

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS – UNIMINUTO

UNIDAD DE POSGRADOS

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO**



TRABAJO DE GRADO

**PROPUESTA PARA DISMINUIR RETIROS DE PERSONAL MILITAR CON PÉRDIDA
DE CAPACIDAD LABORAL CON O MENOR AL 50%, SOPORTADA EN LA
ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA
FUERZA AÉREA COLOMBIANA**

**PRESENTADO POR
JORGE ELIECER GAMBOA BUITRAGO
ID. 554193**

**DOCENTE
JOHN HAROLD RUIZ PATIÑO**

BOGOTÁ – 2019

PÁGINA DE ACEPTACIÓN

DEDICATORIA

Este trabajo es dedicado a mi familia quien ha creído y confiado en el proyecto profesional que he emprendido, así mismo a las personas que con su acompañamiento en esta etapa coadyuvaron para la terminación de esta especialización permitiendo un crecimiento personal y familiar

Al personal militar que ha permitido que con nuestro conocimiento básico se desarrolle en conjunto acciones de mejora que impacten la Fuerza Aérea Colombiana, para abordar temas que son sensibles para el recurso más valioso de cualquier entidad; el Talento Humano.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la Fuerza Aérea Colombiana, entidad que permitió desarrollar el presente documento y del cual se espera el beneficio del personal Militar que pueda llegar a pasar por el procedimiento de calificación de la pérdida de capacidad laboral.

Un profundo agradecimiento a todas aquellas personas que de una u otra manera formaron parte en este proyecto, quienes colaboraron incondicionalmente sin importar el momento ni el tiempo, por su orientación y atención a consultas sobre metodología, personas como el profesor John Harold Ruiz Patiño, profesional de inmenso conocimiento y sabiduría quien asesoró y guio este proyecto.

Tabla de contenido

Resumen	1
Palabras claves	3
Introducción	4
Capítulo I. Génesis de la propuesta	5
A. Identificación y descripción.....	5
B. Objetivos	7
Objetivo General	7
Objetivos Específicos	7
C. Justificación	8
Capitulo II. Marco de referencia	9
A. Antecedentes.....	9
B. Marco teórico.....	22
C. Marco legal	27
Capitulo III. Planeación estratégica	51
A. Análisis organizacional FAC.	51
Misión.....	51
Visión.	51
Funciones de la FAC.	51
Las Responsabilidades FAC.....	52
Principios de la FAC.	52
Valores Institucionales.	52
Virtudes.	53
Política de la Calidad.....	53
Mapa de procesos FAC.	54
Realización del Servicio FAC.	54
Usuarios y Clientes.....	55
Identificación de Servicio.....	56
Necesidades que Satisface.....	57
Personal FAC.	57
Estadística de retiros.....	58
Procedimiento Reubicación Laboral FAC.	59
Matriz DOFA	60

Análisis DOFA.....	61
B. Objetivos estratégicos.....	63
C. Definición y formulación de la estratégica.....	64
D. Plan de acción.....	65
Capítulo IV. Planeación administrativa	67
A. Estructura organizacional.....	67
B. Inversión y financiación.....	70
RECOMENDACIONES.....	71
REFERENCIAS.....	73

Listas Ilustraciones

Ilustración 1. Política de Calidad FAC.....	53
Ilustración 2. Mapa de Procesos FAC.....	54
Ilustración 3. Flujograma – Procedimiento Reubicación Laboral.....	59
Ilustración 4. Organigrama de la FAC	67
Ilustración 5. Organigrama Comando de Personal COP - FAC.....	68
Ilustración 6. Organigrama Jefatura Salud - FAC.....	68
Ilustración 7. Organigrama Jefatura Relaciones Laborales - FAC.....	69
Ilustración 8. Gestión Capital Humano - FAC.....	69

Listas Tablas

Tabla 1. Personal Efectivo FAC 2018.....	57
Tabla 2. Retiros de Personal Militar FAC.....	58
Tabla 3. Juntas Médicas Laborales FAC.....	58
Tabla 4. Retiros Personal Militar por DCL o PCL – FAC.....	58
Tabla 5. Matriz DOFA.	60
Tabla 6. Análisis DOFA.....	60
Tabla 7. Actividades – Propuesta.....	65
Tabla 8. Personal Comité Interdisciplinario – Vs Presupuesto.	65
Tabla 9. Presupuesto Requerido.....	66

Resumen

En Colombia, se han desarrollado mecanismos para proteger y respetar los derechos de los ciudadanos, especialmente de aquellos que se encuentran en situación de indefensión o vulnerabilidad por factores sociales, económicos, de salud, garantizando los derechos a la vida, protección social, igualdad, la salud y el trabajo en condiciones dignas y justas, todo en cumplimiento de un mandato constitucional de Estado social de Derecho.¹

La Corte Constitucional, ha ratificado importantes fallos proferidos en favor de las personas con limitaciones físicas, psicológicas, sensoriales y de aquellos que se encuentran en alguna situación de debilidad manifiesta por razones de salud, ha desarrollado el principio de la “Estabilidad Laboral Reforzada”, resaltando “la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido (...)”²

Por otra parte, a nivel empresarial, incluso en las Fuerzas Militares las medidas proteccionistas que las leyes y la jurisprudencia han desarrollado sobre la materia, han impactado en el ámbito laboral de manera positiva y negativa.

Actualmente la Fuerza Aérea Colombiana, ha tenido situaciones legales con Personal Militar, quienes han presentado una Disminución de la Capacidad Psicofísica que les permita laboral en una condición del 100%, personas que han sufrido una pérdida de su capacidad laboral menor al 50%, toda vez que pueden ser removidos de forma inesperada de su cargo sin evaluar si la persona puede ejecutar labores en otras áreas de la empresa, aprovechando sus competencias, habilidades y demás conocimientos.

Lo anterior, ha llevado a la necesidad de analizar y en lo posible proyectar un procedimiento donde se establezca las acciones que permitan evitar o prescindir de los servicios del personal

¹ Constitución Política de Colombia, Art 2, 13, 25, 47, 54

² Sentencia C-470 de 1997, Corte Constitucional M.P Alejandro Martínez Caballero

únicamente si se presenta una Disminución de la Capacidad Laboral superior al 50%, teniendo como alternativa Reubicación laboral aprovechando las competencias, habilidades y demás conocimientos que pueda tener el Personal Militar con esta situación, logrando crecimiento profesional, personal, familiar y una Estabilidad Laboral Reforzada.

Abstract

In Colombia, mechanisms have been developed to protect and respect the rights of citizens, especially those who are in a situation of helplessness or vulnerability due to social, economic, and health factors, guaranteeing the rights to life, social protection, equality, health and work in decent and fair conditions, all in compliance with a constitutional mandate of the social State of Law.

The Constitutional Court has ratified important failures uttered in favor of people with physical, psychological and sensory limitations and those who are in some situation of manifest weakness due to health reasons, has developed the principle of "Reinforced Labor Stability", highlighting "the guarantee that every worker has to stay in employment and obtain the corresponding salary and benefit benefits, even against the will of the employer, if there is no relevant cause that justifies the dismissal (...)

On the other hand, at the business level, even in the Military Forces, the protectionist measures that the laws and jurisprudence have developed on the matter have impacted the work environment in a positive and negative way.

Currently the Colombian Air Force has had legal situations with Military Personnel, who have presented a decrease in psychophysical capacity that allows them to work in a 100% condition, people who have suffered a loss of their work capacity of less than 50%, all time they can be removed unexpectedly from their position without evaluating if the person can perform tasks in other areas of the company, taking advantage of their skills, skills and other knowledge.

The foregoing has led to the need to analyze and, if possible, design a procedure that establishes the actions to avoid or dispense with staff services only if there is a decrease in work capacity greater than 50%, with an alternative Labor relocation taking advantage of the skills, abilities and other knowledge that the Military Personnel may have with this situation, achieving professional, personal and family growth and a reinforced Labor Stability.

Palabras claves

Personal Militar

Fuerza Aérea Colombiana

Pérdida de capacidad laboral

Estabilidad laboral reforzada

Procedimiento

Reubicación Laboral

Pensión por invalidez

Introducción

Las Fuerzas Militares de Colombia, hoy en día, se ve obligadas a cumplir con temas legales, que desde diversos puntos de vista que pueden afectar la eficiencia, la eficacia y la productividad del recurso humano. En los últimos años, el tema de la salud en el trabajo, la estabilidad laboral, ha empezado a tener mayor importancia en el ámbito laboral, debido al creciente aumento de las cifras de enfermedades profesionales, de origen común y accidentes de trabajo, que de una manera u otra, están incidiendo en el óptimo desarrollo de la capacidad laboral de las personas y están afectando seriamente el entorno laboral y económico no solo en las Instituciones Militares.

Debido a algunas decisiones que se han tomado en la Fuerza Aérea referentes al Personal Militar que presenta una disminución de capacidad laboral o pérdida de capacidad laboral inferiores al 50%, se ve la importancia de tomar medidas que permitan lograr el cumplimiento de la normativa colombiana en este aspecto, ofreciendo al personal igualdad, seguridad laboral y una Estabilidad Laboral Reforzada.

Se desarrollará para la Fuerza Aérea, una propuesta que permita establecer parámetros para tomar decisiones en cuanto a la Reubicación Laboral del Personal Militar, teniendo en cuenta todas las recomendaciones médicas dadas por profesionales de la Salud, así mismo, observar la posibilidad de crear un procedimiento para analizar la situación específica de cada trabajador (Militar) en la condición anteriormente mencionada y busque de esta manera protegerle sus derechos antes de una decisión radical en las Juntas Médicas Laborales.

A lo largo del presente documento, se mostrará el marco referencial de la temática, que permitirá contextualizar de forma específica sobre la pérdida de capacidad laboral y como se ve afectada por decisiones que no contemplen la normativa vigente.

Se considera que la presente propuesta conlleva a mejorar la productividad, la eficiencia, la eficacia, la reducción de errores, la calidad en los procesos y por consiguiente una adecuada y justa Administración del Talento Humano, evitando futuras demandas en contra de la Fuerza Aérea.

Capítulo I. Génesis de la propuesta

Propuesta para disminuir retiros de Personal Militar con Pérdida de Capacidad Laboral con o menor al 50%, soportada en la Estabilidad Laboral Reforzada

Se plantea el desarrollo de una propuesta que documente la posibilidad de NO retirar personal militar en la Fuerza Aérea Colombiana que presente una valoración menor al 50% en la disminución o pérdida de capacidad laboral y permita una Estabilidad Laboral Reforzada por medio de una Reubicación Laboral.

La implementación de esta propuesta, permitirá disminuir los problemas legales que conlleva presentar el retiro del personal militar y evitar el reintegro, el desgaste administrativo y los gastos económicos de este proceso.

A. Identificación y descripción

En la actualidad se presentan retiros de Personal Militar con una valoración en la **PCL** (Pérdida o Disminución de la Capacidad laboral) con o menor al 50%, los cuales fueron a Junta Médica (Provisional y Definitiva) decidiendo la NO Aptitud Psicofísica para continuar en el Servicio Activo de las Fuerzas Militares - Fuerza Aérea Colombiana ni reubicables laboralmente, generando un proceso administrativo dispendioso y costoso, los cuales han tenido varias acciones legales por parte del personal militar retirado, con sentencias de reintegro y garantía de la Estabilidad Laboral Reforzada³, toda vez que son retirados de la Institución castrense sin derecho a una asignación salarial de retiro o pensión por Invalidez.

Producto de ello, se genera desgaste administrativo tanto en el procedimiento para retirar dicho personal como para la elaboración de los actos administrativos de reintegro a la actividad militar y el lucro cesante que se dejó de percibir durante el tiempo que estuvo retirado.

³ Tutela Juzgado 28 Administrativo de Bogotá, Amparo del Derecho a la Estabilidad Laboral.

El abordaje se da, toda vez que se requiere evitar estos retiros del personal militar, ajustando análisis de capacidades, competencias, actitudes, habilidades, estudios de dicho personal para poder reubicarlos y que permita ofrecer garantías legales a los funcionarios y seguridad laboral, así mismo una acertada toma de decisiones ante el Personal Militar que presenten un DCL inferior al 50%.

Con relación a lo anterior surge el interrogante de ¿Cómo evitar retiros de Personal Militar por pérdida de capacidad laboral con o menor al 50%, sin derecho a una pensión por Invalidez en la Fuerza Aérea Colombiana?

Con la propuesta se busca una iniciativa para que el personal integrante de las Juntas Médicas, antes de declarar NO APTO para la vida militar ni reubicable laboralmente a algún miembro de la institución (Militar con un DCL inferior al 50%), se analice todos los factores (profesionales, personales) y se tome una decisión que no vaya en contra de las normas vigentes y sentencias judiciales que promueven la Estabilidad Laboral Reforzada, permitiendo continuar con su proyección en la Institución.

Estas decisiones para una reubicación, ayudaran a disminuir los retiros por esta causa, afectaciones al Recurso Humano en la Institución, que generan pérdida de la sostenibilidad laboral, con agravantes como indemnizaciones por retiro y retroactivo por el lucro no percibido y los daños a los familiares (Psicológicos, económicos y sociales, etc.)

B. Objetivos

Objetivo General

Diseñar una propuesta de un procedimiento que permita disminuir retiros de Personal Militar de la Fuerza Aérea Colombiana con pérdida de capacidad laboral con o menor al 50%, soportada en la estabilidad laboral reforzada.

Objetivos Específicos

- Caracterización del Personal Militar FAC retirado con pérdida de capacidad laboral con o menor al 50%.
- Revisión del procedimiento actual de Reubicación Laboral.
- Revisión de la Normatividad Vigente la cual le garantiza a la Institución reubicar al Personal Militar con pérdida de capacidad laboral con o menor al 50%.
- Determinar las acciones que permitan aprovechar las capacidades, habilidades, competencias, destrezas al personal con pérdida de capacidad laboral con o menor al 50%.

