sentencias de la Corte Constitucional que distinguen la protección laboral y ocupacional reforzada. 	<p>Se hizo una revisión bibliográfica de las sentencias que centran el debate legal en la protección laboral y ocupacional reforzada.</p>
Fase 2.	<ul style="list-style-type: none"> Determinar que es la estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada. 	<p>A partir de la revisión de las sentencias unificadas, se procedio a categorizar los tipos de estabilidad que se originan según la modalidad de contrato.</p> <ul style="list-style-type: none"> Se buscó y selecciono sentencias que responden al problema jurídico.
Fase 3.	<ul style="list-style-type: none"> Reconocer los criterios establecidos en las sentencias unificadas para que exista protección laboral y ocupacional reforzada en Colombia 	<ul style="list-style-type: none"> Se identifica los criterios constitucionales y legales entre estabilidad laboral y ocupacional reforzada. Se estableció el nicho citacional de las sentencias que reiteran o se oponen del precedente y las decisiones judiciales.

Nota: Las actividades desarrolladas en la investigación para lograr los objetivos planteados.

6.4 Propósito

Es el desarrollo de una investigación básica descriptiva la cual determino e informa los aspectos particulares y modos de ser de los fenómenos (Esteban, 2018), a través de la cual se hizo la selección y estudio analítico desde una perspectiva jurídica de las decisiones que la Corte Constitucional tomo respecto a la protección laboral y ocupacional reforzada.

Utilizando un lenguaje simplificado el cual facilita su comprensión, le permite al lector conocer y comprender desde la pluralidad de casos, los criterios en conexión que establecen las altas corte de Colombia para tomar decisiones que implican derechos, imputar responsabilidad y exhortan obligaciones compatibles con el compendio legal y/o constitucional vigente tanto en relaciones laborales que nacen de un contrato de trabajo como en aquellos que se causan con ocasión de un contrato de prestación de servicios.

6.5 Población

Por ser este un trabajo investigativo documental, aplica como población las sentencias sujetas de análisis las cuales fueron proferidas por la Corte Constitucional las cuales centraban su debate jurídico en los derechos que tiene un contratista para que haya lugar a la estabilidad ocupacional y un trabajador ostente la estabilidad laboral reforzada en Colombia.

6.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Implementada una metodología cualitativa de análisis documental se tomó como base la técnica de recopilación documental, la cual facilito la obtención de información y su análisis a partir de los documentos escritos los cuales se utilizaron para desarrollar los objetivos de este trabajo.

Los instrumentos para la obtención de información fueron documentos primarios de la categoría de documentos oficiales o públicos entendidos como “toda clase de registros disponibles como fuente de información, siendo los informes gubernamentales, las circulares oficiales, entre otros” (García de Ceretto & Giacobbe, 2013), así como la jurisprudencia, la doctrina, entre otros documentos de carácter público los cuales fueron analizados para el análisis jurisprudencial. Las fuentes documentales utilizadas fueron la impresa y electrónica, por cuanto se recurrió a libros y textos en formato de papel y se consultó fuentes primarias en formato electrónico como la Gaceta constitucional, la relatoría de la Corte Constitucional – Sala Plena.

6.6.1 Técnicas de Análisis de la Información.

La forma de recopilar la información necesaria que condujo a la realización del cumplimiento en los objetivos planteados y en sintonía con el tipo metodológico de la misma fue la estructuración la cual consistió en indagar, analizar, clasificar, organizar y establecer jurisprudencialmente los criterios que la Corte Constitucional ha fijado en el territorio nacional para que prospere la estabilidad laboral y ocupacional reforzada.

6.7 Delimitación espacial y temporal

El presente estudio se apoyó estrictamente en la recopilación documental relacionada con referentes teóricos, fuentes del derecho como la ley, la carta política de Colombia, la doctrina y jurisprudencia proferida por la Corte Constitucional colombiana relacionada con la protección laboral y ocupacional reforzada en los últimos años comprendido desde el año 2008 y hasta el año 2018 donde se estudiaron y analizaron las decisiones judiciales más relevantes que contribuyeron en el alcance, diferencia y criterios para establecer la configuración de la estabilidad reforzada en las relaciones laborales y orden de prestación de servicios.



Figura 3. Ubicación geográfica de Colombia. Tomado de: Google Maps (2021) Delimitación espacial de la investigación.

7 Presupuesto

Abajo se presenta una tabla donde se detallan los recursos que fueron necesarios para la puesta en marcha de la investigación en valor monetario.

Tabla 2

Presupuesto del proyecto

Presupuesto del Proyecto		
Nombre del proyecto: Análisis Jurisprudencial de la Protección Laboral y Ocupacional Reforzada en Colombia Según la Corte Constitucional.		
Responsable: Cindyth Lorena Cárdenas Soto	Duración de ejecución: Ocho (8) meses contados a partir del 10 de agosto y hasta el 02 de abril del 2022.	
Costos Directos: \$2'495.500	Presupuesto: \$2'869.825	
Costos Indirectos: 15% (\$374.325)	Riesgo: \$124.775	
Reserva de Riesgos: 5%	Total: \$2'995.500,00	
Concepto	Valor por Unidad	Costo total
Equipos:		
Computador	1.500.000	1.500.000
Red (Servicio de internet)	35.000	105.000
	TOTAL EQUIPOS:	\$1.605.000
Materiales:		
Textos – Formato físico (Cartillas, Códigos)	88.800	88.800
Papelería (Sentencias, conceptos jurídicos, etc.)	100	195.700
Bolígrafo	3.000	6.000
	TOTAL MATERIALES:	\$290.500
Talento Humano:		
Asesor de investigación (1)	600.000	600.000
	TOTAL TALENTO HUMANO:	\$700.000
	TOTAL:	\$2'495.500

Fuente: Autora de la investigación

8 Cronograma

A continuación, se describen las actividades desarrolladas para lograr los objetivos planteados en la investigación, las cuales han sido establecidas en un diagrama de Gantt, señalándose el tiempo de ejecución que se tomó en cada fase.

Tabla 3

Cronograma del proyecto

Actividades Semanas		2021								2022																
		Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1				
Fase 1	Revisión bibliográfica de la normatividad legal colombiana donde se establece los tipos de responsabilidad que de carácter laboral están vigentes.																									
Fase 2	Caracterización del tipo de responsabilidad que se origina de la protección laboral y ocupacional reforzada, y las causales que eximen de responsabilidad objetiva a las Administradoras de riesgos laborales.																									
Fase 3	Búsqueda y selección de sentencias que responden al problema jurídico y que cuenten con patrones fácticos conexos para la línea jurisprudencial.																									
	Punto Arquimédico de apoyo: Se organizan las sentencias identificando aquellas sentencias Hito o Relevantes considerada como la fundadora de la línea cuyos hechos relevantes tengan un patrón fáctico conexo.																									
	Se identifican los criterios constitucionales y legales entre estabilidad laboral y ocupacional reforzada.																									
	Establecer el nicho citacional consistente en las sentencias que reiteran o se oponen del precedente y las decisiones judiciales																									

Fuente: Autora de la investigación

9 Desarrollo de los objetivos

9.1 Identificación de las sentencias de la Corte Constitucional que distingue la protección laboral y ocupacional reforzada.

Efectuada la revisión de los pronunciamientos que las altas cortes han realizado respecto de la protección ocupacional reforzada frente a la estabilidad laboral reforzada, se encontraron para el primer caso, los siguientes pronunciamiento objetos de jurisprudencia:

Tabla 4

Ficha jurídica SU-049/17

Ficha Jurídica	
Corporación:	Corte Constitucional – Sala Plena
Sentencia:	SU- 049/17
Fecha:	Dos (2) de febrero de dos mil diecisiete (2017)
Magistrado (a) Ponente:	María Victoria Calle Correa
Accionante:	Ángel María Echavarría Oquendo
Partes Accionado:	Inciviles S.A.
Expediente:	T-4632398
Caso:	El accionante es una persona de 73 años, que se laboraba como conductor de vehículo de carga para la parte accionada por medio de contrato de prestación de servicios. Estando el accionante incapacitado por un accidente de trabajo que le genero lesión del músculo supraespinoso en hombro izquierdo, el accionado da por terminando el contrato de manera unilateral sin previo aviso y sin autorización del inspector de trabajo. Considera se vulnero su derecho fundamental a estabilidad ocupacional reforzada.

Problema jurídico: ¿Vulnera un contratante (Inciviles S.A.) el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada de un contratista (el señor Ángel María Echavarría Oquendo) al terminar su contrato de prestación de servicios de manera unilateral y anticipada sin obtener autorización previa del inspector del trabajo, en un momento en el cual padecía los efectos de un accidente de origen profesional que le dificultaba significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares?

Instancias:

Primera Instancia: En Sentencia del 8/jul/14, el Juez 30 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín declaró la acción improcedente. A su juicio, el actor no cumplió con el principio de subsidiariedad por cuanto el caso para el A quo es resorte del juzgado laboral, y por consiguiente el actor cuenta con los medios judiciales para ello, que no son la tutela.

Impugnación: El accionante impugnó la decisión el 11/jul/14, afirmando que la acción es procedente por cuanto: i) Es persona de la Tercera edad, ii) Sus derechos fundamentales a la salud en conexidad con vida han sido menoscabados.

Segunda Instancia: En Sentencia del 14/Ago/14, el Juez 21 Penal del Circuito de Medellín, confirma la sentencia de I instancia, sin apartarse de los mismos argumentos dados por el A quo.

Ratio decidendi:

Sostuvo que la estabilidad ocupacional reforzada no obedece exclusivamente a la Ley 361 del 1997, ni tampoco de los que obtenga una calificación de pérdida de capacidad laboral, sino que de manera prematura dicha Corporación ha realizado el derecho a la estabilidad laboral reforzada al rango constitucional, aplicable a todo aquel que le haya sido disminuida su salud y que “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, razón suficiente para valorarse como circunstancia que genera debilidad manifiesta.

Así mismo, la jurisprudencia predico el amparo del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, sin que sea camisa de fuerza una calificación de pérdida de capacidad laboral bien sea moderada, severa o profunda.

Sostuvo esta corporación que para garantizar la estabilidad ocupacional reforzada no se debe solo analizar desde marco legal, sino que esta figura asciende al rango constitucional fundado razonablemente y de forma directa en diversas apreciaciones de la carta de navegación, siendo el art. 53° el que establezca como rango constitucional la estabilidad del empleo, en correlación con el art. 13° y 93° que denotan la debilidad manifiesta con miras de hacer efectiva las garantías de igualdad y protección hacia todas aquellas personas donde el derecho al trabajo se ve quebrantado sin hacer distinto de las modalidades de contratos que existen.

Desde el enfoque ocupacional, la corte falladora se rigió por el principio de “estabilidad” (CP art 53), que cubre al trabajo en general y no sectoriza modalidades contractuales. En ese sentido, el legislador debe en primer lugar establecer los criterios para que exista la figura de estabilidad, respetando los criterios legales vigentes siempre que estos no vayan en contra vía con los preceptos constitucionales consignados en los artículos 1°, 13°, 25°, 47°, 48, 54° y 95° de la carta magna.

Decisión de la Corte: En los términos dichos, la corte decidió **REVOCAR** el fallo dictado en II instancia que confirma la decisión de la I instancia y en su lugar, **TUTELAR** el derecho fundamental del accionante a la estabilidad ocupacional reforzada, vulnerados por Inciviles S.A.

Así mismo, **ORDENO** a la parte accionada que en un plazo de 15 días contados desde la notificación de esta sentencia le renueve el contrato de prestación de servicios accionante y le pague las remuneraciones que dejó de recibir entre el momento de su desvinculación y la fecha en que su contrato se vencería conforme al plazo pactado; (iii) y le pague, adicionalmente, una indemnización equivalente a 180 días de honorarios.

Salvamiento de Voto: La Magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado **SALVA PARCIALMENTE EL VOTO** argumentando que el principio de primacía de la realidad sobre las formas era evidente, por cuanto según el repertorio probatorio demuestra que el contrato de prestación de servicios era una cobija que ocultaba un contrato realidad.

Nota: Sentencia unificadora tomada de la Relatoría de la Corte Constitucional. (Sala plena Corte Constitucional, 2017)

De la señalada sentencia unificada se desprenden una serie de sentencias que a criterio de la Corte Constitucional – Sala Plena desarrollan jurisprudencia respecto de la protección ocupacional reforzada la cual recae sobre las personas que tienen una orden de prestación de servicios y que durante la vigencia de dicho contrato han sido diagnosticadas con una enfermedad o han sufrido un accidente de trabajo, por lo que en las sentencias T-1210-2008, T-490 de 2010, T-988 de 2012, T-310 de 2015 y T-040 de 2016 se resuelven debates jurídicos de personas que suscrito un contrato de prestación de servicios y estando en incapacitados, o en procesos médicos, les fue terminado su orden de servicio antes del tiempo acordado, a falta de una causal objetiva que sustentara dicha terminación anticipada y sin que mediara la autorización de un inspector de trabajo pese a encontrarse en circunstancias de inferioridad que les dificulta sustancialmente el desarrollo de sus funciones en las condiciones regulares, utilizándose otros referentes históricos constitucionales para las consideración de la protección ocupacional reforzada en la SU-049/17 que coadyuvaron en la resolución y decisión judicial de cada caso.

Es por tanto que para la investigación se acudió a las sentencias unificadas por ser estas la herramienta cognitiva idónea que contiene el cumulo de decisión judiciales convergentes sobre un tema en particular que busca garantizar la igualdad y seguridad jurídica en futuros fallos donde concurren derechos similares a los unificados, estudiados de manera particular, pero bajo la luz de los mismos preceptos constitucionales en aras de otorgar igualdad entre los actores afectados. Es así que a continuación se relacionan sentencias que converjan sobre la protección ocupacional reforzada.

Tabla 5

Ficha jurídica T-1210/008

Ficha Jurídica	
Corporación:	Corte Constitucional
Sentencia:	T-1210/008
Fecha:	Cinco (5) de Diciembre de dos mil Ocho (2008)
Magistrado (a) Ponente:	Clara Inés Vargas Hernández
Accionante:	María Soledad Rodríguez Rivera
Partes: Accionado:	Municipio de Pereira
Expediente:	T-1994794
Caso:	<p>La tutelante ostentando ser madre cabeza de familia con diagnóstico de displasia del desarrollo de las caderas con luxación bilateral y fenómenos de osteoartritis degenerativa había celebrado en reiteradas ocasiones contrato de prestación de servicios con la parte accionada, sin que el último de ellos hubiere sido “renovado o hecho un nuevo contrato.”</p> <p>Afirma que la necesidad subsiste y cumple con los requisitos para aplicar. Relata que el 14/Mar/08, presentó petición a la parte tutelada la cual no fue contestada. Acude a la tutela por cuanto asevera que han sido violados sus derechos fundamentales y por tanto solicita el reintegro a su trabajo, y respuesta a la petición presentada a la parte tutelada.</p>
Problema jurídico:	<p>¿ (i) se vulnera el derecho fundamental de petición, teniendo en cuenta que la demandante manifiesta que no se le otorgó respuesta a su solicitud de manera oportuna (ii) se vulneran otros derechos fundamentales a la actora, quien se encuentra enferma, al terminarse el contrato de prestación de</p>

servicios que mantenía con la entidad accionada, sin que ésta hubiere suscrito nuevamente otro contrato?

Instancias:

Primera Instancia: El Despacho judicial 8 Civil Municipal de Pereira, en fallo 25/Abr/08, negó el amparo solicitado. El *A quo* considero que la solicitud de la accionante sobre la renovación de su contrato de prestación de servicios debe dar respuesta a suplir las necesidades propias de la administración la cual ostenta la potestad de definir los tiempos, etapas y requisitos de celebración de contratos de prestación de servicios y necesidades del mismo.

Impugnación: La tutelante impugno el fallo de primer grado, reiterando sus argumentos y adiciona en su contenido que los derechos fundamentales quebrantados no corresponden en exclusividad al derecho de petición sino al trabajo y en conexidad.

Segunda Instancia: El Juzgado 3 Civil del Circuito de Pereira, mediante sentencia del 09/jun/08, confirmo el fallo del juez de primer grado, apegándose a las argumentaciones dadas por este.

Consideraciones de la

Corte:

Para fallar, la alta Corte rememoro que, en materia estatal los contratos que celebra la administración pública no constituyen, por sí mismos, una finalidad, pues se erigen como medios encaminados a lograr los fines del Estado de forma eficaz, en donde ejercen autonomía contractual de derecho público.

Se remitió además a lo consignado en la C-154 de 1997, que estudia la constitucionalidad del artículo 32 de la ley 80 de 1993, donde los contratos de prestación de servicios celebrados con el Estado, nacen en principio porque no existe personal de planta que pueda realizar las funciones y/o actividades que se requieren por lo que deben recurrir a contratistas para que desarrollen dentro del ejercicio laboral las funciones determinadas de manera temporal y sin que exista relación laboral entre las partes.

Para ese despacho, es preponderante no caer en la confusión entre la autonomía característica esencial de los contratos de prestación de servicios y los elementos configurativos de las relaciones laborales, “razón por la cual no es procedente en aquellos eventos el reconocimiento de los derechos reclamados.

Ratio decidendi:

En ese sentido, la alta corte CONFIRMO la sentencia del A que la cual confirma la postura del primer despacho donde se niegan los derechos deprecados por la tutelante.

Dentro del mismo fallo, en su parágrafo segundo declaro CARENANCIA ACTUAL de objeto en cuanto al derecho de petición.

Salvamiento de Voto:

No se presentó.

Nota: Revisión tutela tomada de la Relatoría de la Corte Constitucional. (Corte Constitucional, 2008)

Tabla 6

Ficha jurídica T-490/10

Ficha Jurídica	
Corporación:	Sala Séptima de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional
Sentencia:	T-490/10
Fecha:	Dieciséis (16) de junio de dos mil diez (2010)
Magistrado (a) Ponente:	Jorge Ignacio Pretelt Chaljub
	T-2.515.631
Accionante:	Rosa M. Burbano Saavedra
Accionado:	Hospital Occidente de Kennedy
Partes:	T-2.528.321
Accionante:	Adalberto S. Quijano
Accionado:	Cooperativa de Trabajo Asociado Cazatalentos y la Fundación Mariana Cicrocédito
Expediente:	T-2.515.631 y T-2.528.321
Caso:	<p>T-2.515.631: La accionante vinculada por contrato de prestación de servicios, le dan por termino su respectivo contrato encontrándose incapacitada por enfermedad.</p> <p>T-2.528.321: Diana M. Salcedo Q., actuando como agente oficioso del accionante, quien se encuentra en estado de debilidad manifiesta quien tiene un contrato a término indefinido y laborando se le diagnosticó “CÁNCER GERMINAL DE TESTICULO”, considero que la parte accionada ha vulnerado la estabilidad laboral reforzada y correlacionados, por cuanto le han terminado su contrato.</p>

Problema jurídico:	Los dos casos en mención coincidieron en la vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, por cuanto a ambos se les ha dado por concluida la relación contractual, encontrándose en condiciones de salud que los pone en estado de indefensión como también contar con incapacidades laborales generadas por diagnósticos clínicos.
Instancias:	Primera Instancia: Es el juez Dieciséis Civil Municipal de Bogotá, en sentencia del 22/Sep/09, tuteló de manera transitoria los derechos fundamentales a la vida, salud, mínimo vital, igualdad, trabajo y seguridad social, al considerar que la actora "...sufrió tres accidentes de trabajo, que fueron calificados por la ARP, como de origen profesional, que le causaron una merma permanente parcial, que restringe su capacidad laboral". El fallador en su pronunciamiento recalca que al momento de ser despedida la accionante, esta se encontraba con incapacidad médica de origen laboral.
	Impugnación: La parte accionada se opuso al fallo de primer grado, alegando que el acervo probatorio recaudado estableció que la actora se encontraba vinculada a la entidad accionada mediante "una orden de prestación de servicios", la cual tenía un "TÉRMINO DE EJECUCIÓN", y cumplido dicho término se dio por terminado el contrato.
	T-2.515.631

- Segunda Instancia:** El Juzgado Segundo 2 del Circuito de Bogotá, en
T-2.515.631 fallo del 9/Nov/09, en su decisión REVOCO la
 decisión tomada por el fallador de primer grado y
 por consiguiente NIEGA los derechos reclamados
 por el accionante, argumentando que no existió
 prueba alguna que demuestre la relación laboral
 entre los actores, mas sin embargo lo que sí existe
 en un contrato de prestación de servicios lo cual
 significa que no existe vínculo contractual.
- Instancias:** **Única instancia:** En este caso, fue el Juzgado 2 Civil Municipal de
T-2.528.321 Ibagué, que al proferir sentencia el 1/Dic/09,
 NEGÓ el derecho a la estabilidad laboral
 reforzada del actor, por considerar que la acción
 constitucional no era el mecanismo de defensa
 correcto para ello, por cuanto argumento que el
 actor tiene otros medios de defensa a través de la
 justicia ordinaria y especialmente aquellos
 relacionados con factor económico.
- Ratio decidendi:** Esta sala centro sus consideraciones así: Desde el rango constitucional se
 tiene en principio el art. 13° el cual impone al estado la responsabilidad y
 obligación de salvaguardar los derechos de todas las personas que se
 encuentren en condiciones de inferioridad. Luego retomo la jurisprudencia
 colombiana que desde algún tiempo ya reconoce y extiende el amparo de
 protección laboral reforzada la cual cubre a todos aquellos (a) que sufran

un deterioro en su salud, cobijando con los mismos preceptos de la Ley 361/97.

Asevero la alta corte que, sin hacer distinción de relación laboral y discapacidad, a todos se les debe garantizar la estabilidad laboral reforzada por ostentar una condición que los ponen en debilidad manifiesta. Deja sentando la corte que solo con autorización de inspector de trabajo y además de ello, una causa justa de tipo objetiva, se podrá dar por terminada la relación laboral o el contrato de prestación de servicios de una persona con un deterioro en su salud o que se encuentra incapacitado.