C. Justificación

La presente propuesta se desarrolla toda vez que es competencia de los Especialistas en Gerencia Riesgos laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, detectar los inconvenientes o problemáticas que se presenten en las organizaciones y que afectan al trabajador.

La Estabilidad Laboral Reforzada es un mecanismo que en el momento no tiene fortaleza en la FAC, debido a que en esta institución, se realizan retiros de personal militar aun cuando la calificación de la pérdida de la capacidad laboral no excede el 50%, es decir, es una persona que presenta una afectación física, mental u social pero que le permite desempeñarse en otro rol de trabajo puesto que reúne las habilidades, destrezas, aptitudes y capacidad física y mental requeridas, aún más sin derecho a una Pensión de Invalidez. Por ello, se quiere estandarizar parámetros de reubicación laboral en la entidad que permita potencializar las capacidades de estos individuos, evitando la vulnerabilidad de los derechos de ellas.

Es de allí, donde se visualiza la necesidad de atacar esta falencia, la cual afecta al personal militar, estructurando un procedimiento de Reubicación Laboral en la FAC donde se incluya un comité evaluador o analizador, que conceptualice todas las virtudes, competencias, habilidades, destrezas, estudios que el personal inmerso en esta situación puedan presentar, para ser aprovechadas en otras áreas, y si bien, se observa la necesidad de capacitar a este personal, la institución tome la iniciativa y no que sea por una orden judicial.

Es así, como esta propuesta permitirá a la Fuerza Aérea Colombiana desarrollar o implementar todos los recursos que se requieran para la Administración del Talento Humano, evitando Riesgos en la salud mental del trabajador, desgastes administrativos, futuras demandas. Además ser pionera y punto de referencia para las administraciones en el tema de Estabilidad Laboral Reforzada o Reubicación Laboral.

Capítulo II. Marco de referencia

A. Antecedentes.

Para el abordaje de este tema, se enunciará referencias de proyectos, trabajos de grados o tesis que se han realizado en diversas Universidades, así como, sentencias o fallos judiciales en contra de las Fuerzas Militares de Colombia, estos se encontraron a través de buscadores web, durante el proceso de búsqueda se dio mayor énfasis a los temas que más se relacionaban junto con las metodologías más utilizadas.

Como parte de la revisión de antecedentes se referencian algunos estudios relacionados con la temática de la estabilidad laboral reforzada. Así las cosas se encontró que:

Trabajo de Monografía para optar el título de Abogado, “De la estabilidad laboral reforzada. Un estudio jurisprudencial y sobre los abusos a esta protección constitucional”. Autor: Luis Alfredo Sanabria Ríos, Universidad Católica de Colombia, Facultad de Derecho Coordinación de Investigación formativa y Trabajos de Grado Bogotá – Colombia 2014.

Introducción. Actualmente, la estabilidad laboral reforzada es usada por los trabajadores como un instrumento jurídico para mantenerse en sus empleos valiéndose de la protección, que por mandato jurisprudencial Constitucional, está establecida. Se establece un acercamiento jurídico a lo que por decisiones jurisprudenciales se le ha llamado estabilidad laboral reforzada que se encuentra en la Ley, determinando claramente cuáles son los titulares del derecho de dicha protección y las causales por la cual pueden llegar a ser cobijados por este mecanismo. (...)⁴

Algunas de las conclusiones a las que llega el autor con el estudio son:

- La estabilidad laboral es netamente de origen jurisprudencial y garantiza el derecho al trabajo de personas con disminución física y mental.

4 De la estabilidad laboral reforzada. Sanabria Ríos, Luis Alfredo, Universidad Católica de Colombia, Trabajo de Grado Bogotá – Colombia 2014

- No es necesario tener la calidad e identificación de discapacidad para ser titular del derecho, basta con tener una dolencia significativa que le impida ejercer su labor con normalidad.

- Los abusos en materia laboral pueden ejercerse de ambas partes, tanto del trabajador como del empleador.

- La estabilidad laboral reforzada no es un derecho absoluto, porque existen mecanismos que proceden a estudiar la posibilidad de la terminación del contrato en caso del abuso o sobre paso de las normas y obligaciones contractuales.

- Los jueces de tutela deben realizar un estudio minucioso, detallado y responsable en el instante de pronunciarse a través de sus fallos, en materia de estabilidad laboral reforzada.

Monografía, “El Impacto de la Estabilidad Laboral Reforzada en el Derecho Laboral Colombiano”, Autor Camila Wolff Velásquez, Universidad EAFIT, Escuela de Derecho, Medellín 2015,

Introducción El presente escrito busca analizar la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada en Colombia, para trabajadores que presenten problemas de salud, para lo cual se toma como base principal la Ley 361 de 1997. A partir de ella se desarrolla un análisis jurisprudencial y crítico de la interpretación y aplicación que se le ha dado a la norma. (...) ⁵

Algunas de las conclusiones a las que llega el autor con el estudio son:

Jurídicas: El problema de la protección a la estabilidad laboral reforzada, no es un problema normativo sino de interpretación. Pues ha sido la Corte Constitucional, quien ha elevado la protección a tal punto que ha dejado al empleador sin opciones cuando se le presentan estos casos.

La Corte Constitucional, le está imponiendo cargas constitucionales al empleador, debido a que, se está asegurando de proteger a las personas que considera en “estado de inferioridad” a costas de la relación laboral.

⁵ Impacto de la Estabilidad Laboral Reforzada en el Derecho Laboral Colombiano”, Wolff Velásquez Camila, Universidad EAFIT, Escuela de Derecho, Medellín 2015

Jurídicamente, hoy es casi imposible para un empleador ejercer la autonomía de la voluntad y las normas laborales establecidas para la terminación de los contratos de trabajo cuando el trabajador presenta un estado de debilidad manifiesta. Los mecanismos que le exigen para hacerlos son imposibles de cumplir.

¿Qué va a pasar en adelante, con las personas que padezcan de enfermedades tan comunes como la diabetes, la presión arterial alta, el cáncer, la osteoporosis, etc.? En el futuro, nadie va a querer contratar a trabajadores que presenten cualquier tipo de afectación de salud, aun pudiendo trabajar. Situación que es bastante grave porque entonces estas personas, ahora si van a quedar desprotegidas debido a que les va a ser imposible conseguir trabajo.

Trabajo de Grado para optar por el título de Especialista en Legislación Laboral y de la Seguridad Social, “La Estabilidad Laboral Reforzada, dos perspectivas de discusión”, Autores Carolina Zuluaga Aristizábal, Lina Marcela Torres Ochoa, Omar David Vidal Túquerres; Universidad ICESI, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Departamento de Estudios Jurídicos, Especialización en Legislación Laboral y de la Seguridad Social, Santiago De Cali 2015.

Resumen: El Estado colombiano, en cumplimiento de su mandato constitucional de “Estado Social de Derecho” ha desarrollado mecanismos diversos para proteger y respetar los derechos de los ciudadanos, especialmente de aquellos que se encuentran en situación de indefensión o vulnerabilidad por factores sociales, económicos, de salud, con el fin de garantizar los derechos a la igualdad, la salud y el trabajo en condiciones dignas y justas.¹ Con respecto a lo anterior, la Corte Constitucional mediante importantes fallos proferidos en favor de las personas con limitaciones físicas, psicológicas, sensoriales y de aquellos que se encuentran en alguna situación de debilidad manifiesta por razones de salud, ha desarrollado el principio de la “Estabilidad Laboral Reforzada”, entendida como “la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido (...)

En el anterior estudio, con base en las diferentes fuentes del derecho expuestas en el desarrollo del caso, el análisis de los sucesos y las experiencias vividas en materia laboral, esto fueron algunos puntos que consideraron para la solución del caso:

1. La empresa Seguros del Cauca, basado en los hechos ocurridos, los llamados de atención y los diferentes inconvenientes que se vienen presentando a nivel laboral y personal con la señora, debe proceder a interponer ante el Juez de Trabajo, la denuncia por incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte de la trabajadora, consagrados en el Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, para solicitar el Permiso por Despido con Justa Causa y anular el Fuero de Salud y Sindical que posee la trabajadora en mención.

2. También debe Iniciar procesos de diligencias a descargos a la señora PÉREZ, por el incumplimiento a las normas de convivencia y respeto consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo.

3. La empresa, por intermedio del área de Salud Ocupacional y Medicina Laboral, debe iniciar un proceso de valoración y evaluación de las causas que originaron el fuero de salud, para determinar realmente el estado de salud de la señora, y corroborar la información reportada por la EPS.

4. Seguros del Cauca Ltda., debe realizar una valoración del puesto de trabajo de señora, para determinar las causas que están originando los retrasos en el desempeño de sus labores. Esto con el fin, de analizar la posibilidad de reubicar a la señora PÉREZ a un cargo similar donde su condición de salud no entorpezca el normal funcionamiento de la empresa (...)

Trabajo de Grado para Optar el Título de Abogado, “Afectación al Principio de Igualdad, Respecto a la Estabilidad Laboral Reforzada en Personas con Limitación en el Cumplimiento de sus Actividades”. Autores Ángela Marcela Gómez Valencia, Carlos Humberto Gutiérrez Restrepo, Universidad de Manizales, Facultad de Ciencias Jurídicas, Programa de Derecho, Manizales, 2015.

Resumen: El presente trabajo titulado “Afectación al principio de igualdad, respecto a la estabilidad laboral reforzada en personas con limitación en el cumplimiento de sus actividades”, aborda una temática que en materia jurisprudencial ha generado controversia entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia; razón por la cual se hace oportuno conocer de primaria mano cuáles son los puntos álgidos de discusión. La investigación es de tipo cualitativo, con un método inductivo. El enfoque eminentemente teórico, con énfasis en lo socio jurídico, por ser un tema propio del campo del Derecho Laboral. (...)

Como reflexiones de cierre, se tiene:

Si bien la estabilidad laboral tuvo origen al interior de la Constitución Política de Colombia, la figura de estabilidad laboral reforzada, ha sido forjada netamente por jurisprudencia de ambas Cortes, que en su mayoría ha sido emitida por la Corte Constitucional, la parte teórica, la cual se ha caracterizado por ser muy garantista de los derechos de las personas con limitación en el cumplimiento de sus actividades.

El beneficio de la estabilidad reforzada no solo aplica para trabajadores discapacitados sino para los que sufren deterioro de la salud en el desarrollo de sus funciones, lo que ha traído una serie de situaciones que en la mayoría de los casos desfavorece al empleador.

La Corte Constitucional en su jurisprudencia ha sido enfática en decir que la garantía de la estabilidad laboral reforzada es un derecho al cual pueden acceder todas las personas que manifiesten una debilidad que genere una limitación en el desempeño de sus actividades, sin necesidad de que la misma sea calificada, sin embargo algunos jueces la aplican y otros no, esto último por haber transcurrido un lapso de tiempo y otros por desconocimiento.

La Corte Suprema de Justicia ha unificado su jurisprudencia respecto de la estabilidad laboral reforzada, sosteniendo que para acceder a este derecho las personas deben de acreditar mediante dictamen pericial (médicos de EPS, ARL, Junta de Calificación Nacional y Junta de Calificación Regional), especializado su condición de limitación en el cumplimiento de sus actividades. (...)

Así mismo y no alejado de la presente temática, se están presentando Fallos Judiciales en contra de las Instituciones Militares, los cuales ordenan el reintegro inmediato a Personal Militar que ha sido retirado de las Fuerzas Militares, quienes presentaron una disminución de la capacidad laboral menor al 50%, retirados sin una pensión de invalidez; debido a esto, surgen desgastes en la administración del Talento Humano por las labores a realizar para cumplir los fallos judiciales.

Se enunciarán Sentencias, las cuales protegen el “Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada de Persona en Condición de Discapacidad o Disminución Física-Protección constitucional”⁶

- **Sentencia T-098/2015.**

La estabilidad laboral se refuerza cuando el trabajador es una persona que por sus condiciones particulares puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva. Es por tal razón que el legislador estableció la prohibición de despedir trabajadores con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta cuando dicho despido se dé en razón de su condición, sobre la base de que se trata de medidas discriminatorias que atentan contra la igualdad y el deber de solidaridad.

La figura de la estabilidad laboral reforzada ampara usualmente a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fuero sindical y personas con discapacidad. De acuerdo con la sentencia T-002 de 2011, en el caso de las últimas la mencionada figura es el derecho que garantiza 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. Adicionalmente, la Corte estableció a través de la sentencia T-1040 de 2001 que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad. De acuerdo con el mismo fallo, tal protección implica (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no

⁶ www.cortesuprema.gov.co

ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre y cuando que no se configura una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador.

- **Sentencia T-310/2015.**

En virtud del artículo 13 de la Constitución Política, el derecho a la igualdad impone al Estado la obligación de salvaguardar, de manera preferencial, los derechos de aquellas personas que por su condición física o mental, están en alguna circunstancia de debilidad manifiesta, lo cual implica, por lo tanto, una sanción para quienes abusen o maltraten ese grupo poblacional. En el ámbito de las relaciones laborales se estableció que despedir o dar por terminado un contrato de prestación de servicios a los sujetos de protección especial, se proscribe, pues de hecho, la exigencia es que por sus condiciones específicas reciban, por parte del Estado y de la sociedad en general, un trato especial. En caso de incumplirse con dicha carga, la autoridad competente tiene la facultad y la obligación de intervenir y disuadir al cumplimiento. En virtud de la nombrada protección, no puede procederse al despido ni a la terminación de contratos de prestación de servicios de los trabajadores que sufran alguna merma en su condición de salud, sin que se haya obtenido, previamente, la autorización del Ministerio de la Protección Social.

- **Sentencia T-765/2015.**

De las acciones afirmativas a favor de las personas que padecen limitaciones físicas o mentales, la Corte ha establecido que se deriva una estabilidad laboral reforzada, la cual implica: (i) el derecho a permanecer en el empleo; (ii) no ser despedido por causa de la situación de vulnerabilidad; (iii) permanecer en el empleo hasta que se requiera y hasta tanto no se configure una causal objetiva que obligue la terminación del vínculo; y (iv) que la correspondiente autoridad laboral autorice el despido o la terminación del contrato, con fundamento en la previa verificación de la ocurrencia de la causal que se alega para finiquitar el contrato laboral, so pena de que el despido se considere ineficaz.