Decisión de la Corte:

Bajo los argumentos previos, el ente fallador para el primer caso decidió **REVOCAR** la decisión de la segunda instancia y en su lugar, **CONFIRMAR** la decisión del A quo el cual **TUTELO** los derechos al accionante quien reclamo la protección de los derechos fundamentales a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada. Dentro del mismo fallo, la corte le **ORDENO** a la parte accionada renovar el contrato de prestación de servicios de la accionante hasta tanto se presente una recuperación integral y la ARP determine que no padece una incapacidad parcial permanente.

En el segundo caso (T-2.528.321), la corte decidió **REVOCAR** el fallo del juzgado conocedor y en su lugar **TUTELO** los derechos fundamentales del accionante a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en debilidad manifiesta. Así mismo, le **ORDENO** a la parte accionada reintegrar al accionante como asociado, y volverlo a afiliarse a la eps.

Nota: Revisión tutela tomada de la Relatoría de la Corte Constitucional. (Sala Séptima de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, 2010)

Tabla 7

Ficha jurídica T-988/12

Ficha Jurídica	
Corporación:	Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional
Sentencia:	T-988/12
Fecha:	Veintitrés (23) de noviembre de dos mil doce (2012)
Magistrado (a) Ponente:	María Victoria Calle Correa
Accionante:	Alfonso Barrios C.
Partes: Accionado:	ESE Hospital Local de Turbaco, Bolívar
Expediente:	T-3592777
Caso:	<p>Relato el accionante que, se encontraba vinculada en la parte accionada por medio de un contrato de prestación de servicios bajo el cargo de médico general. Que esta modalidad de contrato le venían realizando desde hace doce años de manera sucesiva.</p> <p>Afirmo que el 28/11/11 tuvo que ser hospitalizado por urgencias debido a problemas pulmonares de obstructiva crónica, permaneciendo con suministro permanente de oxígeno hasta el 14/12/11.</p> <p>Una vez se le termino la incapacidad médica, el accionante se presenta a su lugar de trabajo, pero le informan que su contrato había terminado y en su lugar ya estaba otro médico ejerciendo las funciones que antes él realizaba.</p>
Problema jurídico:	¿El Hospital Local de Turbaco, ESE, desconoció los derechos fundamentales al trabajo y la estabilidad laboral reforzada del señor Alfonso Barrios Cano al dar por terminada la relación sostenida entre las partes a partir de la suscripción de órdenes sucesivas de prestación de servicios, sin

tomar en cuenta que es una persona de la tercera edad en condición de debilidad manifiesta por razones de salud?

Instancias:

Primera Instancia: El 21/Feb/12 el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Bolívar NEGÓ los derechos constitucionales del accionante, dejando incorporado entre las consideraciones que, pese a que existen dudas para el despacho judicial respecto del caso en particular, el tiempo para resolverlas no fue suficiente y por lo tanto declara la improcedencia la acción constitucional.

Impugnación: El accionante puso en evidencia la contradicción entre la parte motiva y decisión del juez de primer grado. También asevera que el fallador aludió a distintas razones relacionadas al reparto de la acción y a un permiso del que gozó durante el término para resolver la acción. Así mismo señaló que no tuvo en cuenta las pruebas aportadas por el accionante que demuestran la violación a los derechos fundamentales reclamados.

Segunda Instancia: Correspondió al Juzgado Segundo (2º) Promiscuo del Circuito de Turbaco quien confirmó la sentencia de primer grado, bajo la línea que al tener contrato de prestación de servicios estos fueron por periodos cortos y no había una continuidad sin interrupción.

Ratio decidendi:

En esta sala, varios aspectos se consideraron para tomar la decisión judicial: i) La estabilidad laboral reforzada no supone un seguro inmediato para la permanencia indefinida en el puesto de trabajo, ii) La estabilidad laboral reforzada se da en los eventos donde más allá de toda duda razonable existe un deterioro en el estado de salud de la persona que lo pone en desventaja frente a los demás, iii) La estabilidad laboral reforzada aplica para aquellos grupos vulnerables y/o se encuentren en condición de debilidad manifiesta, razones por las cuales se vuelve reforzada, iv) El principio de solidaridad hace parte del sistema de seguridad social, por tanto existe un compromiso del deber ser mutuo entre las personas donde se debe coadyuvar en la movilidad de los menor fuertes.

Precisamente esta sala acogiendo a los preceptos anteriores, se apoyó de igual manera en las subreglas previstas por la jurisprudencia que trata de la protección de personas con discapacidad, subrayando una vez más que la estabilidad laboral con carácter reforzada acoge tanto a personas acreditadas como discapacitados como también a todas aquellas que se encuentren en tratamiento médico o presenten una condición de salud que los pone en desventaja respecto de los demás.

En el caso en particular, la corte señaló que sin importar que sea un contrato de prestación de servicios, el amparo de este derecho se concretó en declarar la ineficacia de la terminación del mismo, y ordeno su renovación por un período igual al inicialmente pactado, por cuanto existe una condición de debilidad manifiesta en el actor que promueve la acción.

Decisión de la Corte: Por las consideraciones examinadas por la alta corte, se concluyó en decisión REVOCAR el fallo de segunda instancia que confirmó el de primer grado y, en su lugar, TUTELO la protección de los derechos fundamentales al mínimo vital y la estabilidad reforzada del accionante. Ordena de igual manera DECLARO ineficaz la terminación del contrato, en virtud de la prohibición constitucional de terminar una opción laboral con persona con discapacidad sin permiso previo de la autoridad del trabajo y PAGAR al actor los honorarios dejados de percibir desde la terminación del contrato hasta la notificación de esta decisión, y de los que se generen en un futuro.

También ORDENO la suscripción de un nuevo contrato o renovación del anterior hasta que se presente la recuperación integral de la condición de salud del tutelante o hasta que el Inspector de trabajo autorice la terminación del contrato, cualquiera que se dé primero.

Salvamiento de Voto: No se presentó.

Nota: Revisión de tutela tomada de la Relatoría de la Corte Constitucional. (Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, 2012)

Tabla 8

Ficha jurídica T-310/15

Ficha Jurídica	
Corporación:	Sala Séptima de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional
Sentencia:	T-310/15
Fecha:	Veintidós (22) de mayo de dos mil quince (2015)
Magistrado (a) Ponente:	Jorge Ignacio Pretelt Chaljub T-4.688.410
Accionante:	Fabio Ulloa
Accionado:	T-VAPAN 500 S.A.
Partes:	T-4.579.755
Accionante:	Myriam Luisa Caro D.
Accionado:	Centro Comercial Santa Bárbara Drive
Expediente:	T-4.688.410 y T-4.579.755
Caso:	<p>T-4.688.410: Durante 13 años, el accionante para el cargue y descargue de mercancías suscribió contratos de prestación de servicios con el accionado. Afirmando que, al estar realizando sus funciones, sintió que desprendió todo el músculo, razón por la cual se dirigió al centro de salud donde fue valorado y le diagnosticaron “ruptura del bíceps izquierdo/lesión del supraespinoso”. Pese a que ya había celebrado en repetidas ocasiones contrato de prestación de servicios con el accionado, siete meses después del accidente mencionado, le fue terminado el vínculo laboral encontrándose para esa fecha en incapacidad médica.</p> <p>T-4.579.755: En este caso, la tutelante manifestó haber estado con un contrato de prestación de servicio bajo el cargo de servicios generales y aseo con la parte Tutelado, el cual lo renovaban automáticamente. La</p>

actora relato que en gracia a las incapacidades médicas que venía presentando donde se le diagnosticó enfermedad consistente en “trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía más lumbago no especificado”, el tutelado en asamblea extraordinaria de propietarios toman la decisión de dar por terminada unilateralmente el vínculo entre las partes sin que tuvieran en cuenta las valoraciones médicas y estado de salud de la tutelante, así como tampoco existe autorización de parte del Inspector de trabajo para su terminación.

Problema jurídico:

¿Las empresas accionadas vulneraron los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, trabajo, salud, mínimo vital y vida digna de los actores, a quienes se les terminó unilateralmente su contrato de prestación de servicios sin tener en cuenta la situación de vulnerabilidad en la que se encontraban debido a las enfermedades que padecen?

Instancias:

**Única Instancias:
T-4.688.410**

Correspondiéndole al Juzgado Promiscuo Municipal de San Pedro, Valle decidir sobre el asunto, el 5/Sep/14 NEGÓ la solicitud de amparo de los derechos invocados por el tutelante, al considerar que es a la jurisdicción ordinaria en materia laboral la competente para decidir sobre el asunto ya que, para este juzgador, se debe

comprobar la veracidad de un contrato realidad sobre un orden de prestación de servicios.

En otro argumento de su decisión, no comparte la razón de debilidad manifiesta, que amerite una estabilidad laboral reforzada o se está afectando su mínimo vital por cuanto vive en la casa de un familiar y la ARL ha estado brindando las prestaciones económicas (pago de incapacidades).

Instancias:

Primera instancia:

T-4.579.755

Para el segundo caso, es el Juzgado 63 Civil Municipal de Bogotá el que decidió el 2/jul/14 TUTELAR el amparo constitucional y ORDENO a la parte accionada reintegrar a la accionante sin solución de continuidad en el cargo que venía desempeñándose al momento de su despido, o uno que ofrezca condiciones iguales o mejores, para lo cual deberá tener en cuenta las observaciones dadas por el médico tratante.

impugnación:

En escrito del 8/jul/14, la parte accionada impugno la decisión del A quo argumentando que no existía nexo causal entre el estado de salud de la accionante y terminación del vínculo. Aseguro que el fallador no tuvo en cuenta la prueba documental aportada por ellos, donde consta que desde el mes de abril del mismo año se había decidido no contar con los servicios de la accionante.

Segunda instancia: El A que del Juzgado 39 Civil del Circuito de Bogotá el día 19/Ago/14, REVOCO el fallo de primer grado y declaro IMPROCEDENTE la acción al considerar que la acción constitucional es un mecanismo entre otros de subsidiaridad lo cual no aplica en este caso y por tanto existen otras vías judiciales para que el accionante reclame sus derechos.

Ratio decidendi:

Para ambos casos, según la corte aplicaron los siguientes argumentos: En primer lugar, rememoro lo establecido por el legislador en cuanto a la protección que se le debe brindar a ciertos grupos poblaciones por considerarse vulnerables al estar en una condición manifiesta: Personas con discapacidad, mujer en estado de gravidez, etc. En paralelo a ello recordó el modelo político del estado colombiano que está enfocado a ser social y de derecho, prevaleciendo por tanto la integridad del ser humano en toda su extensión.

Extrapolado a las relaciones laborales, dar por terminado un contrato de prestación de servicios a personas que se encuentren en una situación manifiesta deja al descubierto el quebranto de los principios y fines que el estado colombiano tiene previsto. Por lo tanto, no es procedente la terminación de dicho contrato, sin que medie la autorización del inspector de trabajo.

Así mismo, esta sala edifico su decisión desde la Ley 361 de 1997, la cual señala en su art. 26° la estabilidad laboral reforzada y sus categorías: Positiva y Negativa, dejando entre ver que cuando existe de por medio un

contrato de prestación de servicio, se exige al igual que en los contratos laborales, el cumplimiento del requisito previsto para la terminación de la relación contractual de personas en situación de vulnerabilidad.

No por menos, la estabilidad laboral reforzada es predicable de cualquier contrato, sea un contrato laboral o un contrato de prestación de servicios, pues finalmente, el objetivo perseguido por la Constitución es proteger el derecho que tiene la persona en situación de debilidad manifiesta sin entrar a discriminar la formalidad contractual.

Al respecto, en la Sentencia T-886 de 2011, al hacer referencia a la estabilidad laboral reforzada como derecho aplicable a los casos en que también se trate de contratos de prestación de servicios, la Corte señaló: “Tal estabilidad se predica también para los contratos de prestación de servicios, en los cuales a pesar de conocerse que su naturaleza no genera una relación laboral de subordinación, se debe aplicar el criterio establecido por la jurisprudencia” recordándose que aunque se esté dentro de la causal objetiva de objeto pactado o vencimiento de plazo no es suficiente y pierde validez cuando el trabajador en una mujer en estado de gravidez.

Finalmente, esta sala reitero que la figura de estabilidad laboral y la realidad del contrato prima sobre las formalidades establecidas por las partes siempre y cuando: (i) al momento de terminar el plazo inicialmente pactado subsistan las necesidades y las causas que lo originaron, (ii) El contratista cumpla con sus obligaciones contractuales dentro de los términos previstos.

Decisión de la Corte: En ese orden de ideas la sala decidió para el expediente T- 4.688.410, **REVOCAR** la sentencia proferida en única instancia y en su lugar, **TUTELO** la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la vida digna y al trabajo del tutelante, **ORDENANDO** a la parte tutelada en máximo de 48 horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, procedan a **RENOVAR**, sin solución de continuidad, la orden de prestación de servicios del tutelante y **PAGAR** por concepto de indemnización lo previsto en la Ley 361 de 1997 (Art. 26), equivalente a ciento ochenta (180) días de salario.

Respecto del expediente T-4.579.755, esta sala ha decidido **REVOCAR** la decisión del *Ad quem* que revocó el fallo de la I instancia, y a cambio **CONCEDIO** la protección de los derechos fundamentales a la vida digna, a la salud, trabajo, estabilidad laboral y protección especial por debilidad manifiesta de la accionante. Así mismo le **ORDENO** al accionado que en máximo de 48 horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, procedan a **RENOVAR**, sin solución de continuidad, la orden de prestación de servicios del tutelante y **PAGAR** por concepto de indemnización lo previsto en la Ley 361 de 1997 (Art. 26), equivalente a 180 días de salario.

Para ambos casos, la corte **ADVIERTE** a los tutelados que la terminación unilateral del contrato de prestación de servicios, mientras persista el estado de vulnerabilidad, sólo será procedente con la autorización del Ministerio de Trabajo.

Nota: Revisión de tutela tomada de la Relatoría de la Corte Constitucional. (Sala Séptima de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, 2015)

Tabla 9

Ficha jurídica T-040/16

Ficha Jurídica	
Corporación:	Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional
Sentencia:	T-040/16
Fecha:	Nueve (9) de febrero de dos mil dieciséis (2016)
Magistrado (a) Ponente:	Gloria Stella Ortiz Delgado
Accionante:	Héctor Javier Guzmán Rincón
Partes: Accionado:	Autoridad Nacional de Licencias Ambientales
Expediente:	T-5.168.539
Caso:	El accionante considero se le están vulnerando sus derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo, seguridad social, debido proceso y estabilidad laboral reforzada, por cuanto la parte accionada no le prorrogó su contrato de prestación de servicios, aun teniendo conocimiento del estado de salud del accionante a quien se le diagnóstico fibrosis quística.
Problema jurídico:	¿La Autoridad Nacional de Licencias Ambientales vulneró los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada del señor Héctor Javier Guzmán Rincón como consecuencia de la no prórroga del contrato de prestación de servicios pese a ser un paciente diagnosticado con fibrosis quística y sin la autorización de la autoridad competente?
Instancias:	Primera Correspondiéndole al Tribunal Superior del Distrito
	Instancia: Judicial de Bogotá -Sala Laboral el 10/jul/15 se NIEGA la acción de tutela. Lo anterior bajo las

siguientes razones: (i) el vínculo entre las partes fue un contrato de prestación de servicios, (ii) El contrato tenía estipulado una fecha de terminación; (iii) En razón a lo anterior, no era necesaria la autorización del Ministerio de Trabajo. Así mismo este Tribunal señala que no existió prueba irrefutable que demostrara que la parte accionada tenía conocimiento del estado de salud del accionante. Y al tratarse de un contrato de prestación de servicios, deberá probarlo ante el juez ordinario en materia laboral que existió un contrato de realidad.

Impugnación:

El accionante insistió en que la parte accionada tenía conocimiento del diagnóstico médico y de sus continuos controles.

Segunda

La Corte Suprema de Justicia -Sala de Casación

Instancia:

Laboral, el 26/Ago/15 CONFIRMO el fallo del primer grado, por considerar la acción improcedente toda vez que no cumple con el requisito de subsidiariedad pues, a su juicio, las pretensiones del actor deben ser pedidas ante el juez ordinario laboral donde se adelantará el respectivo debate probatorio en torno a los hechos planteados, máxime cuando no se encuentra configurada la existencia de un perjuicio irremediable.

Ratio decidendi:

Esta corte fue tajante al referirse al vínculo contractual y las personas en debilidad manifiesta, entrando a ponderar así: Aun en el seno de los contratos de prestación de servicios existen garantías que no solo cobijan a aquellos que ostentan un contrato de trabajo por cuanto todas las personas en debilidad manifiesta hacen parte de un grupo poblacional al que la sociedad y el estado les deben garantizar su estado integral, renaciendo la estabilidad laboral reforzada.

En segundo lugar, la jurisprudencia ha establecido que en los casos donde se compruebe el nexo causal entre la terminación y el estado de salud del trabajador, se configura una discriminación, y es procedente la tutela como mecanismo de protección; de lo contrario dicho asunto le corresponde resolverlo al juez ordinario en materia laboral.

Concluyó la corte que sin importar el tipo de relación laboral y la naturaleza de la discapacidad, todo trabajador en esta situación tiene derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada y solo podrá el empleador o contratante dar terminado el vínculo laboral con la autorización del inspector de trabajo y por una justa causa objetiva.

Decisión de la Corte:

Así las cosas, la corte decidió REVOCAR la sentencia proferida por la Corte Suprema de Justicia -Sala Laboral y en su lugar, tutelar la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad reforzada del tutelante, ORDENANDO a la parte accionada suscribir un nuevo contrato de prestación de servicios en las mismas o superiores condiciones del contrato anterior. Vencido el término de este contrato y sin que exista una causal objetiva diferente al simple vencimiento del término del contrato,

deberá exponerle al accionante de manera escrita, una razón objetiva que justifique la razón conlleva a no suscribir un nuevo contrato o prorrogarlo.

Salvamiento de Voto: La MP. Gloria Stella Ortiz Delgado presento Salvamiento de voto parcial dando el siguiente argumento: En el caso analizado sí existió un vínculo laboral, y que en la parte resolutive de la Sentencia T-040/2016 debió señalar que el empleador sólo podía dar por terminado el contrato de trabajo a través de los medios legales idóneos, como lo es la autorización inspector de trabajo como resultado de la demostración de una de las justas causas objetivas contenidas en el C.S.T.

Nota: Revisión de tutela tomada de la Relatoría de la Corte Constitucional. (Sala Tercera de Revision Corte Constitucional, 2016)

Previa a la mención e identificación de las sentencias objeto de estudio analítico para predicar cuando es aplicable la protección ocupacional reforzada, dejando entre ver la Corte Constitucional a través de los años y desde las diferentes salas de revisión que el derecho fundamental a la estabilidad reforzada también acoge a las personas que han suscrito contratos de prestación de servicios. Así mismo se logró identificar otras sentencias que han centrado su debate jurídico en la estabilidad laboral y ocupacional reforzada recogidas en la sentencia unificadora SU-040/18:

Tabla 10

Ficha jurídica SU-040/18

Ficha Jurídica	
Corporación:	Sala Plena de la Corte Constitucional
Sentencia:	SU-040/18
Fecha:	Diez (10) de mayo de dos mil dieciocho (2018)
Magistrado (a) Ponente:	Cristina Pardo Schlesinger
Accionante:	María Eugenia Leyton Cortés
Partes:	Accionado: Alcaldía Mayor de Bogotá D.C y Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá.
Expediente:	T-5.692.280
Caso:	Relato la accionante que el 23/jun/15 fue seleccionada para iniciar a laborar con la parte accionada a través de un contrato de vinculación para trabajadores con discapacidad, desempeñando el cargo de operador de recepción en la línea de emergencias 1, 2, 3, y que la nueva administración decidió unilateralmente terminar su contrato de trabajo, aun conociéndose que padece de Polineuropatía diabética funcional para la marcha trastorno depresivo entre otras, lo cual le generó una PCL del 62.30%.
Problema jurídico:	¿Existe derecho a la estabilidad laboral reforzada en una persona en situación de discapacidad, pensionada por invalidez y vinculada con la administración distrital en virtud de una política de inclusión social con carácter temporal y por consiguiente, se violan sus derechos fundamentales al finalizar la relación laboral por vencimiento del plazo convenido y sin autorización previa del Ministerio de Trabajo?

Instancias:	Única Instancia:	<p>En fallo del 24/jun/16, el Juzgado Ochenta y Seis Civil Municipal de Bogotá, NEGO la protección de los derechos fundamentales solicitados por la accionante y DESVINCULO de la acción a la Secretaría Distrital de Bogotá.</p> <p>Los argumentos para la decisión, es que se pudo constatar que ambas partes conocían el estado de salud de la accionante, sin embargo, esta cuenta con una pensión de invalidez, lo que permite inferir que a pesar de sus limitaciones la misma no padecía serios deterioros que le impidieran desempeñar la labor encomendada en el contrato suscrito. Así mismo, el fallador señala que la accionante conocía el plazo del contrato y tipo de vínculo laboral.</p>
Ratio decidendi:		<p>Dentro los argumentos principales de la corte fue lo recogido en el concepto de estabilidad laboral reforzada el cual ha de ser aplicado en situaciones donde a las personas se les ha da terminado su contrato pese a existir una merma en su estado de salud que les impide desarrollarse en igualdad de condiciones que al resto de los trabajadores, rememorando lo consignado en la sentencia T-521/16 en el que se precisan las reglas jurisprudenciales construidas por esta Corporación a lo largo de los años y conexas con la efectividad de la garantía de estabilidad laboral reforzada sin distinción de la vinculación laboral y la presunción de discriminación.</p>

La Sala Plena de esta Corte considero que la estabilidad laboral reforzada es una garantía que está dirigida a proteger a aquellas personas en situación de discapacidad, cuya relación laboral finaliza como consecuencia de esa condición, es decir, por un criterio discriminatorio. Bajo esta perspectiva, se requiere que para que sea procedente y legal el despido y/o terminación del contrato, es dispensable que se demuestre el hecho objetivo tipificados en el C.S.T y además medie la autorización del inspector de trabajo.