- **Sentencia T-320/2016.**

Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajo y por causa distinta a la de su padecimiento.

- **Sentencia T-353/2016.**

Las normas tanto nacionales como internacionales buscan proteger a las personas que se encuentran en estado de discapacidad, esto acontece, cuando un individuo no puede desarrollarse laboralmente en condiciones óptimas de salud, por lo que se ve la necesidad de salvaguardar sus derechos para que pueda permanecer en el empleo sin ningún tipo de obstáculos. La Corte ha reconocido a favor de las personas que están en condición de debilidad manifiesta o indefensión como consecuencia de padecimientos físicos, sensoriales o psicológicos, el beneficio de una estabilidad laboral reforzada garantizándoles la permanencia en el empleo luego de haber adquirido la respectiva limitación, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral.

- **Sentencia T-632/2016.**

La figura de la estabilidad laboral reforzada es un derecho que garantiza la continuidad en un empleo, después de adquirir la limitación física, psicológica, o sensorial, como una medida de protección especial y conforme a su capacidad laboral. Dicha protección especial también cobija a quienes tengan probado que su situación de salud les impide o dificulta de manera sustancial el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin que exista una calificación previa que acredite la discapacidad.

- **Sentencia T-723/2016.**

En el caso de las personas con discapacidad, es el derecho que garantiza 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. Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad. En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador.

- **Sentencia T 320/2016.**

“(…)el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz.”

Esta estabilidad reforzada se configura sin que medie una discapacidad declarada, certificada o cuantificada por una junta de calificación.

Lo anterior, como lo ha establecido la Corte Constitucional mediante la mencionada sentencia:

“La Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que, por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada,

certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.”

Así mismo, ha reiterado recientemente la Corte Constitucional, que la protección a la estabilidad reforzada opera para quienes ven afectada su fuerza de trabajo en razón al deterioro de su salud. Dicha protección opera sin necesidad del certificado de pérdida de capacidad laboral.

- Sentencia T-597/2017.

Estabilidad Laboral Reforzada de Soldados en Situación de Discapacidad. El actor aduce que las entidades demandadas vulneraron sus derechos fundamentales, como consecuencia de retirarlo del servicio luego de que su evaluación médica arrojara como resultado que no era apto para desarrollar ninguna actividad en la Fuerza Pública por la disminución de su capacidad y aptitud psicofísica. Se reitera jurisprudencia relacionada con el alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad o en condición de debilidad,. Así mismo se hace referencia a la situación especial de las Fuerzas Militares y el marco normativo que rige el régimen de retiro de los soldados profesionales del Ejército Nacional por disminución de la capacidad psicofísica. Para la Corte el Ejército Nacional vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada del soldado retirado en virtud del Decreto 1793 de 2000, es decir, por disminución de su capacidad psicofísica, cuando no hace una valoración de sus habilidades, destrezas y capacidades, de manera que exista una justificación para no reubicarlo en un cargo que no interfiera con su discapacidad. Se CONCEDE.

- Sentencia T-652/2017.

La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, ordenó al Ejército Nacional reincorporar al servicio, a un soldado en condición de discapacidad, que había sido desvinculado de la Oficina de Archivo, sin tener en cuenta que es sujeto de protección especial constitucional. La Corte amparó los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, al trabajo y a la dignidad humana del militar. Consideró que en estos casos, basta con la constatación de circunstancias físicas o psíquicas desfavorables, para concluir que la estabilidad laboral reforzada

y la situación de debilidad manifiesta imponen una protección no solo urgente, sino definitiva que en casos como este, cobra mayor relevancia al tratarse de un empleado que adquirió esa condición especial justamente mientras estaba al servicio del Estado y, en esa medida, el principio de solidaridad aparece mucho más claro.

Se debe destacar que en un principio el accionante fue calificado con un 33.09% de pérdida de su capacidad laboral y aun así se encontraba desempeñado un trabajo, posteriormente es calificado con un porcentaje del 31.98%, lo cual evidencia un proceso de rehabilitación satisfactorio; sin embargo, fue desvinculado de las labores de archivo que venía ejecutando desde el año 2008 hasta el año 2016 contrariándose de este modo la lógica razonable. Se CONCEDE el amparo invocado. Se declara la ineficacia de la terminación de la relación laboral existente entre las partes y, entre otras medidas, se ordena el reintegro y la reubicación del actor.

- Sentencia T-373/2018.

Derecho a Nueva Valoración de la Pérdida de Capacidad Laboral para Miembros de la Fuerza Pública y de Policía. El actor aduce que la Policía Nacional vulneró sus derechos fundamentales, al retirarlo del servicio activo porque la evaluación del Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar y de Policía arrojó como resultado la no aptitud para desarrollar ninguna actividad en la institución y la imposibilidad de recomendar su reubicación, pese a que la disminución de su capacidad psicofísica fue causada por un evento acaecido mientras prestaba sus servicios como patrullero.

Se reitera jurisprudencia relacionada con: 1°. El alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta. 2°. La situación especial de las Fuerzas Militares y el marco normativo que rige el régimen de retiro de los miembros de la Policía Nacional por disminución de la capacidad psicofísica y el derecho a una nueva valoración médica. La Corte concluye que la accionada y las dependencias vinculadas trasgredieron garantías constitucionales del peticionario al retirarlo del servicio por la disminución de su capacidad psicofísica, por cuanto en el concepto médico que sirvió de

fundamento para hacerlo no se realizó una valoración completa y actualizada de sus patologías, lo que le impide, además, acceder a la pensión de invalidez. Se CONCEDE.

En el siguiente artículo la Corte Constitucional, en la **Sentencia T-048, Feb. 22/2018**, subraya lo siguiente:⁷

La garantía de estabilidad laboral reforzada cuando hay despido.

La protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada se genera para quienes ven disminuida su fuerza de trabajo, independientemente de que se hubiese emitido o no el certificado de pérdida de capacidad.

Bajo estos parámetros se ha sostenido que una persona con padecimientos de salud que involucren, de forma transitoria o variable, una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones tiene derecho a esta garantía. (Lea: Precisiones para jueces de tutela sobre estabilidad laboral reforzada en salud laboral).

Por lo general, vale la aclaración, se exige también que el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido y que en caso de ser despedido exista una conexión directa e inmediata entre este hecho y la condición de salud.

Un fallo reciente de la Corte Constitucional concluye que cuando a una persona le asista la garantía a la estabilidad laboral reforzada tiene derecho a que su empleador no pueda finalizar el vínculo laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo, aunque exista justa causa para terminar la relación laboral. (Lea: Sentencia unificada sobre contrato realidad y estabilidad laboral).

El incumplimiento de este deber genera la obligación del juez de presumir que el despido fue discriminatorio, es decir, que se generó por el estado de debilidad e indefensión del empleado.

⁷ www.cortesuprema.gov.co

El reciente fallo de la Corte precisa:

- Que el despido del trabajador o la terminación del contrato no produce efectos jurídicos y la consecuente obligación de recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir.
- El derecho al reintegro a un cargo de iguales o mejores condiciones o, como se ha venido reconociendo recientemente, la renovación del contrato, en ambos casos las condiciones laborales deben estar acordes con sus condiciones de salud.
- El derecho a recibir capacitación en caso de que el empleado deba desempeñarse, por sus condiciones de salud, en un nuevo cargo.

Finalmente, a recibir “una indemnización equivalente a 180 días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren” (*M. P. Lizarazo Antonio José*).⁸

En lo que concierne al caso en concreto, se considera que un trabajador que ha visto afectado su estado de salud o que ha sufrido un accidente y por lo tanto ha disminuido su capacidad productiva, como un sujeto de debilidad manifiesta y por esto la corte autoriza que la acción de tutela sirva como mecanismo de reintegro del trabajador y con esto terminar de configurar la estabilidad laboral reforzada.

⁸ www.cortesuprema.gov.co

B. Marco teórico

La estabilidad laboral reforzada tiene como finalidad garantizar el derecho al trabajo de personas en condición de debilidad manifiesta. Esta figura opera para todos los trabajadores que por deterioro en su estado de salud se ve afectada su productividad con relación a sus actividades laborales.

Como es sabido, el empleador solo puede despedir a estos trabajadores (con discapacidades físicas, sensoriales y psíquicas) con autorización del Ministerio de Trabajo, salvo que el despido se dé *con base en una de las justas causas de terminación del contrato laboral establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo*.

Por tal razón la Estabilidad Laboral Reforzada se encuentra alineada con los siguientes elementos:

- Derecho a conservar el empleo.
- No ser despedido en razón a su situación.
- Permanecer en el empleo hasta que sea necesario.
- Para el despido del trabajador debe mediar autorización del Ministerio de Trabajo.

Así las cosas, la Estabilidad laboral reforzada se configura con o sin certificado de pérdida de capacidad laboral, la cual busca garantizar la permanencia en el empleo de las personas con debilidad manifiesta. La Corte Constitucional ha reiterado recientemente que no es necesaria la calificación de pérdida de capacidad laboral para que dicha estabilidad sea efectiva.

Cuando un trabajador sufre una enfermedad laboral, si el porcentaje de discapacidad producto de su enfermedad o accidente no es suficiente para ser pensionado, muy probablemente deba ser reubicado a un nuevo puesto o cargo en el que se puede desempeñar correctamente de acuerdo a su nueva condición.

Principalmente, la estabilidad laboral reforzada es desarrollada por la Corte Constitucional como un principio y consiste principalmente en que un trabajador que celebró un contrato laboral,

sometido a protección especial del Estado, no puede ser despedido de su cargo, aún con justa causa, sin permiso de la autoridad competente. Y en caso de materializarse tal desvinculación el empleador deberá reconocer ciertas sanciones, las cuales varían de acuerdo al caso específico, sin perjuicio que opere la acción de reintegro.

Ahora, son tres las clases de trabajadores a quienes el Estado les otorga este beneficio:

- Las mujeres embarazadas y/o en estado de lactancia.
- Directivos de sindicatos (gozan de Fuero Sindical).
- ***Los trabajadores discapacitados (por origen o por enfermedad profesional).***

Por lo tanto, el Estado les otorga protección a los trabajadores para no ser despedidos de sus labores; ya que debe existir una justificación jurídica, que exprese las causas por las cuales puede proceder el despido. Cuando los trabajadores protegidos con Estabilidad Laboral Reforzada sean despedidos de su cargo, sin mediar permiso previo de las autoridades laborales, el trabajador afectado podrá acudir ante las autoridades laborales para reclamar, mediante demanda especial, el Reintegro a las labores, los salarios dejados de percibir y en el caso de los trabajadores discapacitados, una sanción adicional sin transgredir las normas de la Protección Laboral Reforzada.

Cuando se produce el despido sin permiso, este carece de efecto jurídico y por lo tanto podrá ser anulado ante las autoridades competentes y desde el inicio pesará una presunción en contra del Empleador, de quien se presumirá despidió al Trabajador por motivos, ya sea de su embarazo, de su afiliación a sindicatos **o de su discapacidad.**

Sin embargo, en el caso en que con el despido ineficaz y nulo, se vulnere o amenace vulnerar con derechos fundamentales y que con esa vulneración se pueda causar un Perjuicio Irremediable, el afectado podrá acudir ante las autoridades judiciales, para por medio de una Acción de Tutela, solicitar el reintegro inmediato sin esperar a que se cumpla el trámite judicial correspondiente.

Entonces, el trabajador debe gozar de sus derechos, sin que el empleador lo pueda afectar de alguna forma. Tanto como para recurrir a la acción de tutela para reivindicar sus derechos fundamentales.

El Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, realizó un pronunciamiento mediante el concepto 303964 de 2009, de conformidad con lo previsto en el artículo 4 de la Ley 776 de 2002

(...) cuando se trate de incapacidad generada por enfermedad o accidente de origen profesional, una vez terminado el período de incapacidad temporal originada en enfermedad profesional o accidente laboral, el empleador está en la obligación, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría; de igual modo, según lo dispuesto en el artículo 8 de la misma norma, cuando se trate de trabajadores con incapacidad permanente parcial, los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios. Ahora bien frente al tema de la reubicación laboral.

Por otra parte, se considera pertinente enunciar el concepto que sobre el particular (Estabilidad Laboral) ha emitido la Dirección General de Riesgos Profesionales:

En el artículo 10 - Resolución 1016/89 (Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país), se establece: "Las subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psico-fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo".

En el artículo 5 - Decreto Ley 1295/94 establece que: "todo trabajador que sufra accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a: "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 su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomiende; rehabilitación física y profesional".

Por lo tanto, la rehabilitación física y profesional debe ser cubierta por la ARP y son de responsabilidad de la ARP, para el caso del personal militar es responsabilidad de Sanidad Militar (DGSM).

Con relación a lo anterior, no se debe aparta el tema de aquellos conceptos soportados en el código sustantivo del trabajo, en el marco constitucional y en materia de derecho la laboral como son los siguientes.

El Principio de Libertad de Trabajo, posibilita a los trabajadores desempeñarse en actividad laboral que a su libertad escoja desempeñar. Este principio de libertad algunas veces se encuentra limitado a la realidad social de cada nación, es decir si no existe la demanda laboral para cada profesión el trabajador por más capacitado que se encuentre deberá acudir a realizar otras actividades para garantizar su mínimo vital.

La Obligatoriedad del Trabajo encuentra su pilar en la necesidad de colaboración, la cual debe existir entre los miembros de una sociedad para llegar a un desarrollo competitivo y a su vez, mantener un equilibrio social acorde con las necesidades de los ciudadanos, también implica que cada uno de los individuos aporte su fuerza laboral, convirtiéndose esto en una obligación social adquirida por el individuo en pro de la comunidad.

Principio de Protección del Trabajo, es la garantía ofrecida por parte del Estado, con el fin de defender el desarrollo del trabajo; en el marco constitucional se encuentra en diversos artículos consagrando que el trabajo es un derecho y una obligación social y que toda persona tiene

derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. También reconoce el derecho de reunión, la libre asociación y el derecho tanto de trabajadores como de empleadores de formar organizaciones sindicales

Estabilidad, en Colombia consagran la estabilidad en el empleo los artículos 53 y 125 de la Constitución. El primero es alusivo a todos los trabajadores y el segundo aplicable a los servidores del Estado. Este principio se erige en factor primordial de protección para el trabajador y, en cuanto se refiere a los servidores públicos, se traduce también en una forma de garantizar la eficacia en el cumplimiento de las funciones confiadas al Estado.

Por tal razón, la estabilidad en el empleo tiene un doble fin, derivado del principio de seguridad. Por un lado, garantizar un medio para el sustento vital y, por otro, garantizar la trascendencia del individuo en la sociedad por medio del trabajo, en atención a la sociabilidad del hombre, que busca otras satisfacciones personales en el trabajo además de la remuneración: posición ante la sociedad, estimación, cooperación y desarrollo de su personalidad. Entonces, el principio de estabilidad indica la certidumbre que debe asistir al trabajador en el sentido de que, mientras de su parte haya observancia de las condiciones fijadas por la ley en relación con su desempeño, no será removido del empleo.

C. Marco legal

Principalmente en este asunto, es necesario traer a colación las normas que protegen a la estabilidad la laboral, se requiere primero que todo, determinar el bloque de constitucionalidad para este contexto, esto es, referirnos a aquellas normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución⁹.

El bloque de constitucionalidad es un término que comenzó a utilizar la Corte Constitucional colombiana sólo a partir de los años 90, pero que como concepto se venía aplicando desde años anteriores utilizando los valores y principios en el texto constitucional para asegurar la permanencia y obligatoriedad del contenido material del mismo¹⁰.

El concepto de Estabilidad Laboral Reforzada se ha convertido en un punto de referencia para todas las empresas (público, privadas) en nuestro país, por lo que cualquier novedad normativa o jurisprudencial es sinónimo de interés para trabajadores y empleadores.

En la Declaración Universal De Derechos Humanos, el Artículo 25 establece:

“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”.

Dentro de las normas internacionales del trabajo (NIT), las cuales son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo.

9 Constitución Política de Colombia

10 Constitución Política de Colombia

Las NIT se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.

El Consejo de Administración de la OIT ha establecido que ocho convenios son "fundamentales", dentro de los cuales se abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo "La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación". Este principio también está incluido en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).

En 1995, la OIT lanzó una campaña para lograr la ratificación universal de estos ocho convenios. Otros temas comprendidos en las normas internacionales del trabajo: seguridad y salud en el trabajo; administración del trabajo; política de empleo; tiempo de trabajo; salarios; seguridad social; trabajadores migrantes y otras categorías particulares de trabajadores entre otros. Para mayor información: Convenios y Recomendaciones de la OIT - Ratificaciones.

Así mismo, es necesario en el Convenio - 158 de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, en la cual se establecen parámetros sobre la protección del trabajo¹¹.

La OIT, en uno de sus convenios estipula «No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio». Establece, que la necesidad de fundamentar el despido en una causa justificada constituye la piedra angular de las disposiciones del Convenio.

11 C-158 - OIT

Artículo 4. No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Artículo 5. Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:

(a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;

(b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;

(c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;

(d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;

(e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

Artículo 6.

1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

Es así, como las empresas se ven afectadas por las normas a través de la legislación nacional. Cuando un país ratifica un convenio, este instrumento establece el marco para la legislación y la práctica sobre un tema determinado. Si la legislación o práctica nacional existente no cumple con

dicho convenio, puede resultar en la creación de nuevas leyes laborales, modificaciones de las leyes existentes o nuevas directrices de aplicación. Como consecuencia, las empresas se pueden ver obligadas a cambiar sus prácticas laborales, implicando la adopción de medidas administrativas significativas y altos costes.

El estado Colombiano ha sido considerado a través de la Carta Nacional como un Estado Social de Derecho, y uno de los principios fundadores de este ha sido la protección especial de los derechos fundamentales de todas las personas velando por su respeto y cumplimiento, el presente trabajo investigativo hace referencia al Derecho fundamental al trabajo, mostrando que toda persona en principio goza de este derecho siempre y cuando se cumplan los requisitos requeridos, sin embargo, existe una protección especial denominada “Estabilidad Laboral Reforzada” para ciertos grupos de personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y requieren de una especial protección, pues son más susceptibles de los abusos que pueden ejercer sobre ellos los particulares o el mismo estado en su posición de superioridad, en términos de relación trabajador-jefe, realizando un recorrido por los múltiples pronunciamientos de la Corte Constitucional a través de las cuales se indican los mecanismos que se tienen para exigir el respeto de los derechos vulnerados con fundamento en dicha estabilidad laboral reforzada¹².

El Estado Colombia es integrante del OIT desde 1919, plasma su normatividad interna soportada en la Constitución Política, la cual establece:¹³

Artículo 1. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y

12 www.ucatolica.edu.co

13 Constitución Política de Colombia

oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

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

(...) Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Tal y como lo dice el artículo 53, el trabajador es protegido, de acuerdo a las acciones que ocurran dentro de su labor. Bajo su desempeño, puede reclamar ciertos derechos que se desprenden de su calidad de ser humano digno.

Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Artículo 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Cabe decir que, la protección que el estado debe otorgar al trabajador debe ser constante, donde se garanticen los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución. Principios entre los cuales cabe destacar el de la igualdad. Como derechos como el que tiene toda persona a un trabajo en condiciones dignas y justas, como se mencionó con anterioridad.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

El Estado Colombiano, crea el Ministerio del Trabajo, quien tiene el compromiso de garantizar proteger los derechos laborales internacionales y prevenir la violencia contra los líderes sindicales. Asimismo, generar políticas que garanticen el trabajo digno y decente para la ciudadanía.

El concepto de “Trabajo Decente” es propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ha sido acogido por Colombia. Por lo anterior, el Ministerio ha formulado una política pública que cuenta con la asesoría técnica de dicha organización con el fin de abordar temas como la erradicación del empleo Infantil, la libertad sindical, el derecho de asociación y de

negociación colectiva, la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, el diálogo social, y la extensión de la protección y seguridad social.

Por su parte el Ministerio del Trabajo emite concepto de Estabilidad Laboral Reforzada Por Incapacidad, teniendo en cuenta la jurisprudencia nacional, donde hay diferencias muy marcadas en torno a si la estabilidad ocupacional reforzada protege solo a quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o si por el contrario su ámbito de cobertura es más amplio y no requiere una calificación de esta naturaleza.

En la parte normativa no se han presentado novedades, la Corte Suprema de Justicia, en una sentencia de su Sala de Casación Laboral de abril de 2018 (SL1360 de 2018), concretó los conceptos legales que deben tenerse en cuenta para entender, entre otras cosas, cuándo procede la protección laboral reforzada a los trabajadores con discapacidad, qué se debe entender por estabilidad laboral reforzada, y cuál es el rol que tiene el Ministerio de Trabajo.¹⁴

Según el análisis de la Corte Suprema de Justicia, la protección laboral reforzada procede cuando el contrato es terminado por razón de la situación de discapacidad del trabajador, sin contar con la autorización del Ministerio de Trabajo, caso en el cual se entenderá que el despido es discriminatorio, y por lo tanto nulo. En estos casos, dice la Corte, opera el reintegro del trabajador a su cargo, junto con el pago de las acreencias laborales (aportes legales incluidos) dejadas de devengar por el tiempo en que estuvo desvinculado (...)

Con respecto a lo que debe entenderse por estabilidad laboral reforzada, la Corte concretó el concepto al manifestar que “no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro.” Bajo este nuevo concepto, la Corte abrió la puerta para que los empleadores puedan desvincular a los trabajadores con discapacidad, siempre que tengan una causa objetiva para hacerlo.

No obstante, es evidente que en una relación laboral se pueden presentar diferentes causas objetivas que justifiquen la terminación del contrato de trabajo, sin discriminación alguna. Ahora

14 SL1360 de 2018-Corte Suprema de justicia

bien, si un trabajador considera que su derecho se ve afectado, dice la Corte, debe probar que el despido ocurre por un hecho discriminatorio. Si el despido ocurre sin justa causa, se presumirá que este ocurre por razón de la situación de discapacidad, estando el empleador obligado a demostrar la causa objetiva que sustentó su decisión.

Con relación al rol que debe tener el Ministerio de Trabajo en este tipo de situaciones, la Corte ha manifestado que esta entidad debe intervenir en aquellos casos en que “la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio.”.

Desde esta perspectiva, se debe acudir ante el Ministerio cuando la discapacidad sea la razón para terminar el contrato, con el objetivo que el Ministerio de Trabajo verifique que el empleador actuó en forma diligente en cuanto a la rehabilitación del trabajador y la dificultad que existe en la reubicación a otro cargo, y autorizar el despido si comprueba la imposibilidad del empleado para trabajar.

En nuestro país existe un marco normativo para que los empleadores procuren la salud de sus trabajadores. Las normas que reglamentan la obligatoriedad que tienen los empleadores de reubicar a los trabajadores, cuando sus condiciones de salud están empeorando en razón a los riesgos existentes en por su trabajo; son:

El artículo 10° de la Resolución 1016/89 (Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país), establece que: “Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psico-fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo”; esta disposición aplica para los casos de enfermedades generales o de origen común y las de origen profesional.

Así mismo, el marco normativo en salud ocupacional, específicamente en los artículos 80, 81 y 84, de la Ley 9/79, artículo 2 de la Resolución 2400/79, artículo 348 del Código Sustantivo del trabajo, el Decreto 614 de 1986 literal c, artículo 21 del Decreto Ley 1295/94 y numeral 6 de la Circular unificada de 2004, establecen la responsabilidad por parte del empleador de la salud ocupacional de sus trabajadores y de proveerles condiciones óptimas de trabajo.

Al respecto, la Ley 361 de 1997, (modificado por el Artículo 137 del Decreto 19 de 2012), prevé “No discriminación a persona en situación de discapacidad”, el cual pueda ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.

Lo anterior, supuso un avance normativo al respecto del tema que nos ocupa, entre tanto, la corte constitucional, por su parte, estableció algunos elementos que son de obligatoria referencia, siempre que se trate de trabajadores en condición de discapacidad, para lo cual es preciso hacer a alusión a la Sentencia T-263 de 2009, la cual establece que los trabajadores en condición de discapacidad tiene derecho a:

- El derecho a conservar el empleo.
- No ser despedido en razón a su situación de vulnerabilidad.
- Permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral.
- Que el inspector de trabajo o autoridad competente autorice el despido con base en verificación previa de dicha causal a fin de que el mismo pueda ser considerado como eficaz.

En cuanto al alcance de la protección, la Sentencia T-198 de 2006 señala de manera específica a qué tipo de trabajadores protege:

- Personas que por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta.
- Personas frente a las que esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores.

Por su parte, la Sentencia T-988 de 2012, en relación con el ámbito personal de aplicación de las normas y subreglas jurisprudenciales de protección a las personas en situación de discapacidad, la Corte Constitucional, ha sostenido que el amparo de la protección emanada mediante la institución de la estabilidad laboral reforzada, cobija tanto a las personas que acreditan una discapacidad médicamente calificada por los órganos competentes, como a las personas que se hallan en condición de debilidad manifiesta por una condición de salud, con independencia de si el despido se produce durante una incapacidad por enfermedad general, o si ocurre después, en circunstancias en las que se concluye que la persona no ha recobrado plenamente su estado de salud.

En concordancia con la normatividad mencionada, el artículo 25 de la Constitución Nacional define como derecho fundamental, el trabajo en condiciones de dignidad y justicia. Las condiciones mencionadas se materializan mediante la puesta en práctica de las normas de salud ocupacional. De otro lado, El artículo 4 de la Ley 776/02 estipula que: “Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.”. El artículo 8 de la Ley 776/02 estipula que: “Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.”.

Para este tema se debe tener en cuenta las disposiciones del artículo 27 de la Ley 1346 de 2009¹⁵, que adopta la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, definidos en la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 13 de diciembre de 2006. La Constitución Nacional y el Código Sustantivo del Trabajo establecen que los derechos a la Seguridad Social y los derechos laborales, son ciertos e indiscutibles, no son renunciables y tampoco negociables.

Artículo 27 de la Ley 1346 de 2009. “Trabajo y Empleo. 1. Los Estados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello

15 Diario oficial - Congreso de la República

incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; (...)

Por lo tanto bajo estas disposiciones legales, el empleador tiene la obligación de reubicar o reasignarle funciones, a los trabajadores, que estén expuestos a factores de riesgo que empeoren su condición de salud, independientemente del origen de las mismas e incluso aunque no exista recomendación de médico alguno. Justamente la razón de ser de un programa de salud ocupacional, en su esencia, es procurar el bienestar de todos sus trabajadores, por lo que al trabajador que por su condición de salud, requiera ser reubicado o que se le reasignen funciones, estos procesos deben ser actividades prioritarias, en el cronograma del Programa de Salud Ocupacional de una empresa; como parte de las estrategias de control y prevención de los programas de vigilancia epidemiológica. El objetivo de la reubicación de puesto de trabajo, es prevenir la ocurrencia de un accidente de trabajo o el agravamiento de las enfermedades del trabajador.

Con base a lo anterior y siguiendo con la Ley la Ley 361 de 1997, busca proteger ampliamente a las personas con limitaciones en general, sin entrar a determinar ni el tipo ni el grado de limitación que padezcan y en ella se crean una serie de mecanismos que pretenden la protección de los limitados en muchos aspectos, como lo son la educación, el derecho a la libre locomoción, la salud entre otros.