Decisión de la Corte: En ese orden de ideas, esta corte **CONFIRMO PARCIALMENTE**, la decisión proferida el fallador de única instancia el cual **NEGO** la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral a favor de la accionante, empero **CONCEDIO PARCIALMENTE** el amparo del derecho al trabajo de la accionante en los términos expuestos en la providencia, **DECLARANDO** la existencia de un “contrato realidad” a término fijo entre las partes y **ORDENANDOLE** a la parte accionada que en menos 48 horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, **PAGAR** las prestaciones sociales dejadas de percibir durante el término de ejecución de su contrato a la accionante.

Salvamiento de voto: De acuerdo al M.P Carlos Bernal, la acción de tutela sub judice era improcedente, por cuanto no satisface el requisito de subsidiariedad, por cuanto existen otros medios judiciales para reclamar sus derechos. Por su parte señala que en caso de ser procedente la acción, en el expediente no obra prueba suficiente que le permitiera a la Corte declarar la existencia de una relación laboral entre las partes.

El M.P Alberto Rojas considera que la Sala Plena debió aplicar el precedente precisado en la sentencia T-521/16, el cual establece la protección a las personas que por su situación de salud son fuero especial, y que la decisión de la mayoría hizo caso omiso de las reglas establecidas y adoptadas en las sentencias T-461/15, T-878/14, T-674/14 y T-440A/12, y por consiguiente era procedente la protección sin importar la modalidad de su contrato.

Así mismo, la M. Diana Fajardo se aparta de la decisión final por cuanto este caso exige un enfoque diferente al asumido por la Corte Constitucional al analizar la estabilidad ocupacional reforzada en casos anteriores, dado que la condición de discapacidad de la accionante incidió precisamente en su incorporación a una entidad estatal y, por lo tanto, aplicar la presunción de discriminación en la desvinculación no sería adecuado.

Nota: Revisión de tutela de la Relatoría de la Corte Constitucional. (Sala Plena de la Corte Constitucional, 2018)

En consecuencia y haciendo unificación jurisprudencial, la SU-040/18 se apoyó en decisiones judiciales que a través de los años se han proferido respecto del tema investigativo. Relacionándose en las próximas paginas la identificación y descripción de las sentencias que sirvieron de sustento para la sentencia unificadora:

Tabla 11

Ficha jurídica T-077 de 2014

Ficha Jurídica	
Corporación:	Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional
Sentencia:	T-077/14
Fecha:	Siete (7) de febrero del Dos mil catorce (2014)
Magistrado (a) Ponente:	Mauricio González Cuervo
Accionante:	Carlos Yesid Gutiérrez Ariza
Partes: Accionado:	Independence Drilling S.A y Saludcoop EPS
Expediente:	T-4.050.744
Caso:	El accionante considero se le han vulnerado una serie de derechos fundamentales como lo son: La estabilidad laboral reforzada, igualdad, dignidad humana, debido proceso, mínimo vital, salud y seguridad social, por cuanto la parte accionada da por terminado el contrato de obra o labor contrata desempeñando el cargo de cuñero que tenían suscrito las partes, aun existiendo la necesidad por la cual surgió el contrato y padeciendo el accionante el diagnóstico de Virus de Inmunodeficiencia Humana –VIH y sin contarse con la autorización de la oficina de trabajo para dar por terminado el vínculo contractual entre las partes.
Problema jurídico:	¿Independence Drilling S.A. vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de las personas portadoras del VIH, al trabajo, a la igualdad y al mínimo vital, con la terminación del contrato laboral por duración de obra del señor Gutiérrez Ariza, alegando que la disolución de la relación laboral fue el resultado de la terminación de la obra pactada?

- Instancias:**
- Primera Instancia:** El 18/Mar/13 el Juzgado 6° Civil Municipal de Villavicencio declaro IMPROCEDENTE la acción constitucional razón que le asistió al despacho por cuanto en el trámite se evidencia que la parte accionada desconocida el diagnóstico del accionante y ello no da lugar a la discriminación por lo anterior, la terminación de la relación laboral no obedeció a otra causa que no sea la del vencimiento del contrato. Sin embargo, CONCEDIÓ el amparo al derecho a la salud y a la seguridad social del accionante y le ordenó a Saludcoop EPS le siguiera prestando los servicios médicos que requieran según su diagnóstico.
- Impugnación:** Inconforme con la decisión del primer grado, la impugna replicando los mismos argumentos.
- Segunda Instancia:** El 22/Abr/13 el Juzgado 4° Civil del Circuito de Villavicencio CONFIRMO la decisión del primer grado, acogiendo la parte motiva del *A quo*.
- Ratio decidendi:** Estableció como principio, la estabilidad laboral al empleo el cual debe ser el eje cardinal de las relaciones laborales, por lo que la estabilidad laboral reforzada tiene un rango constitucional al cual se le cobijan diferentes grupos poblacionales y del que el estado le debe dar una protección especial.
- Entrando en el caso concreto, recuerdo lo consignado en la sentencia T-519 de 2003 en la que se habló que la estabilidad laboral reforzada aplica para

aquellas personas a las que se les ha dado por terminado su contrato de trabajo sin que obre una causa objetiva o se desconozcan las obligaciones legales y constitucionales por parte del empleador.

Por lo tanto, la acción de tutela si bien es el mecanismo para amparar derechos constitucionales, no es el vehículo legal para acceder a la reincorporación a los puestos de trabajo cuando se ha omitido lo anterior. En ese sentido la Sala constató que no existió un nexo causal entre la enfermedad del accionante y la decisión del empleador de terminar el contrato.

Decisión de la Corte: Esta sala **CONFIRMO** la decisión adoptada por el juez de segundo grado que confirma la decisión de primera instancia.

Salvamiento de voto: No hubo.

Nota: Revisión de tutela tomada de la Relatoría de la Corte Constitucional. (Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, 2014)

Tabla 12

Ficha jurídica T-521 de 2016

Ficha Jurídica	
Corporación:	Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional
Sentencia:	T-521 de 2016
Fecha:	Veintiuno (21) de septiembre de dos mil dieciséis (2016)
Magistrado (a) Ponente:	Alejandro Linares Cantillo
	T-5.559.902
Accionante:	Ordanis Enrique González Ramos
Accionado:	Inversiones Agropecuarias del Retén –Invarten Ltda
Partes:	T-5.569.728
Accionante:	John Freddy Torres Méndez
Accionado:	sociedad Sistema Integrado de Transporte SI 99 S.A
Expediente:	T-5.559.902 y T-5.569.728
Caso:	<p>T-5.559.902: El actor de la acción relato que luego de sufrir un accidente de trabajo como mulero que le ocasiono dolor lumbar crónico y radiculopatía crónica de columna fue despedido por la parte accionada sin acreditar una justa causa y sin la autorización del Ministerio de Trabajo, teniendo con la parte un contrato de labor o la obra contratada.</p> <p>T-5.569.728: El actor tenia suscrito un contrato a término fijo inferior a un año con la parte accionada para desempeñar el cargo de conductor. Que, en vigencia de dicho contrato, sufrió un accidente de trabajo el cual le genero varias patologías, no obstante, y encontrándose en tratamiento médico y con incapacidades, se le dio por terminado su vínculo contractual.</p>

Problema jurídico:	¿Vulneró los derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud, a la igualdad, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada de John Freddy Torres Méndez por disponer su retiro, pese a las condiciones de salud en las que se encontraba al momento de la desvinculación?
Instancias:	Única Instancias: El Juzgado Promiscuo Municipal de El retén, en sentencia del 5/Ago/15 decidió NEGAR los derechos solicitados por el accionante desde el fundamento que a la fecha en que le dan por terminado el contrato de trabajo, el actor no contaba con incapacidad médica y en segundo lugar; no obra prueba en el expediente que demuestre que la obra para la cual fue contratado siguió en ejecución luego de que al actor se le hubiera terminado su vínculo laboral.
	Primera instancia: En fallo del 18/Mar/16 el Juzgado 70 Civil Municipal de Bogotá NEGO los derechos solicitados por el accionante por ser IMPROCEDENTE por cuanto existen otros medios judiciales de defensa para solicitar sus pretensiones y además no existe prueba alguna dentro del expediente que demuestre que existe un perjuicio irremediable en contra del actor.
	impugnación: El actor impugna la decisión, al considerar que existe una condición de debilidad manifiesta ya

que se encuentra en tratamiento médico lo que lo pone en una condición de inferioridad.

Segunda instancia: El 21/Abr/16 el Juez 1 Civil del Circuito de Bogotá CONFIRMO la decisión del juez de primer grado.

Ratio decidendi:

En esta oportunidad, la corte sustentó su decisión en 3 pilares: Postura constitucional y legal de la estabilidad laboral reforzada, Criterios para aplicarla, e Intervención del juez constitucional. Desde el fundamento constitucional, se tiene previsto lo consagrado en el art. 13° inciso 2, correlacionado con el art. 46° y 54° de la carta política donde en resumen se garantiza la igualdad de personas en condición de vulnerabilidad para que no sean discriminados.

A su paso, recordó la sentencia C-531 de 2000 y T-486 de 2014 en la que se dispuso que este grupo población para que pueda dársele finalizado su contrato de trabajo debe mediar una autorización por parte de la oficina de trabajo, concluyendo además luego de un examen a las sentencias T-440 A de 2012 y T-674 de 2014 que en los casos donde se da por terminado el vínculo laboral, estando el trabajador en tratamiento médicos o incapacidad da pie a la vulneración del derecho a la salud, diagnóstico en conexidad con la vida, lo cual genera una afectación que denotan la existencia de una disminución de su capacidad laboral, bien sea transitoria o definitiva, presumiéndose como requisito para que opera la discriminación por parte del empleador cuando este tiene conocimiento del estado de salud del trabajador, estableciendo luego de la sentencia T-692 de 2015 que deberá ser el empleador el responsable de demostrar una

causal objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo aun habiendo un trabajador en condición de inferioridad.

Respecto de la modalidad de contratos y tomando de base lo consignado en la sentencia T-765 de 2015 esta sala estableció que la estabilidad laboral reforzada aplica aun existiendo el vencimiento del plazo pactado o la terminación de la obra, siempre que subsista la materia del trabajo, las causas que lo originaron o necesidad del patrono; y que el trabajador haya cumplido en debida forma sus obligaciones contractuales. Por otro lado, cuando se trate de contrato de prestación de servicios si se configura un despido en razón a su estado de salud mermado con ocasión a alguna contingencia laboral o común.

Por ello, el trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada, no puede ser desvinculado sin que exista una razón objetiva para terminar el vínculo laboral y medie una autorización del inspector de trabajo que respalde y justifique dicha decisión.

Decisión de la Corte:

Para el caso **T-5.559.902** se **CONFIRMO** la sentencia proferida en única instancia donde se declara improcedente la acción impetrada por el accionante.

En el caso **T-5.569.728** se decidió **REVOCAR** el fallo del juez de segundo grado y en su lugar, se **CONCEDIO** el amparo a los derechos constitucionales solicitados por el accionante, **ORDENANDOLE** al accionado vincular nuevamente al actor en el cargo que venía desempeñando o en uno que cuente con la misma jerarquía, respetando sus condiciones de salud.

Salvamiento de voto: La M.P Gloria Stella Ortiz Delgado alerto sobre la observancia que recae sobre juez de tutela desde la perspectiva que deberá evaluar la existencia del permiso para verificar si en un caso particular opera la presunción de despido injusto, considerando otros factores determinantes para el fallo. Dejando claro que en el caso en particular al probarse que existió un nexo causal entre la enfermedad y terminación del vínculo, sobresale la discriminación y por lo tanto procede el mecanismo de la acción constitucional, dejando sin validez la ausencia de permiso de la oficina de trabajo.

Nota: Revisión de tutela tomada de la Relatoría de la Corte Constitucional. (Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, 2016)

9.2 De la Estabilidad laboral reforzada y la Estabilidad ocupacional reforzada.

En materia laboral, a través del Código Sustantivo del Trabajo C.S.T se han descrito las modalidades de contrato validas en Colombia. Es así que a partir del artículo 45° *ibidem* y subsiguientes se reconoce como contrato de trabajo los siguientes: i) Contrato por obra o labor, ii) Contrato de trabajo a término fijo, iii) Contrato de trabajo a término indefinido, iv) Contrato de aprendizaje, y v) Contrato temporal, ocasional o accidental.

En los casos donde las partes celebran contrato por obra o labor, el trabajador se está obligando a realizar una labor específica y su terminación se dará cuando la obra finalice. Usualmente se utiliza este tipo de contrato para obras de construcción.

Cuando las partes convienen celebrar un contrato de trabajo a término fijo se sabe desde entonces la fecha de inicio y terminación del mismo. Este tipo de contrato como el anterior debe constar por escrito. A diferencia del primero, el Código Sustantivo del Trabajo (Marquez, 1995)

fija para este tipo de contrato que la duración no puede ser superior a tres (3) años, pero se puede prorrogar por las partes si así lo desean (pág. 23) y si no han notificado a la otra parte de su no prórroga la cual deberá hacerse antes de los treinta días al vencimiento del término inicial del contrato, por lo que se renovará automáticamente por el plazo señalado en el contrato inicial suscrita entre las partes.

Por su parte, cuando existe un Contrato de trabajo a término indefinido el término de duración del mismo depende de las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, en otras palabras; en este contrato se conoce la fecha de inicio, pero no la de su terminación. Para este tipo de contratos no se requiere que este consignado por escrito, salvo así las partes lo decidan.

En cambio, en los contratos de aprendizaje sucede que el trabajador realiza formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que dicha organización le proporcione los medios para adquirir la experiencia profesional requerida en el oficio, actividad u ocupación, por un tiempo determinado el cual no puede superar los dos años. La remuneración en este tipo de contratos se conoce como un apoyo al sostenimiento mensual equivalente al 50% de un SMMLV y en la fase de práctica se aumentará al 75%.

Finalmente, en los contratos temporales, ocasional o accidental su distinción al resto de los mencionados obedece al tiempo de ejecución, para lo cual se supone que no ha de ser mayor de 30 días, y cuyas obligaciones contractuales para las cuales se contrata al trabajador devienen de actividades que no son normales del empleador o que se realizan continuamente en la empresa.

Sea cualquiera la modalidad de contrato por la que decidan regirse las partes, en todas operan las prestaciones sociales, las cuales se refieren a la prima de servicios, las cesantías, intereses sobre cesantías, también se incluyen las primas extralegales y la dotación, estas dos

últimas varían de acuerdo con el tipo de actividad económica de la organización, y todas las consignadas en el artículo 127° del C.S.T.

Estos contratos tienen su regulación descrita desde el Capítulo IV del C.S.T. Distinto de lo que sucede con los Contrato de Prestación de Servicios que se encuentra regulada en el Capítulo III, artículo 34° modificado por el Decreto 2351 de 1965 del que se desprenden una serie de características que lo hacen ser diferente al resto de los contratos de trabajos antes vistos.

Opuesto a lo que sucede con el Contrato de prestación de Servicios que según lo estipula el artículo 34° ibídem, reconoce al contratista que en otro escenario seria como un empleado, la independencia. Es así que en este tipo de contratos, el contratista es independiente, lo que se traduce a que no tiene jefe inmediato por lo que no es subordinado, que conlleva a la nula imposición por parte del contratante a exigir horario de trabajo. En respuesta, el contratista asumirá todos los riesgos de la ejecución de sus obligaciones las cuales deberá cumplirlas dentro del plazo pactado entre las partes.

Ahora bien, por ser un tipo de contrato que no reconoce trabajador y empleado, sino contratante y contratista, sin lugar a subordinación, pero tampoco a derecho de prestaciones sociales como los anteriores, este vínculo entre las partes, desde el derecho tiene su sentido en el artículo 1495° del Código Civil para lo cual se menciona que es un acto por el cual una parte se obliga con la otra de hacer, dar o no hacer alguna cosa. Pese a estar incorporado el contrato de prestación de servicios en el Código Sustantivo del Trabajo, lo cierto es que las normas laborales aun no lo han reconocido como un contrato de trabajo, ello en razón a que se necesita que existan tres elementos esenciales: i) Actividad personal, ii) Subordinación, y iii) Salario como retribución. Dicho sustento se encuentra soportado en el Título I, Capítulo I, artículo 23° ibídem.

Por lo que, en los contratos de prestación de servicios, la subordinación es uno de los elementos menos reclamados de dicho vínculo, por cuanto desde un principio se predica que esta modalidad le otorga independencia al contratista para realizar las obligaciones por las cuales se compromete con el contratante.

Sin embargo, en cualquier modalidad de contrato por la cual se rijan las partes, bien sea por un tipo de contrato de trabajo o por la prestación de servicios, para ambos aplica la exigencia de afiliación y pago al sistema de riesgos laborales, y que siguiendo las directrices de la Ley 1562 del 2012 en su artículo 13° señala las personas que de carácter obligatoria deberán estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales.

Lo que sucede es que, para los contratos de trabajo, será el empleador el responsable de efectuar la afiliación de sus trabajadores a la entidad prestadora de salud, al fondo de pensiones y a la administradora de riesgos laborales, en cambio en los contratos de prestación de servicios será directamente responsable de su efectiva afiliación y respectivo pago el contratista y la responsabilidad del contratante es verificar que el contratista este afiliado y realizando los respectivos aportes a su seguridad social la cual deberá ser en todos los casos del 40% sobre sus honorarios.

Sin embargo, cabe resaltar que en cualquier escenario sin importar el tipo de vínculo laboral que exista, el riesgo a que ocurra alguna contingencia laboral es improbable que se pueda predecir o impedir, aunque se realicen las acciones pertinentes de prevención y mitigación del riesgo, lo cierto es que un accidente de trabajo o enfermedad laboral puede darse en cualquier momento.

Las continuas contingencias laborales que sobrevienen de los contratos de trabajos que también han tenido alcance en los contratos de prestación de servicios encendió las alarmas en

materia laboral. Y aunque en los contratos de prestación de servicios no existe un reconocimiento como contrato de trabajo, para ambas categorías opera el principio de igualdad y la primacía del estado como función social y de derecho.

Es por ello que desde el rango constitucional, la Corte Constitucional en jurisprudencia nacional ha dejado sentado que en los casos donde el contratista o el trabajador sufran alguna contingencia de origen laboral, dichos relaciones laborales y vínculos no podrán darse por terminados, salvo que medie una autorización de la oficina de trabajo y una justa causa objetiva que respalde dicha decisión, de no ser así se entenderá que el contrato se termina en razón a la discapacidad o afectación de salud que este presentando el actor, traducido todo ello en discriminación.

Precisamente la Ley 361 de 1997 comenzo a relatar desde el Capítulo IV, la vinculación, y la no discriminación que debe garantizar el empleador, trayendo en su trasfondo la estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada, por cuanto se predica en el artículo 13° de la Carta Magna que le corresponde al Estado propiciar las condiciones para lograr que el derecho a la igualdad sea real y efectivo, principalmente en aquellas personas que dada su condición económica, física o mental los ponga en un estado de indefensión frente a otros, que en otras palabras se entiende como debilidad manifiesta, correspondiéndole al estado darle una especial protección a este tipo de población.

En compañía, está el artículo 53° de la misma constitución se estableció una protección de carácter general de la estabilidad laboral de los trabajadores, que adquiere su estatus de reforzada cuando el trabajador es una persona que, por sus condiciones particulares, puede complicarse su estado de salud al darse una desvinculación abusiva. Replica que ha venido efectuando la Corte Constitucional en sus fallos que han hecho jurisprudencia nacional respecto de este tema.

En ese sentido, la Corte desarrollando el concepto de igualdad en las relaciones laborales lo concibe como la solidaridad que debe darse entre las partes, donde deben prevalecer los principios constitucionales en el que las partes son reconocidos como sujetos de derechos fundamentales, y para ello es dispensable del apoyo del estado colombiano y la comunidad en general, donde la debilidad física o mental, la falta de oportunidades, se convierten en óbices para el desarrollo del plan de vida en condiciones mínimas de dignidad de esta población diferencial.

En el desarrollo de la jurisprudencia nacional, la Sentencia SU- 040 del 2018 luego de unificar decisiones judiciales cuyo nexo causal es la contingencia de los trabajadores y los efectos en torno a los contratos, concluyen que en la estabilidad laboral reforzada reconoce como sujetos amparados las mujeres en estado de gravidez, los aforados sindicales, las mujeres madres cabeza de familia, y las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud.

En el caso de estudio, para el ultimo se debe extender la precisión que hacen las altas cortes, en el entendido que el derecho que se garantiza a las personas con alguna afectación en su estado de salud es el de la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral. Así mismo opera esta protección para aquellos trabajadores que resultado de una contingencia ha desarrollado patologías o presentan diagnósticos que les impide desarrollar sus labores en condiciones regulares, ubicándolos en circunstancia de debilidad manifiesta, sin que se requiera para su validez una calificación de invalidez.

La estabilidad laboral reforzada es entonces el amparo que se le da a todas las personas que tienen un contrato de trabajo y que han sufrido una contingencia sin importan el origen de la

misma, pero que a consecuencia le ha ocasionado un detrimento en su estado de salud, generándole una condición clínica que limita una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, sexo o factores sociales y culturales o padece algún tipo de discapacidad, siendo en cualquiera de los casos una situación que pone al trabajador en un estado de debilidad manifiesta que le impide desarrollar sus labores y actividades en condiciones regulares.

Desde esta perspectiva y abocando el principio de solidaridad, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o terminación del contrato de trabajo o su no renovación obedece a la condición manifiesta del trabajador y no a una causa objetiva.