Primero: en su artículo 1, el legislador en un principio estableció que esta norma estaba dirigida especialmente a las personas con limitaciones severas y profundas, y explicó que; las personas con limitaciones severas son aquellas con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral

entre el 25% y el 50% y las personas con limitaciones profundas son aquellas con una pérdida de capacidad laboral superior al 50%, lo anterior de acuerdo con el Decreto 2463 de 2001, que fue posteriormente derogado por el Decreto 1352 de 2013.

En principio la ley fue clara y estableció los parámetros de protección para las personas que realmente lo necesitan porque en razón a su discapacidad o limitación física no encuentran un trabajo fácilmente, pero, el artículo en mención, fue demandado por unos ciudadanos que consideraban que la norma era excluyente y discriminaba a las personas que tenían menos del 25% de discapacidad.

Esta Ley, la Corte Constitucional la declaró exequible, pero aclaró que la norma en ningún momento era excluyente puesto que, se refería en especial a las personas con limitaciones severas y profundas pero eso no quería decir que la norma no cobijara a las demás personas con limitaciones; por el contrario, la Corte dice que la norma va dirigida a todas las personas que se encuentren en un estado de discapacidad o de debilidad manifiesta y que simplemente lo que busca en el artículo 1º es hacer hincapié en las personas que presentan un mayor grado de discapacidad. Y posteriormente en la Sentencia C - 606 de 2012, unificó los conceptos de la corte e indicó: “... los beneficiarios de la Ley 361 de 1997 no se restringen a las personas con limitaciones severas y profundas, sino que están incluidas todas las personas con limitaciones en general sin entrar a determinar el tipo de limitación que padezca, ni el grado o el nivel de dicha limitación, esto es sin especificar ni la clase, ni la gravedad de las limitaciones” (...), eliminando la clasificación de moderadas, severas y profundas y dejando protegidas a las personas que presenten limitaciones en general sin diferenciar el nivel de limitación.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido al menos desde la Sentencia del 15 de julio de 2008 (Radicado 32532) que la estabilidad laboral reforzada es una garantía derivada estrictamente de la Ley 361 de 1997, en cuyos preceptos, a su juicio, se dispone que sólo se aplica a quienes tienen la “condición de limitados por su grado de discapacidad”. Lo cual, a su turno, remite a la reglamentación contenida en el Decreto 2463 de 2001 que clasifica los “grados de severidad de la limitación” así: moderada la que está entre el 15% y el 25% de capacidad laboral; severa la mayor al 25% e inferior al 50%; y profunda la igual

o superior al 50%. En la sentencia citada, al resolver un caso en el cual una persona que aún sufría las consecuencias de un accidente de origen profesional fue desvinculada de su empleo sin autorización del Ministerio -entonces de la Protección Social.

En el artículo 24 establece garantías tributarias a las empresas que contraten o que tengan como empleados en su organización a personas con limitaciones físicas, beneficio que en un principio parece muy bueno y uno creería que fomenta el derecho al trabajo de estas personas, pero acá hay que tener en cuenta, que el beneficio tributario solo aplica si las empresas contratan a los trabajadores cuando ya presentan algún tipo de disminución física; pero no aplica cuando un trabajador entra a trabajar a la empresa con buenas condiciones de salud y durante la relación laboral se enferma y queda con disminuciones físicas.

Artículo 26, quizá el más importante para el análisis porque consagra la prohibición de despedir a las personas que se encuentren en estado de discapacidad, lo cual resulta coherente si entendemos que la norma se refiere a las personas que sufren una pérdida de capacidad laboral superior al 25%, debido a que son personas que claramente necesitan de los servicios de la seguridad social y que además de ser despedidos les sería casi imposible conseguir trabajo. Pero, si entendemos que la norma se refiere, tal y como lo establece la Corte Constitucional, a todas las personas que sufran de algún tipo de discapacidad o de disminución física o sensorial o algún estado de debilidad manifiesta.

Ley 776 de 2002. Por la cual se dictan normas alusivas a la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Laborales, en cuyos artículos 4, 8, señala respectivamente:

Reincorporación al Trabajo. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.

Reubicación del Trabajador. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible

con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

Ley 1562 DE 2012 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud”¹⁶, se hace énfasis a los artículos más relevantes a fines al tema abordado.

Artículo 3o. Accidente de Trabajo. Es 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.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

16 Diario Oficial - Congreso de la República

Artículo 4o. Enfermedad Laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Parágrafo 1o. El Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales.

Parágrafo 2o. Para tal efecto, El Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, realizará una actualización de la tabla de enfermedades laborales por lo menos cada tres (3) años atendiendo a los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales.

Artículo 11. Servicios de Promoción y Prevención.

Dentro este artículo se contempla actividades mínimas de promoción y prevención en el Sistema General de Riesgos Laborales por parte de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales, una que hace referencia al tema es:

c) Las administradoras de riesgos laborales deben desarrollar programas, campañas, crear o implementar mecanismos y acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, para lograr la rehabilitación integral, procesos de readaptación y reubicación laboral;

Artículo 16. El artículo 42 de la Ley 100 de 1993, quedará así:

Artículo 42. Naturaleza, administración y funcionamiento de las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez. Las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de invalidez son

organismos del Sistema de la Seguridad Social del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio de Trabajo con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, sujetas a revisoría fiscal, con autonomía técnica y científica en los dictámenes periciales, cuyas decisiones son de carácter obligatorio, sin perjuicio de la segunda instancia que corresponde a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, respecto de las regionales y conforme a la reglamentación que determine el Ministerio de Trabajo.

Será conforme a la reglamentación que determine el Ministerio de Trabajo, la integración, administración operativa y financiera, los términos en tiempo y procedimiento para la expedición de dictámenes, funcionamiento y la inspección, vigilancia y control de estos aspectos, así como la regionalización del país para los efectos de funcionamiento de las Juntas, escala de honorarios a sus integrantes, procedimientos operativos y recursos de reposición y apelación.

Artículo 20. Supervisión, Inspección y Control de las Juntas de Calificación de Invalidez. El Ministerio de Trabajo implementará un Plan Anual de Visitas para realizar la supervisión, inspección y control administrativo, operativo y de gestión financiera de las Juntas de Calificación de Invalidez y verificará, entre otros aspectos, los tiempos de resolución de casos, la notificación y participación real de las partes involucradas en los procesos, el cumplimiento del debido proceso y el respeto de los derechos legales de todas las partes.

<Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE** exequible> Así mismo implementará un sistema de información sobre el estado de cada proceso en trámite y podrá imponer multas en forma particular a cada integrante de las juntas hasta por cien (100) salarios mínimos legales mensuales, graduales según la gravedad de la falta, por violación a las normas, procedimientos y reglamentación del Sistema General de Riesgos Laborales. Los recaudos por multas serán a favor del Fondo de Riesgos Laborales.

Parágrafo. La Contraloría General de la República tendrá el control fiscal sobre los dineros que ingresen a las Juntas de Calificación de Invalidez por ser dineros de carácter público.

La Procuraduría General de la Nación tendrá el control disciplinario sobre los integrantes de las Juntas de Calificación de Invalidez por ser particulares que ejercen funciones públicas.

El Decreto 1352 de 2013, regula las funciones de las Juntas Regionales y Nacionales de invalidez, además del deber de las EPS y las ARL de calificar a los trabajadores en su pérdida de capacidad laboral ya sea por accidente, enfermedad profesional o por enfermedad general. Este tema es bastante relevante porque dichas entidades, las EPS y las ARL, no solo son las responsables de prestar el servicio de salud al trabajador que presente algún tipo de afección sino que además son las entidades de seguridad social a cargo de garantizar ya sea del tratamiento médico, la rehabilitación o en su defecto de la declaración de invalidez del trabajador.

Ley 1618 de 2013 “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.”¹⁷, de ésta se resalta el artículo 13 que estipula otra serie de garantías a las personas discapacitadas a fin de constituir con mayor amplitud, el catálogo de derechos de dicha comunidad, trayendo consigo, obligaciones a las entidades públicas, definiendo unas cuotas mínimas de personal discapacitado en sus plantas, tratando de ofrecer incentivos para las empresas privadas que vinculen personal discapacitado, como puntajes adicionales y preferencias de selección en los procesos de contratación pública, la inclusión obligatoria de una cantidad amplia y determinada de personas, a los procesos de formación dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Artículo 13. Derecho al Trabajo. <Artículo CONDICIONALMENTE exequible> Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces y demás entidades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:

El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá el decreto

17 Diario Oficial No. 48.717 de 27 de febrero de 2013 –Congreso de la República

reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan personas con discapacidad contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, y para las empresas de personas con discapacidad, familiares y tutores.

Teniendo en cuenta el Marco Legal y colocándolo en el contexto del Marco Institucional, la Fuerza Aérea Colombiana contempla la siguiente normatividad referente al tema expuesto.

El Decreto 0094/1989 “Por el cual se reforma el estatuto de la capacidad sicofísica, incapacidades, invalideces e indemnizaciones del personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, soldados, Grumetes, Agentes, Alumnos de las Escuelas de Formación y personal civil del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional”¹⁸ .

Título Segundo - De la capacidad Sicofísica.

Artículo 2. Definición de capacidad Sicofísica. El personal de que trata el presente Decreto deberá reunir las condiciones sicofísicas para el íntegro y permanencia en el servicio, teniendo en cuenta su categoría y cargo.

Artículo 3. Calificación de la capacidad Sicofísica. La capacidad sicofísica de las personas para su ingreso y permanencia en el servicio, se califica con los conceptos de aptos, aplazado y no apto.

Es apto el que presente condiciones sicofísicas que permitan desarrollar normal y eficientemente la actividad Militar, policial y civil correspondiente a su cargo, empleo o funciones.

Será aplazado el que presente alguna lesión o enfermedad y que, mediante, pueda recuperar su capacidad sicofísica para el desempeño del cargo, empleo o funciones.

18 <https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co>

Será calificado no apto que presente alguna alteración sicofísica, que no le permita desarrollar normal y eficientemente la actividad Militar, policial o civil correspondiente a su cargo, empleo o funciones.

Artículo 4. Validez y vigencias de los exámenes de capacidad sicofísica. Los resultados de los diferentes exámenes médicos, sociológicos y de laboratorio practicados al personal para ingreso tienen una validez máxima de sesenta (60) días, a partir de la fecha en que fueron practicados.

Artículo 21. Junta Médico - Laboral Militar o de Policía. Su finalidad es la de llegar a un diagnóstico positivo, clasificar las lesiones y secuelas valorar la disminución de la capacidad laboral para el servicio y fijar los correspondientes índices para fines de indemnizaciones cuando a ello hubiere lugar. Estará integrada por tres (3) médicos, que puedan ser Oficiales de Sanidad o médicos al servicio de la Unidad o Guarnición, entre los cuales debe figurar el Médico <Jefe de la respectiva Brigada, Base Naval, Base Aérea o Departamento de Policía; Médicos permanentes a la planta de personal del Hospital Militar Central, o a la de otros establecimientos hospitalarios de las Fuerzas Militares de la Policía Nacional: Cuando el caso lo requiera la Junta podrá asesorarse de médicos especialistas, odontólogos y demás profesionales que considere necesarios. Será presidida por el Oficial o médico más antiguo.

Las Juntas Médico - Laborales deberán estar fundamentadas en la ficha de aptitud sicofísica, ordenada para tal efecto, el examen clínico general correctamente ejecutado, los antecedentes remotos o próximos, diagnósticos, evolución o tratamiento y pronóstico de las lesiones o afecciones basados en concepto escritos de especialistas.

Por otra parte se estable el Decreto 1796/2000 “Por el cual se regula la evaluación de la capacidad sicofísica y de la disminución de la capacidad laboral, y aspectos sobre incapacidades, indemnizaciones, pensión por invalidez e informes administrativos por lesiones, de los miembros de la Fuerza Pública, Alumnos de las Escuelas de Formación y sus equivalentes en la Policía Nacional, personal civil al servicio del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Militares

y personal no uniformado de la Policía Nacional vinculado con anterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993"¹⁹.

ARTICULO 1. Campo de aplicación. El presente decreto regula la evaluación de la capacidad psicofísica y la disminución de la capacidad laboral, y aspectos sobre incapacidades, indemnizaciones, pensión por invalidez e informes administrativos por lesiones, de los miembros de la fuerza pública, alumnos de las escuelas de formación y sus equivalentes en la policía nacional. El personal civil al servicio del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Militares y el personal no uniformado de la Policía Nacional, vinculado con anterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993, continuará rigiéndose, en lo referente a las indemnizaciones y pensiones de invalidez, por las normas pertinentes del decreto 094 de 1989.

Artículo 3. Calificación de la Capacidad Psicofísica. La capacidad sicofísica para ingreso y permanencia en el servicio del personal de que trata el presente decreto, se califica con los conceptos de apto, aplazado y no apto. Es apto quien presente condiciones sicofísicas que permitan desarrollar normal y eficientemente la actividad militar, policial y civil correspondiente a su cargo, empleo o funciones. Es aplazado quien presente alguna lesión o enfermedad y que mediante tratamiento, pueda recuperar su capacidad sicofísica para el desempeño de su actividad militar, policial o civil correspondiente a su cargo, empleo o funciones. Es no apto quien presente alguna alteración sicofísica que no le permita desarrollar normal y eficientemente la actividad militar, policial o civil correspondiente a su cargo, empleo o funciones.

Parágrafo.- Esta calificación será emitida por los médicos que la Dirección de Sanidad de la respectiva Fuerza o de la Policía Nacional autorice para tal efecto.

Artículo 4. Exámenes de Capacidad Psicofísica. Los exámenes médicos y paraclínicos de capacidad sicofísica se realizarán en los siguientes eventos:

(...) numeral 10. Retiro (...)

¹⁹ <https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co>

Artículo 7. Validez y Vigencia de los Exámenes de Capacidad Psicofísica. Los resultados de los diferentes exámenes médicos, odontológicos, psicológicos y paraclínicos practicados al personal de que trata el artículo 1º del presente decreto, tienen una validez de dos (2) meses, contados a partir de la fecha en que le fueron practicados. El concepto de capacidad psicofísica se considera válido para el personal por un término de tres (3) meses durante los cuales dicho concepto será aplicable para todos los efectos legales; sobrepasado este término, continúa vigente el concepto de aptitud hasta cuando se presenten eventos del servicio que impongan una nueva calificación de la capacidad psicofísica. (...)

Título III. Organismos y Autoridades Medico-Laborales Militares y de Policía

Artículo 14. Organismos y Autoridades Médico-Laborales Militares y de Policía. Son organismos médico-laborales militares y de policía:

1. El Tribunal Médico-Laboral de Revisión Militar y de Policía.
2. La Junta Médico-Laboral Militar o de Policía Son autoridades médico-laborales militares y de policía:
 1. Los integrantes del Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar y de Policía.
 2. Los integrantes de las Juntas médico-laborales.
 3. Los médicos generales y médicos especialistas de planta asignados a Medicina Laboral de las Direcciones de Sanidad de las Fuerzas Militares y Policía Nacional.
 - 4.

Artículo 17. Integración de la Junta Médico-Laboral Militar o de Policía. La Junta Médico-Laboral Militar o de Policía estará integrada por tres (3) médicos de planta de la Dirección de Sanidad de la respectiva Fuerza o de la Policía Nacional, de los cuales uno será representante de Medicina Laboral. Cuando el caso lo requiera, la Junta Médico-Laboral podrá asesorarse por médicos especialistas o demás profesionales que considere necesarios.

Parágrafo. El Gobierno Nacional determinará los requisitos de los miembros, funciones, procedimientos y demás aspectos relacionados con la Junta Médico-Laboral.

El Decreto 1157 /2014 “Por el cual se fija el régimen de asignación de retiro a un personal de la Policía Nacional y de pensión de invalidez para el personal uniformado de la fuerza pública”²⁰.

Que la Ley 923 de 2004, mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que deberá observar el Gobierno nacional para la fijación del régimen pensional y de asignación de retiro de los miembros de la Fuerza Pública de conformidad con lo establecido en el artículo 150 numeral 19, literal e) de la Constitución Política, determinó que el Gobierno nacional fijaría el régimen de pensión y asignación de retiro de los miembros de la Fuerza Pública.

Que es necesario fijar el régimen de pensión de invalidez, en el porcentaje mínimo que constituirá la base de liquidación para el personal de Oficiales, Suboficiales, personal del Nivel

Ejecutivo, Agentes y personal vinculado a la prestación del servicio militar obligatorio en la Policía Nacional, teniendo como punto inicial un cincuenta por ciento (50%) de las partidas computables que en cada caso corresponda, liquidada a partir de una disminución de la capacidad laboral igual o superior al cincuenta por ciento (50%) otorgada por las autoridades médico-laborales y que sea inferior al setenta y cinco por ciento (75%), cualquiera sea la calificación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar, en que se adquirió la lesión.

Que la asignación de retiro y la pensión de invalidez a que se refiere el presente decreto se liquidarán, según corresponda en cada caso, con sujeción a las partidas establecidas en los artículos 23 del Decreto 4433 de 2004 y 3 del Decreto 1858 de 2012, respectivamente.

Artículo 2. Reconocimiento Y Liquidación De La Pensión De Invalidez. Cuando mediante Acta de Junta Médico-Laboral y/o Tribunal Médico-Laboral de Revisión Militar y de Policía, realizada por los organismos médico-laborales militares y de policía, se determine al Personal de Oficiales, Suboficiales, Soldados Profesionales y personal vinculado para la prestación del servicio militar obligatorio de las Fuerzas Militares y Oficiales, Suboficiales, miembros del Nivel Ejecutivo, Agentes y personal vinculado para la prestación del servicio militar obligatorio de la Policía Nacional, una disminución de la capacidad laboral igual o superior al cincuenta por ciento (50%) ocurrida en servicio activo, tendrán derecho a partir de la fecha del retiro o del

²⁰ <https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co>

vencimiento de los tres meses de alta cuando se compute como tiempo de servicio, mientras subsista la incapacidad, a que el Tesoro Público, les pague una pensión mensual, que será reconocida por el Ministerio de Defensa Nacional o por la Dirección General de la Policía Nacional, según el caso, liquidada de conformidad con los porcentajes que a continuación se señalan, con fundamento en las partidas computables que correspondan, según lo previsto en los Decretos 4433 de 2004 y 1858 de 2012, así:

2.1. El cincuenta por ciento (50%), cuando la disminución de la capacidad laboral sea igual o superior al cincuenta por ciento (50%), e inferior al setenta y cinco por ciento (75%).

2.2. El setenta y cinco por ciento (75%), cuando la disminución de la capacidad laboral sea igual o superior al setenta y cinco por ciento (75%), e inferior al ochenta y cinco por ciento (85%).

2.3. El ochenta y cinco por ciento (85%), cuando la disminución de la capacidad laboral sea igual o superior al ochenta y cinco por ciento (85%), e inferior al noventa y cinco por ciento (95%).

2.4. El noventa y cinco por ciento (95%) de dichas partidas, cuando la disminución de la capacidad laboral sea igual o superior al noventa y cinco por ciento (95%).

Parágrafo 1. La base de liquidación de la pensión del personal vinculado para la prestación del servicio militar obligatorio será el sueldo básico de un Cabo Tercero o su equivalente en la Armada Nacional, Fuerza Aérea y Policía Nacional.

Parágrafo 2. Las pensiones de invalidez del personal de Soldados Profesionales, previstas en el Decreto-ley 1793 de 2000, serán reconocidas por el Ministerio de Defensa Nacional con cargo al Tesoro Público.

Parágrafo 3. A partir de la vigencia del presente decreto, cuando el pensionado por invalidez requiera el auxilio de otra persona para realizar las funciones elementales de su vida, condición

ésta que será determinada por los organismos médico-laborales militares y de policía del Ministerio de Defensa Nacional, el monto de la mesada pensional se aumentará en un veinticinco por ciento (25%). Para efectos de la sustitución de esta pensión, se descontará este porcentaje adicional.

Capítulo III. Planeación estratégica

A. Análisis organizacional FAC. ²¹

Misión.

La Fuerza Aérea Colombiana ejerce y mantiene el dominio del espacio aéreo, conduce operaciones aéreas, para la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional, el orden constitucional y el logro de los fines del Estado.

Esta misión se estableció teniendo en cuenta que dentro de los roles de las Fuerzas Militares, la Fuerza Aérea es responsable por el dominio del espacio aéreo, en cumplimiento del mandato constitucional emanado del Artículo 217 de nuestra Carta Magna.

Visión.

Una Fuerza Aérea Colombiana desarrollada tecnológicamente, con el mejor talento humano y afianzado en sus valores, para liderar el poder aeroespacial y ser decisiva en la defensa de la nación.

Funciones de la FAC.

La Fuerza Aérea desarrolla cuatro funciones o actividades básicas son:

- Control del espacio aéreo, Aplicación de la fuerza, Multiplicación de la fuerza, Apoyo de la fuerza.

²¹ <https://www.fac.mil.co/>

Las Responsabilidades FAC.

- Organizar, entrenar, equipar y proveer fuerzas para la conducción de operaciones de combate en el aire, fuerzas para defender la nación colombiana contra un ataque aéreo, deben ganar y mantener la superioridad aérea, derrotar la fuerza aérea enemiga y controlar zonas vitales.
- Organizar, entrenar, equipar y proveer fuerzas para la defensa aérea y control del espacio aéreo.
- Organizar, entrenar, equipar y proveer fuerzas para ataques estratégicos.
- Organizar, equipar y proveer fuerzas para operaciones conjuntas aerotransportadas, en coordinación con las Fuerzas de Superficie y efectuar el entrenamiento de acuerdo con la doctrina conjunta.
- Organizar, entrenar, equipar y proveer fuerzas para el transporte aéreo y aeromóvil de las Fuerzas Militares.
- Desarrollar en coordinación con las otras fuerzas la defensa aérea del país.

Principios de la FAC.

Un principio es una norma o idea fundamental e incuestionable que rige el pensamiento y la conducta; es una verdad que inspira y motiva la actuación humana.

- Búsqueda permanente del bien común como fin,
- Integridad en el pensamiento y la actuación,
- Acatamiento a la Constitución Política de Colombia, las leyes y normas de carácter nacional e Internacional,
- Disciplina como actitud esencial para generar cohesión interior y efectividad en el cumplimiento de la misión.

Valores Institucionales.

Se entiende por valor aquello que hace que un hombre sea tal, sin lo cual perdería la humanidad o parte de ella. Los valores se refieren a una excelencia o a una perfección. Se

establecen los valores institucionales para los hombres y mujeres de la Fuerza Aérea Colombiana, así:

- Honor,
- Valor,
- Compromiso
- Seguridad,
- Integridad.

Virtudes.

Es aquella fuerza interior que permite al hombre tomar y llevar a término las decisiones correctas para alcanzar acciones excelentes. Es la decisión constante para hacer lo que es moralmente bueno, esto como resultado de la práctica de los valores. Son virtudes institucionales, **La Justicia, La Templanza, La Mística, La Fortaleza, La Prudencia.**

Política de la Calidad.²²



Ilustración 1. Política de Calidad FAC

²² <https://www.fac.mil.co/>

Mapa de procesos FAC.²³



Ilustración 2. Mapa de Procesos FAC

Realización del Servicio FAC.

La Fuerza Aérea Colombiana, presta sus servicios de acuerdo a lo planificado en el proceso de Operaciones Aéreas, quien desde el nivel central orienta y controla la ejecución de las operaciones aéreas militares que se desarrollan en cada una de las Unidades Aéreas del País, las cuales cumplen con las cinco funciones típicas de la Institución que se constituyen en la prestación del servicio que ha sido asignado como misión constitucional, la planificación en detalle de la realización y prestación del servicio la ejecuta cada una de las Unidades Aéreas con el liderazgo de los Comandantes de Unidad y los Comandantes de Grupo de Combate, quienes lideran y ejercen el mando y el control Operacional de las aeronaves.

Dentro de la planificación del servicio de seguridad nacional proporcionado por la FAC, se han definido los procedimientos necesarios, los cuales satisfacen las necesidades de los clientes.

²³ <https://www.fac.mil.co/>

La naturaleza de la FAC para el desarrollo de operaciones militares aéreas, está circunscrita al mantenimiento de estados normales de tranquilidad y convivencia pacífica del pueblo colombiano, la cual se mide a través de los resultados operacionales frente a la amenaza ejercida por los agentes generadores de violencia.

Todos los hombres y mujeres de la Institución, mediante una respuesta rápida a los requerimientos, están comprometidos con la protección de nuestros conciudadanos, compromiso que incluye el despliegue de nuestras aeronaves como parte de los componentes aéreos de los Comandos Conjuntos a lo largo del territorio nacional.

El personal Militar y Civil, preserva el respeto de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario, debiendo colocar en conocimiento de la autoridad disciplinaria competente las violaciones e infracciones a dicha norma.

La Fuerza Aérea Colombiana, desarrolla una contribución vital en los esfuerzos para una seguridad nacional, aspecto que no se realiza aisladamente, por tanto, se busca permanentemente la integración armónica y la colaboración de la comunidad, mediante el desarrollo de campañas, brigadas, acciones psicológicas y sociales de acción integral, que recuperen la credibilidad de la gobernabilidad del Estado.

Es fundamental para la Fuerza Aérea Colombiana, que en la prestación del servicio mantenga y mejore los programas de prevención de accidentes aéreos, liderados por el Proceso de Seguridad Operacional.

Usuarios y Clientes²⁴

El Sistema de Gestión de la Calidad de la Fuerza Aérea Colombiana está orientado al seguimiento de las pautas presidenciales, en busca de la satisfacción de nuestros clientes internos (personal de la Fuerza) y externos (los ciudadanos Colombianos, las organizaciones estatales y

²⁴ <https://www.fac.mil.co>

las otras entidades de la Fuerza Pública), así como la mejora en el desempeño de la Fuerza de modo que ellos perciban una diferenciación, oportunidad y pertinencia del servicio de seguridad integral recibido con calidad y con una buena atención. Para medir la percepción de los clientes externos donde cada día queremos superar sus expectativas, se realiza mediante una encuesta donde se monitorea el cumplimiento de los servicios que ofrecemos contemplando las cinco (05) funciones típicas:

- Control del espacio aéreo.
- Aplicar la fuerza.
- Multiplicar la fuerza.
- Apoyar la fuerza.
- Operaciones de contribución al desarrollo nacional y regional.

Identificación de Servicio.

Toda Nación Soberana e Independiente, requiere para su defensa interna y externa, contar con organizaciones instruidas y disciplinadas conforme a la técnica Militar, no obstante la Fuerza Aérea Colombiana debe ser dirigida y coordinada conforme a planes y lineamientos estratégicos diseñados para tal fin, bajo una dirección y coordinación como el Comando General.

El Estado Colombiano a través de la Fuerza Aérea Colombiana, entrega a la organización para la prestación del servicio, toda una infraestructura de índole militar y aeronáutica, y a su vez el Ministerio de Hacienda y Crédito Público suministra los recursos económicos para el sostenimiento, funcionamiento y compra de bienes y suministros para el desarrollo del producto, a través del proceso Gestión administrativa.

Para una efectiva prestación del servicio de la Fuerza Aérea Colombiana hacia nuestros clientes, se cuenta con un sistema de gestión en seguridad aérea denominado —Prevención de Accidentes (PREVAC), conformado por 12 programas, los cuales garantizan la preservación del recurso Humano y equipo aeronáutico, con el propósito de mantener en el tiempo la cultura de prevención de accidentes en todos los procesos.

Necesidades que Satisface.

La necesidad que satisface la Fuerza Aérea Colombiana tanto a nivel interno como externo es la de garantizar las condiciones de seguridad necesarias para el desarrollo armónico del Estado-Nación.

Estas condiciones parten desde el mandato constitucional donde la Fuerza Aérea Colombiana, es la única organización con capacidad de dominar el espacio aéreo, para la defensa pasiva y activa del pueblo colombiano, como también los entes de índole gubernamental y militar quienes requieren de un apoyo permanente de operaciones militares aéreas por parte de la Institución.