En donde la estabilidad laboral reforzada se convierte en aquella única garantía destinada especialmente a proteger a todos los trabajadores que ostentan alguna discapacidad o afectación en su salud de la cual, valga reiterar que para la corte constitucional no importa si es de origen común o laboral, siempre que esta patología afecte el desempeño del trabajador en sus actividades para que las realice de manera regular.

Con total sabiduría, la Corte Constitucional impartiendo justicia y bajo los preceptos constitucional ponderados con los de orden legal, ratifica en sus decisiones que la relación laboral que finalice como consecuencia de esa condición, más allá de toda duda razonable conlleva a un hecho discriminatorio. Razón por la cual en los eventos en que el empleador necesite dar por terminado el contrato de trabajo con un trabajador cobijado bajo este fuero, precisa de la configuración de un hecho objetivo que demuestre que el despido no está relacionado con la discapacidad y, además, de la autorización del Ministerio de Trabajo para lo cual será el inspector de trabajo quien tomara la decisión según cada caso en particular.

Por su parte, la estabilidad ocupacional reforzada va direccionada a cobijar a las personas que tienen un contrato de prestación de servicios. Años atrás, la legislación nacional tenía previsto una serie de condiciones para que aplicara dicha estabilidad, siendo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia la que sostuvo a través de la sentencia del 15 de julio del 2008 con Radicado No. 32532 que para validar la estabilidad laboral reforzada se debía hacer bajo el cumplimiento estricto de lo consignado en la Ley 361 de 1997, de cuyos preceptos se desprende su cobertura únicamente al contratista que cuente con una discapacidad ubicable en los grados establecidos por la citada norma.

Esta ley remite a la reglamentación establecida en el Decreto 2463 del 2001 que clasifica los grados de discapacidad en el siguiente orden: i) Moderada: Dentro del rango (15% al 25%) de capacidad laboral; ii) Severa: Dentro del rango (25% e inferior al 50%); y iii) Profunda: Dentro del rango (igual o superior al 50%).

No obstante, para la Corte Constitucional, analizar la estabilidad ocupacional reforzada desde el rango normativo, vulnera los principios rectores constitucionales, yendo en contravía con los fines del estado social de derecho, por lo que en sentencia SU- 049 del 2017 esta corporación afirma que dicha protección no se debe limitar a lo reglamentado solo por la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral bajo los grados de moderada, severa o profunda. Indicando esta Corporación que el derecho a la estabilidad reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les dificulte o impida sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares.

A buen modo, la Corte Constitucional ha entendido la estabilidad ocupacional reforzada como una garantía que tienen las personas que tienen un contrato de prestación de servicios y

que carecen de un dictamen de pérdida de capacidad laboral, pero acredita una circunstancia de debilidad manifiesta.

Es entonces la estabilidad ocupacional reforzada el cumulo de la efectividad de derechos la estabilidad en el empleo del que pueden ostentar todos aquellos que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta a ser protegidas bajo el marco de la igualdad efectiva y real que debe brindar el estado dentro del principio de solidaridad social.

9.3 Criterios establecidos en las sentencias unificadas para que exista protección laboral y ocupacional reforzada en Colombia

Rememorando lo consignado en la Sentencia SU-040-2018 que recuerda la sentencia T-521 de 2016 donde se establecen los criterios jurisprudenciales construidos por la Corte Constitucional durante años, a fin de hacer efectiva la garantía de estabilidad laboral reforzada con independencia de la vinculación laboral y la presunción de discriminación en la terminación de la relación laboral, debe existir:

- El sujeto presunto del derecho padezca una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, considerando su edad, genero contexto sociocultural.
- El empleador tenga pleno conocimiento del estado de salud del trabajador.
- Es aplicable ante cualquier modalidad de contrato y sin distinción del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del sujeto de derecho.

La precedente orientación jurisprudencial ha sido referida en otras decisiones que en material laboral, han dado el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada en aquellos casos donde los trabajadores que han sufrido una contingencia de origen laboral o enfermedad común

han sufrido una disminución en calidad de vida en conexidad con la salud que los pone en desventaja frente a los demás y del que la Corte Constitucional ha reiterado que no es requisito para cobijar de esta protección solo aquellos que cuenten con los niveles de limitación moderada, severa y profunda establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 o de una calificación de pérdida de capacidad laboral, porque se estaría rompiendo el principio de solidaridad entre las partes, igualdad y discriminación.

Los criterios establecidos por la Corte Constitucional para que opere la estabilidad ocupacional reforzada y de acuerdo a lo dicho en la Sentencia T- 521 de 2016 y reiterado por la SU- 040 de 2018 es lo siguiente:

- Deberá existir un nexo causal entre la terminación del contrato y la enfermedad o accidente de trabajo.

Y sumado al criterio anterior, en los contratos de prestación de servicios también se deben acompañar los parámetros establecidos para los contratos laborales, los cuales se mencionaron en páginas anteriores. Para cualquiera de las dos figuras que buscan la protección de la estabilidad reforzada, en ninguno de los casos procederá la terminación, no renovación o desvinculación del trabajo salvo que medie la autorización del inspector de trabajo junto con una causal objetiva que respalde la decisión para lo cual tendrá que remitirse además de lo consignado por la Ley 361 de 1997 a lo que también se refiere el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 62° y 63° sujeto a dar cumplimiento a lo ordenado por el artículo 64° de la misma norma.

La anterior advertencia, se ha recitado severamente en la jurisprudencia nacional, donde lo previsto en el artículo 61° ibídem no es causal legal suficiente para la terminación del contrato, rememorándose lo allí señalado:

1. Por muerte del empleado.

2. Mutuo consentimiento de las partes contractuales.
3. Cumplimiento del plazo acordado.
4. Por terminación de la obra o de la labor para la cual fue contratado (a).
5. Por liquidación de la organización.
6. Por suspensión de la actividad económica y funciones de la organización, superior a 120 días.

Bajo esa panorámica, si el empleador o contratante sea cualquiera de los casos, decide no continuar con el vínculo contractual estando frente a un trabajador que goza de la protección de la estabilidad laboral reforzada, o un contratista que tiene estabilidad ocupacional reforzada deberá entonces comprobar que el actor ha incumplido alguna de las siguientes reglas las cuales son causales para dar por terminado el vínculo:

1. El trabajador hubiese engañado al empleador presentando certificación o documentos falsificados.
2. Comportamiento agresivo e inapropiado del trabajador que afecte a su empleador, familia y demás compañeros de su entorno laboral.
3. Comportamiento agresivo, inapropiado e injuria por parte del trabajador que atente al buen nombre del empleador, familia y personal de seguridad de la empresa.
4. Daños materiales ocasionados por parte del trabajador a la organización, así como la negligencia grave que pueda derivar la puesta en peligro de seguridad y salud en el trabajo de todos en la organización.
5. Y las demás reglas previstas en el artículo 62° y 63° del C.S.T.

Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional hablando a través de la sentencia SU 040/18 (2018) no solo enfatiza que la estabilidad laboral reforzada acoge a los trabajadores que han sido

despedidos o sus contratos no han sido renovados con trabajadores aforados sino que su alcance se extiende hasta las personas discapacitadas u otras personas en estado de debilidad manifiesta (p. 65), en el que la primacía de la igualdad debe ser real y efectiva, especialmente en aquellas personas que de acuerdo a su condición económica, física o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta y se les deba una especial protección por parte del estado y la sociedad en general.

Es tanto así que por regla constitucional, las altas cortes concluyeron que en los contratos de prestación de servicios donde si bien es cierto las leyes no reconocen relaciones laborales envueltas, la constitución política de Colombia tiene descrito como derecho fundamental el trabajo por lo que el ejercicio del trabajo autónomo también debe de gozar de las garantías mínimas que protejan al contratista el cual se encuentra desempeñando una actividad y/o tarea en favor de un tercero expuesto al igual que en los contratos laborales a contingencias que pueden derivarse de dicha actuación, por lo que al estado en el ejercicio de garantizar la igualdad sin perjuicio de la discriminación, el mínimo vital, seguridad social, incluye a estos contratos bajo el manto de la estabilidad ocupacional reforzada donde el contratante junto con las ARL, EPS y el fondo de pensión, según sea el origen de la contingencia, deberán asumir la responsabilidad de prestaciones asistenciales y económicas que les corresponda, asumiendo el contratante la imperiosa voluntad constitucional de garantizar el empleo mientras persista la debilidad manifiesta en el contratante el cual lo pone en un estado de inferioridad frente a los demás lo cual no le permite desarrollar sus actividades de manera regular.

10 Conclusiones

Se logran identificar en las sentencias SU 040 del 2018 como en la SU 049 del 2017 la unificación de decisiones judiciales que coinciden en el debate legal acerca de la figura de protección laboral y ocupacional reforzada en Colombia que desarrollan criterios jurídicos para enmarcar el alcance y escenarios donde es viable la estabilidad laboral conformándose jurisprudencia bajo esta figura legal.

La Corte Constitucional entra a definir la estabilidad reforzada desde el rango constitucional pues envuelve principios rectores que coinciden con la esencia del estado social de derecho donde se debe desde la máxima autoridad territorial una protección a todas aquellas personas que se encuentren en una debilidad manifiesta, concluyéndose que la estabilidad ocupacional reforzada se entiende como la protección que se le debe brindar a las personas que tengan un contrato de prestación de servicios y por su parte la estabilidad laboral reforzada es otorgada para los trabajos que suscribieron contrato de trabajo, operando en ambas figuras el trato diferente de los sujetos que tengan una afectación en su salud y que les impida desarrollar sus actividades laborales de manera regular sin trato a discriminación aun cuando sus relaciones laborales sean contratos de trabajo o de orden de servicios.

La jurisprudencia nacional coincide en que en los contratos de trabajo como en aquellos donde media un contrato de prestación de servicios, el trabajador y contratista que han sufrido una contingencia, sin perjuicio del origen de la enfermedad, se les debe garantizar el empleo, por lo que el contrato no podrá darse por terminado sin que medie una causal objetiva para ello que lo justifique y la autorización del Ministerio de Trabajo a través de un inspector de trabajo que así lo avale, considerando para cada caso la debilidad manifiesta de la persona, y sin exigencia de una calificación de invalidez o vigencia de incapacidades.

11 Recomendaciones

Los pronunciamientos de la Corte Constitucional los cuales han demostrado una dinámica en las últimas décadas, en donde se han unificado decisiones judiciales respecto de la estabilidad reforzada con efectos legales, hace que el estudio y revisión de la jurisprudencia que profieren las altas cortes sean continuos y exhaustivos por lo que es imperativo para los estudiosos del derecho y demás partes interesadas en el derecho laboral especialmente en lo que versa sobre asuntos de responsabilidad objetiva y subjetiva en torno a los contratos de trabajo y orden de servicios cuando surge una contingencia en el trabajador o contratista realicen el ejercicio de estudio continuamente.