Los requisitos se determinan por medio de las necesidades de la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad territorial nacional y del orden constitucional que son solicitados por cada uno de los clientes.

Personal FAC.

La Fuerza Aérea Colombiana cuenta con 18 Unidades Militares entre Comandos Aéreos, Grupos Aéreos, Escuelas de Formación, Fuerzas de Tareas, en las cuales se encuentran laborando personal en sus diferentes categorías, Oficiales, Suboficiales, Civiles, Soldados.

En diciembre de 2018, la FAC contaba con el siguiente personal efectivo.

Tabla 1. Personal Efectivo FAC 2018.

CATEGORIA	CANTIDAD PERSONAL
OFICIALES	2.913
SUBOFICIALES	3.991
SOLDADOS	3.896
CIVILES	4.896
TOTAL	15.696

Estadística de retiros.

Por otra parte, en los últimos tres años en esta Institución castrense se han producido los siguientes retiros:

Tabla 2. Retiros de Personal Militar FAC.

CATEGORIA	CANTIDAD DE RETIROS		
	Año 2016	Año 2017	Año 2018
Oficiales	153	107	151
Suboficiales	248	202	183
Total	401	309	334

En la Institución (FAC) se han realizado Junta Médicas Laborales (JML) al Personal Militar (Oficiales y Suboficiales) así:

Tabla 3. Juntas Médicas Laborales FAC.

CATEGORIA	AÑO 2018	AÑO 2019
Oficiales - Suboficiales	365	98

Como se mencionó anteriormente, se ha visto afectado Personal Militar por aquellas conclusiones plasmadas en la JML.

De los retiros presentados en la Tabla 2, en lo que respecta a esta propuesta, se produjeron las siguientes cantidades de retiros por Invalidez o por Perdida de la Capacidad Laboral (PCL) o Disminución de la Capacidad Laboral (DCL) en el año 2018 - 2019.

Tabla 4. Retiros Personal Militar por DCL o PCL – FAC.

CATEGORIA	RETIROS
Oficiales	8
Suboficiales	9
Total	17

De la Tabla 4, en el último año, en la Fuerza Aérea Colombiana, se ha retirado a tres (03) militares sin derecho a Pensión de Invalidez, por tener PCL o DCL igual o inferior al 50%, los cuales han realizado trámites administrativos referentes a Acciones Judiciales, Fallando en contra de la FAC, ordenando reintegro de este personal a la Institución.

Casos puntuales:

- Oficial Fuerza Aérea Retirado con un DCL del 43,36% sin derecho a pensión de invalidez.
- Suboficial retirado con DCL del 12,15 % sin derecho a pensión de invalidez
- Suboficial retirado con DCL del 23,25 % sin derecho a pensión de invalidez

El personal anteriormente mencionado, fue retirado de la Institución sin tener en cuenta alguna posibilidad de reubicación laboral.

Procedimiento Reubicación Laboral FAC.

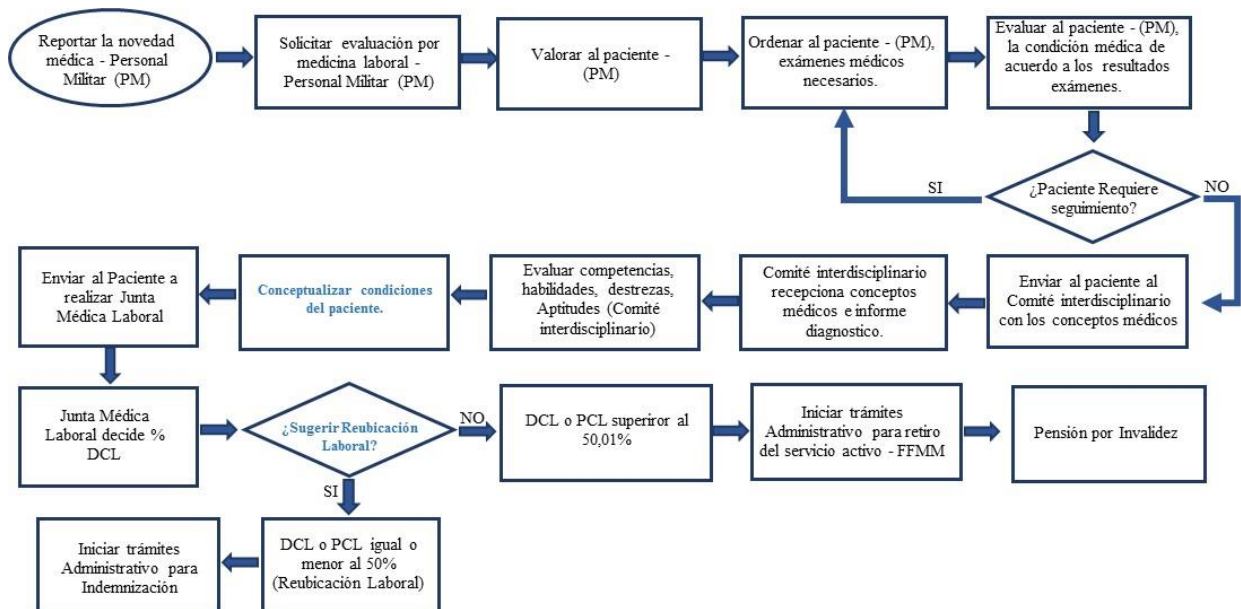


Ilustración 3. Flujograma – Procedimiento Reubicación Laboral

Matriz DOFA

Tabla 5. Matriz DOFA.

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exigencia para el cumplimiento de la normatividad. ✓ Designar personal profesional idóneo. ✓ Contar con el apoyo del Alto Mando. ✓ Difusión del procedimiento. ✓ Aplicación del procedimiento en todas las Unidades Militares FAC. ✓ Proteger al trabajador con alguna condición especial médica. (Derechos Laborales) ✓ Imagen Institucional – protección al trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desconocimiento de la normatividad. ▪ Procedimiento mal ejecutado en las Unidades Militares. ▪ Futuros Fallos Judiciales. ▪ Indemnizaciones a personal por retiros mal ejecutados.
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Propuesta del procedimiento. ✓ Personal profesional en las Unidades Militares. ✓ Estabilidad Laboral. ✓ Incorporación de personal profesional. ✓ Medios de comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cambios de Mando o de Jefes. ▪ Tiempo para socialización del procedimiento.

Tabla 6. Análisis DOFA.

OPORTUNIDADES	AMENAZAS	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Exigencia para el cumplimiento de la normatividad. ➤ Designar personal profesional idóneo. ➤ Contar con el apoyo del Alto Mando. ➤ Difusión del procedimiento. ➤ Aplicación del procedimiento en todas las Unidades Militares FAC. ➤ Proteger al trabajador con alguna condición especial médica. (Derechos Laborales). ➤ Imagen Institucional – protección al trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desconocimiento de la normatividad. ➤ Procedimiento mal ejecutado en las Unidades Militares. ➤ Futuros Fallos Judiciales. ➤ Indemnizaciones a personal por retiros mal ejecutados. 	
FORTALEZAS	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Propuesta del procedimiento. ✓ Personal profesional en las Unidades Militares. ✓ Estabilidad Laboral. ✓ Incorporación de personal profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Crear el procedimiento, en el cual se incluya el comité interdisciplinario. ✓ Fortalecimiento de la organización. ✓ Aplicar el procedimiento en todas las Unidades Militares FAC. ✓ Socializar en toda la FAC, (videoconferencias - medios tecnológicos) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitar y seleccionar a los mejores profesionales. ✓ Mejorar la imagen institucional. ✓ Estrategias de disminuir los trámites administrativos (fallos judiciales). ✓ Disminuir las indemnizaciones aplicando el

✓ Medios de comunicación.		procedimiento - reubicación laboral.
DEBILIDADES	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cambios de Mando o de Jefes. ✓ Tiempo para socialización del procedimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estrategias de comunicación o difusión a todas la Unidades Militares FAC. ✓ Implementar y aplicar el procedimiento y activación del comité. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fortalecimiento de personal idóneo. ✓ Seguimiento y control en los conceptos del comité interdisciplinario. ✓ Apoyo del alto mando al comité interdisciplinario.

Análisis DOFA.

En la actualidad se observa la falencia que tiene la Fuerza Aérea Colombiana, en referencia al tema de estabilidad laboral reforzada, toda vez que se han presentado casos de retiros de personal militar con pérdida de la capacidad laboral con o inferior al 50%, los cuales han dado origen a fallos de tutelas ordenando el reintegro y reubicación a este personal, así como grandes indemnizaciones.

Los fallos judiciales que dan origen a grandes indemnizaciones y que pueden llevar a incurrir en algunas fallas en la administración, por los tiempos ordenados en la ejecución del reintegro y reubicación del personal, generan gastos en nóminas, horas extras, elaboración de actos administrativos no planeados; como también afectando la imagen de la Empresa.

Por tal motivo, se observa en este análisis una Oportunidad para realizar y lograr ejecutar esta propuesta, plasmando en la FAC el procedimiento que permita reducir retiros por disminución de capacidad laboral o invalidez, ya que se cuenta con el apoyo del alto mando para la ejecución de todos los trámites pertinentes, incluyendo personal idóneo en la creación del comité interdisciplinario, buscando el cumplimiento de la normatividad vigente y no volver a incurrir en alguna falla respecto al tema en mención.

La FAC cuenta con todos los medios tecnológicos para socializar el procedimiento y establecer las políticas del alto mando referente al tema expuesto.

El procedimiento ayudará a obtener una gran oportunidad para motivar al personal de la Institución y demostrarle que se está administrando el talento humano de una manera eficiente,

logrando estándares de calidad de vida, bienestar, salud, y además sin perjudicar ingresos mensuales para el sostenimiento a aquel personal que presenten estas condiciones médicas.

Una Fortaleza inmensa que tiene la FAC, es la existencia de personal profesional para integran los comités interdisciplinarios en todas las Unidades Militares, en quienes estará a cargo el cumplimiento del procedimiento y todo lo que conlleva para una reubicación laboral, lo cual permita tener un gran impacto (positivo) dentro de la Institución, toda vez que se pueden lograr más controles, inspecciones antes de la toma de decisiones.

Por tanto, resulta ser una relevante dificultad dentro del procedimiento administrativo para el examen médico por retiro, el hecho que no se cuente con unos derechos claramente definidos a favor de los miembros de la FAC; pero es viable remitirnos a los derechos que tiene dicho personal, presentando la propuesta del procedimiento eficaz sin lugar a duda, además representativo y valioso para la administración del talento humano, permitiendo evitar claramente la vulneración de dichos derechos, resolviendo de fondo los intereses generales, enfocados con la esencia del Estado, cumpliendo con los parámetros y ordenamientos legales en cuanto a este tema.

En la parte Interna de la Institución (FAC), se observa una inmensa Oportunidad para presentar la propuesta de implementar el procedimiento que permita analizar los factores para la Reubicación Laboral del personal que se encuentra en esta condiciones (Con Disminución de Capacidad Laboral igual o inferior al 50%); también contar con personal disponible para la ejecución de la propuesta, así como, la fortaleza principal es el apoyo de los Comandantes para la creación de Comité Interdisciplinario mencionado anteriormente.

En relación con lo anterior, la presente propuesta facilitaría a la Administración cumplir con celeridad, eficacia, maximizando los recursos en cumplimiento de lo más importante en cualquier institución “Bienestar del personal”

B. Objetivos estratégicos.²⁵

La Fuerza Aérea Colombiana tiene establecido los siguientes Objetivos Estratégicos:

Objetivo Estratégico N° 1: Capacidad Operacional - “Fortalecer la capacidad operacional, para ejercer y mantener el dominio del espacio aéreo, disuadir la amenaza, derrotar al enemigo y contribuir al logro de los fines del Estado”.

Objetivo estratégico N° 2: Desarrollo Humano, Científico, Tecnológico y Cultural - “Mejorar el clima organizacional, a través del impulso al desarrollo humano, científico, tecnológico y cultural, para ser líder en el ámbito aeroespacial nacional.”

Objetivo estratégico N° 3: Responsabilidad Social y Legal - “Afianzar la responsabilidad social y legal de la Fuerza, para garantizar la legitimidad institucional.”

Objetivo estratégico N° 4: Responsabilidad Administrativa - “Afianzar la responsabilidad administrativa de la Fuerza, para ser una organización administrada con excelencia.”

En referencia a la problemática planteada en esta propuesta, a los objetivos estratégicos que se apunta son:

Objetivo Estratégico N° 2 (**Desarrollo Humano**, Científico, Tecnológico y Cultural), como entidad del Estado y como lo plasma este objetivo, la FAC debe velar por el bienestar de todo personal (entiéndase por bienestar algunos campos como la salud, familia, recursos económicos, compensación y estímulos), sin apartarse de las condiciones de salud que pueda presentar cada trabajador (incluso Personal Militar), propendiendo por un Desarrollo Humano eficiente, eficaz y efectivo, por esta razón, es fundamental el cumplimiento del este Objetivo, garantizando sus derechos sin importar las condiciones que puedan presentar, cumplimiento con lo establecido en las normas legales.

²⁵ <https://www.fac.mil.co/>

Por otra parte y no menos importante, propender por el cumplimiento del Objetivos Estratégico N° 3 (Responsabilidad Social y Legal), toda vez que como institución se debe garantizar el cumplimiento de las Leyes y Normas tanto Externas como Internas, sin desproteger la Misión Constitucional para lo cual está creada la FAC, toda vez que se debe velar con un bien común y no un bien particular, teniendo en cuenta los mandatos legales, sentencias judiciales en contra de las Fuerzas Militares, las cuales han establecidos parámetros para propender por una Estabilidad Laboral Reforzada, protegiendo los derechos fundamentales de todos y cada uno de los hombres y mujeres que portan los gloriosos uniformes de las sagradas instituciones castrenses (Militares).