Es por ello que estar actualizando constantemente de dichas decisiones jurisprudenciales siendo la gaceta constitucional el primer recurso disponible y de acceso inmediato a la información vigente y veraz relacionada con la estabilidad laboral y ocupacional reforzada en el territorio colombiano pone en primicia de los cambios y criterios que se requieran al interior de una estabilidad reforzada de las personas en debilidad manifiesta, sin que sea limitante para definir el alcance de la estabilidad lo consignado únicamente en la Ley 361 de 1997 y el Código Sustantivo del Trabajo, exclusividad que perdió dicha normativa con la firmeza de las sentencias SU 049 del 2017 y SU 040 del 2018.

12 Referencias Bibliográficas

- Consejo Nacional Constituyente. (5 de Agosto de 1.886). *Constitución Política de 1.886* .
Obtenido de Constitución Política 1 de 1886 Asamblea Nacional Constituyente:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=7153>
- Aftalión, O. (1992). *Introducción al derecho*. Buenos aires: Milenio.
- Arese, C. (2020). *Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur* ,
Documento de trabajo de la OIT 10 (Ginebra, OIT). Recuperado el 15 de Septiembre de
2021, de Organizacion Internacional del Trabajo:
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---
dialogue/documents/publication/wcms_757104.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_757104.pdf)
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitucion politica de Colombia*. Bogota, D.C,
Colombia.
- Bravo, F. (2006). Teoría aristotélica de la responsabilidad. . *Estudios de Filosofía*, 109-132.
- Castaño, C., & Quecedo, R. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa.
Revista de Psicodidactica, 1-39.
- Congreso de Colombia. (2012). *Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se
dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*. Recuperado el 03 de Octubre
de 2021, de
[https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-
de-2012.pdf](https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf)

Corte Constitucional . (5 de Febrero de 2019). *Sentencia T-043/19*. Obtenido de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/t-043-19.htm>

Corte Constitucional. (5 de Diciembre de 2008). *Sentencia T- 1210/08*. Recuperado el 4 de

Diciembre de 2021, de Relatoria:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-1210-08.htm>

Corte Suprema de Justicia - Sala Laboral. (21 de Junio de 2017). *SL9355-2017 Radicación n.º*

40457 Acta 22. Recuperado el 02 de Octubre de 2021, de

<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/Novedades/SL9355-2017.pdf>

Dueñas, C. C. (6 de Mayo de 2015). *SL 16792-2015*. Recuperado el 12 de Octubre de 2021, de

Corte Suprema de Justicia - Sala de Casacion Laboral:

<https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/babr2016/Ficha%20SL16792-2015.pdf>

Esquibel, A., & Buitrago, C. (2019). *ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS EXIMENTES DE RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR FRENTE A LA CULPA PATRONAL*

GENERADA EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN COLOMBIA. Obtenido de

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/18782/Trabajo%20de%20Graduado.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Esteban, N. T. (2018). *Tipos de investigacion*. Obtenido de

<https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

False. (2021). *Código Básico Sustantivo y Procesal en el Trabajo en Colombia* (47 ed.). Bogota,

D.C: Legis Editores S. A.

Gaitán, J., Aristizábal, J. C., & Ponce, G. (2015). Evolución del modelo de aseguramiento en Riesgos Laborales. *Fasecolda*, 52-57.

Galindo, M. (Julio-Diciembre de 2018). La pirámide de Kelsen o jerarquía normativa en la nueva CPE y el nuevo derecho autonómico. *Revista Juridica Derecho*, 7(9), 126-148.

García de Ceretto, J., & Giacobbe, M. (2013). Las técnicas cualitativas. En J. García de Ceretto, & M. Giacobbe, *Nuevos desafíos en investigación* (pág. 245). Rosario, Argentina: HomoSapiens.

Gil, E. (2017). *Responsabilidad extracontractual del Estado* (2 ed.). Bogotá, Colombia: Themis.

Gómez Becerra, M. F., & Becerra León, Y. N. (2018). *Alcance de la reparación integral al trabajador por accidente o enfermedad laboral atribuible a culpa del empleador, a partir de la Ley 1562 de 2012*. Recuperado el 02 de Septiembre de 2021, de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/11063/1/2018_alcance_reparacion_integral..pdf

Guevara, G. P., Verdesoto, A. E., & Castro, N. E. (07 de Julio de 2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista científica Mundo de la Investigación y del Conocimiento - RECIMUNDO*, 4(3), 163-173.

Guguit, L. (1912). *Las transformaciones generales del Derecho Privado desde Código Napoleónico*. Europa: Ibañez.

Lubomira Kubica, M. (2015). *El riesgo y la responsabilidad objetiva*. Recuperado el 26 de Septiembre de 2021, de

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/328430/tmlk1de1.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Maps, G. (2021). *Ubicación geográfica de Colombia*. Recuperado el Octubre de 2021, de

<https://www.google.com.co/maps/place/Colombia/@4.6096912,-83.3981411,5z/data=!3m1!4b1!4m5!3m4!1s0x8e15a43aae1594a3:0x9a0d9a04eff2a340!8m2!3d4.570868!4d-74.297333?hl=es-419>

Marquez, A. (1995). *Código Sustantivo del Trabajo y Código de Procedimiento Laboral* (Sexta ed.). Bogotá, Colombia: Leyer LTDA.

Mejia, A. I., & Castaño, J. C. (2018). *El Seguro de Riesgos Laborales, el Principio*

Indemnizatorio y la Subrogación. Recuperado el 24 de Septiembre de 2021, de

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/41676/MejiaMazoAnaIsabel2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Ministerio de la Protección Social . (24 de Mayo de 2007). *Resolución 1401 de 2007 Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de*. Obtenido de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1401-2007.pdf>

Ministerio de Protección Social . (17 de Julio de 2008). *Resolución 2646 del 2008*. Obtenido de

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Ministerio de Trabajo MinTrabajo. (16 de Marzo de 2021). *El Ministerio del Trabajo, apoya al*

sistema general de riesgos laborales para la reducción de la accidentalidad. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/marzo/el-ministerio-del->

trabajo-apoya-al-sistema-general-de-riesgos-laborales-para-la-reduccion-de-la-accidentalidad

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. (22 de Junio de 1994). *Decreto 1295 de 1994 "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales"*. Obtenido de

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html

Ministerio del Trabajo. (26 de Mayo de 2015). *DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015*. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Moreno, L. F. (2014). *Reglas de la responsabilidad objetiva y subjetiva en el accidente de trabajo y la enfermedad profesional desde la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y su incidencia*. Recuperado el 25 de Septiembre de 2021, de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/48544/699867.2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Oregón . (2003). *Alcance de la responsabilidad subjetiva del empleador en los accidentes laborales*.

Palmear, V. (1987). *Los principios de la teoría de la responsabilidad*. Paris: Revue.

Ponce Bravo, G. E. (15 de Septiembre de 2019). *La Responsabilidad Plena De Perjuicios Y El Sistema General De Riesgos Laborales. Precedente Judicial De La Corte Suprema De Justicia 2019*. Recuperado el 25 de Septiembre de 2021, de *La Responsabilidad Plena De Perjuicios Y El Sistema General De Riesgos Laborales. Precedente Judicial De La Corte*

Suprema De Justicia 2019: <https://www-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/2348197983?pq-origsite=summon>

Postigo, M. L. (2006/2007). *La Responsabilidad Civil Empresarial por Accidentes de Trabajo*
La prevención de riesgos laborales, un asignatura pendiente. Recuperado el 23 de
Septiembre de 2021, de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/143817/1/TFM-DEAF-091_Postigo.pdf

Ricaurte, F. J. (14 de Agosto de 2012). *Sala de Casacion - Radicado No. 39446 Acta No. 28*.
Recuperado el 02 de Septiembre de 2021, de Corte Suprema de Justicia - Relatoria:
https://www.redjurista.com/Documents/corte_suprema_de_justicia,_sala_de_casacion_la_boral_e._no._39446_de_2012.aspx#/

Romero, H. (2000). *Responsabilidad civil general y de notario*. Bogotá: Librería del profesional.

Safetya. (13 de Julio de 2017). *Mortalidad de los accidentes laborales de Colombia*. Recuperado
el 2 de Septiembre de 2021, de <https://safetya.co/mortalidad-de-los-accidenteslaborales-colombia-2015-2016/>

Sala plena Corte Constitucional. (2 de Febrero de 2017). *Sentencia SU049/17*. Recuperado el 4
de Diciembre de 2021, de Relatoria de la Corte Constitucional:
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/su049-17.htm>

Sala Plena de la Corte Constitucional. (10 de Mayo de 2018). *Sentencia SU 040/18*. Recuperado
el 11 de Enero de 2022, de Sala Plena de la Corte Constitucional:
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU040-18.htm>

Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional. (23 de Noviembre de 2012). *Sentencia T-*

988/12. Recuperado el 11 de Diciembre de 2021, de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-988->

[12.htm#:~:text=T%2D988%2D12%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=Desde%20el%20punto%20de%20vista,del%20resto%20de%20la%20sociedad.](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-988-12.htm#:~:text=T%2D988%2D12%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=Desde%20el%20punto%20de%20vista,del%20resto%20de%20la%20sociedad.)

Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional. (7 de febrero de 2014). *Sentencia T-*

077/14. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-077-14.htm>

Sala Séptima de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional. (16 de Junio de 2010). *Sentencia*

T-490/10. Recuperado el 4 de Diciembre de 2021, de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-490->

[10.htm#:~:text=La%20Corte%20Constitucional%20defini%C3%B3%20que,una%20condici%C3%B3n%20de%20debilidad%20manifiesta.](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-490-10.htm#:~:text=La%20Corte%20Constitucional%20defini%C3%B3%20que,una%20condici%C3%B3n%20de%20debilidad%20manifiesta.)

Sala Séptima de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional. (22 de Mayo de 2015). *Sentencia*

T-310/15. Recuperado el 11 de Diciembre de 2021, de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/T-310-15.htm>

Sala Tercera de Revisión Corte Constitucional. (9 de Febrero de 2016). *Sentencia T-040/16*.

Recuperado el 6 de Diciembre de 2021, de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-040-16.htm>

Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional. (21 de septiembre de 2016). *Sentencia T-*

521/16. Obtenido de Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-521-16.htm>

Tancara, C. (1993). La investigación documental. *Temas Sociales versión impresa ISSN 0040-2915* versión On-line ISSN 2413-5720(17), 77-85.

Uribe , S. (01 de Septiembre de 2017). *La responsabilidad por riesgo*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2021, de <https://publicaciones.unaula.edu.co/index.php/ratiojuris/article/view/297>

Valencia, G. Á., Santiago, L. J., & Pacheco, L. M. (Junio de 2021). *Responsabilidad de la ARL Frente a la Cobertura de los Accidentes Laborales de los Empleados Públicos de la Rama Judicial en el Municipio de Cartago en la Modalidad De Trabajo en Casa o Trabajo Remoto*. Recuperado el 23 de Septiembre de 2021, de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/35664/1/2021_responsabilidad_arl_cobertura.pdf

Zapata, A. (15 de Enero de 2015). *Evolución histórica de la prevención de riesgos laborales. Estudio de caso: La Ladrillera Murciana, S.A. (1923)*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2021, de <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/42528>