Para el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos se realizará la Propuesta de Adecuación del procedimiento de reubicación laboral para el personal militar con un DCL igual o inferior al 50%.

Así mismo, dentro del procedimiento se establecerá la propuesta para incluir la creación de un comité interdisciplinario en el procedimiento de Reubicación Laboral en la FAC, que ayude a garantizar la Estabilidad Laboral Reforzada y la reubicación laboral del personal militar con un DCL inferior al 50%, evaluando las capacidades físicas, psicológicas y mentales requeridas para el cargo y el alcance del trabajador con el perfil del mismo, teniendo en cuenta sus habilidades, competencias y capacitaciones.

C. Definición y formulación de la estratégica.

La propuesta se enmarca en un paradigma cualitativo, toda vez que parte de una realidad particular como es la afectación a la estabilidad laboral reforzada, a partir de las controversias suscitadas por las dos Cortes en Colombia.

La búsqueda de información así como el análisis de la misma se hará de manera inductiva, una de las características predominantes de la investigación de corte cualitativo. El punto esencial es el carácter teórico, la unidad de análisis será la jurisprudencia emanada en nuestro país, alusivas al tema de la estabilidad laboral reforzada, también la afectación de los retiros del personal militares con DCL o PCL igual o inferior al 50%.

Así las cosas, los pasos a seguir serán los siguientes:

Tabla 7. Actividades – Propuesta.

TEMA
Obtener información relevante
Consolidar información
Analizar situación interna y externa
Planteamiento de la problemática
Estructurar el procedimiento
Presentar propuesta al Alto Mando
Difundir el procedimiento a todas las Unidades Militares.
Las Unidades Militares crearán los comités interdisciplinarios

D. Plan de acción.

En este punto tendremos en cuenta, si se requiere, la incorporación de personal militar – profesional, quienes integrarán el comité interdisciplinario requerido en las Unidades Militares Aéreas.

En los costos a tener en cuenta, serán el total de salario que percibirá cada profesional requerido, incluyendo todos los haberes devengados (primas, subsidios), tal y como lo muestra la siguiente tabla:

Tabla 8. Personal Comité Interdisciplinario – Vs Presupuesto.

PERSONAL REQUERIDO	TOTAL DEVENGADO
1 Profesional Médico	\$3.430.520
1 Profesional Psicólogo	\$3.430.520
1 Profesional Trabajador Social	\$3.430.520
TOTAL	\$10.291.560

Tabla 9. Presupuesto Requerido.

PERSONAL REQUERIDO	TOTAL DEVENGADO	TOTAL UNIDAMES MILITARES	TOTAL COSTOS PEROSNAL
Tola Valor por Unidad	\$10.291.560	16	\$164.664.960

El costo total requerido sería de aproximadamente \$164.664.960, en el cual estarían incluidos todos los profesionales necesario para las Unidades Militares Aéreas. Además, se requiere para integrar el comité interdisciplinario el siguiente personal, quienes ya se encuentran inmersos en la planta de la Fuerza Aérea;

Comandante de la Unidad Militar

Jefe Inmediato del militar con la afectación del DCL o PCL.

Especialista de Área Funcional (reubicación Laboral)

Capítulo IV. Planeación administrativa

A. Estructura organizacional.

Las Fuerzas Militares están compuestas por: el Ejército Nacional, la Armada Nacional y la Fuerza Aérea Colombiana, las cuales están definidas como el conjunto de organizaciones permanentes instruidas y disciplinadas conforme a la técnica militar, que tienen como finalidad primordial la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional, el orden constitucional y los fines del Estado.

La Fuerza Aérea Colombiana ²⁶ se puede definir como un organismo interno del Ministerio de Defensa Nacional, que organizacionalmente hace parte de las Fuerzas Militares y posee una estructura interna propia. A continuación se presenta el organigrama de la Fuerza Aérea Colombiana y su relación con los procesos definidos:

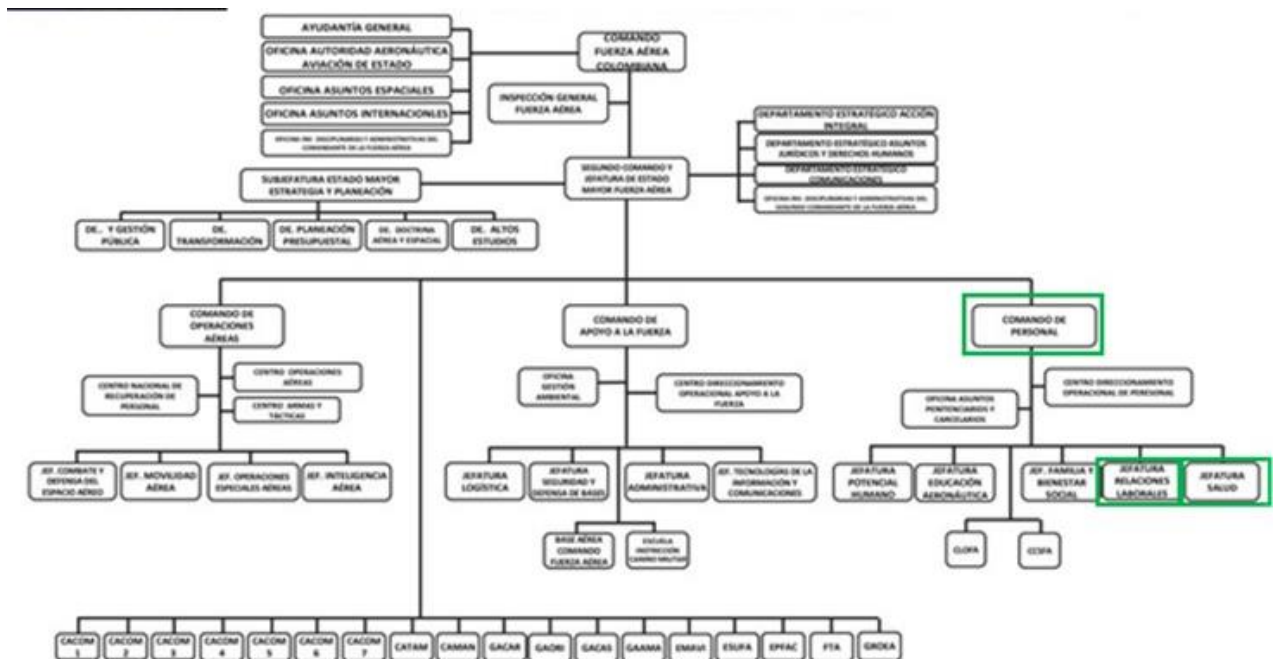


Ilustración 4. Organigrama de la FAC

²⁶ <https://www.fac.mil.co/>

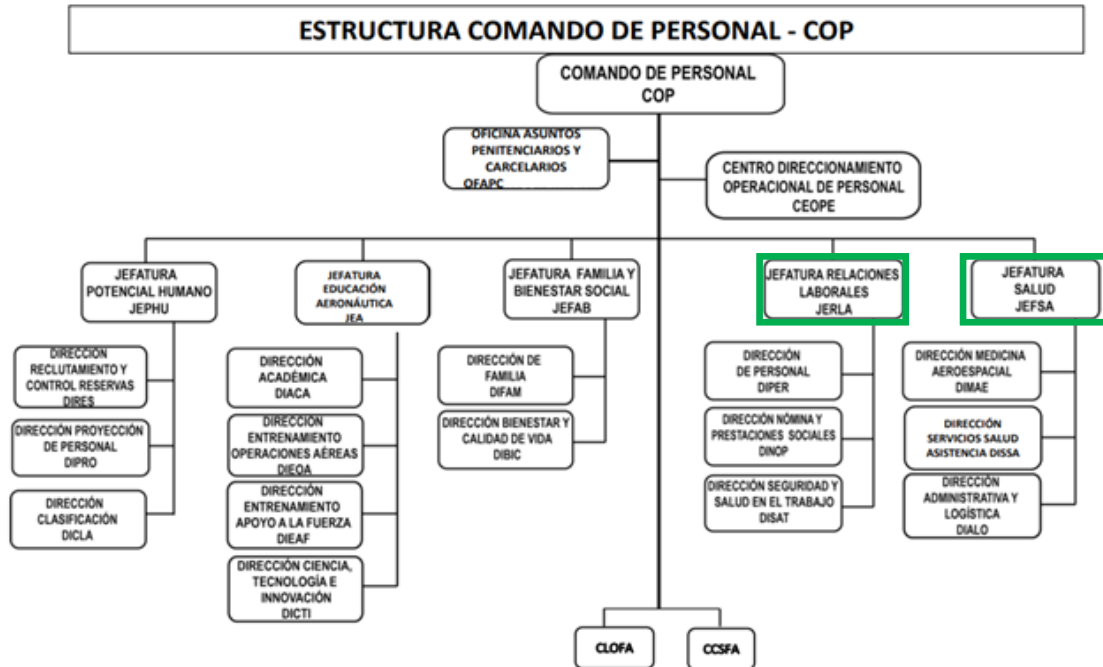


Ilustración 5. Organigrama Comando de Personal COP - FAC

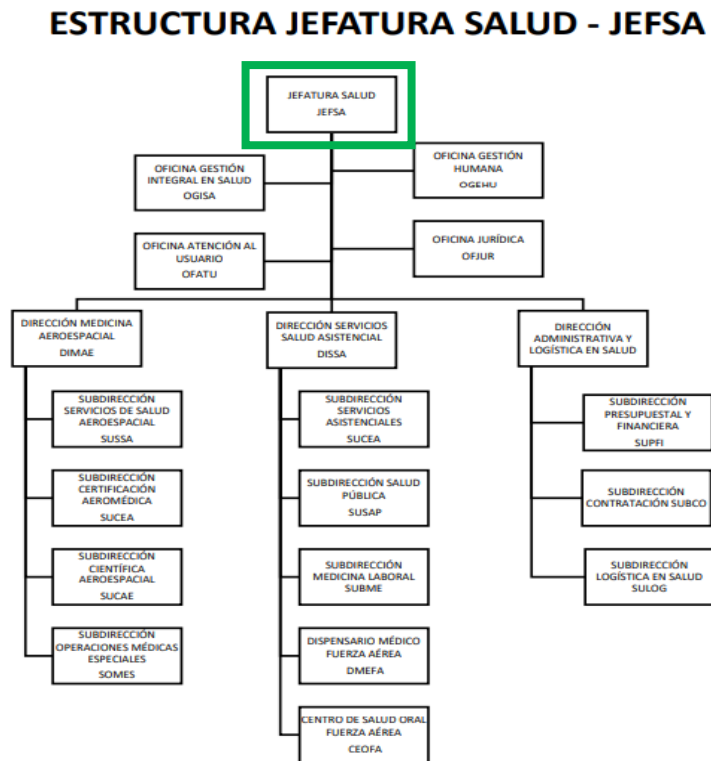


Ilustración 6. Organigrama Jefatura Salud - FAC



Ilustración 7. Organigrama Jefatura Relaciones Laborales - FAC

Como lo enmarcan las anteriores figuras de la estructura interna de la Fuerza Aérea Colombiana; para cumplir las directrices Constitucionales e Institucionales, el Área encargada es la Gestión del Capital Humano, encabeza por el Comando de Personal.

La propuesta se desarrollará en la Jefatura Salud - Dirección Administrativa (DIALO) y la Jefatura Relaciones Laborales – Dirección Seguridad y Salud en el Trabajo (DISAT), toda vez que en ellas recaen la gran responsabilidad Legal referente al tema de la Reubicación Laboral para el personal en mención, así mismo, allí se impartirán las instrucciones generales que deberán cumplir los comités interdisciplinarios, para el análisis de cada caso en particular en todas las Unidades Militares de la FAC.

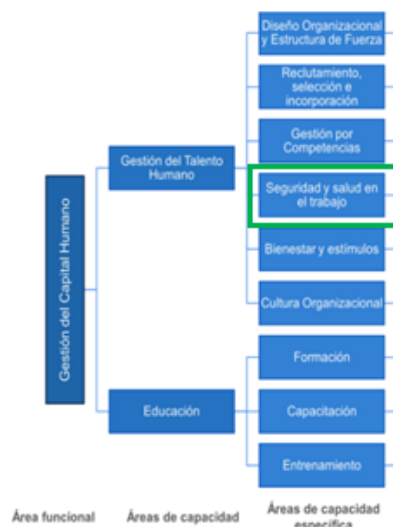


Ilustración 8. Gestión Capital Humano - FAC

B. Inversión y financiación.

Los recursos requeridos para la presente propuesta se orientan a la necesidad de personal, toda vez que se haga necesario la incorporación de nuevo personal profesional quienes integrarán el Comité Interdisciplinario, en el cual recae la responsabilidad par conceptualizar si el personal que presenta un PCL o DCL igual o inferior al 50% puede ser reubicado en otro cargo dentro de la planta de personal militar FAC.

Como se mencionó anteriormente, los recursos requeridos anualmente serían aproximadamente de \$155.064.690 (valor 2019)

PERSONAL REQUERIDO	TOTAL DEVENGADO	TOTAL UNIDAMES MILITARES	TOTAL COSTOS PEROSNAL
Tola Valor por Unidad	\$10.291.560	16	\$164.664.960

Cabe anunciar que este personal incorporado, no solo tendría las funciones del Comité Interdisciplinario, sino que también las que dispongan los Comando de Unidad Militar de acuerdo a los manuales de funciones vigentes, así mismo estarían en una proyección de carrera en la FAC aproximadamente 25 años.

Los recursos requeridos para este personal están contemplados en la proyección de planta de personal militar FAC 2020, la cual se solicitará al Ministerio de Hacienda y a la Presidencia de la República.

RECOMENDACIONES.

La teoría del procedimiento administrativo indica que las autoridades administrativas, están el deber de adelantar sus actuaciones bajo el sometimiento a principios, derechos y reglas de obligatorio cumplimiento, esto con el fin de evitar la lesión o vulneración de derechos fundamentales de los usuarios. Según lo anterior todas las peticiones presentadas por los ciudadanos ante cualquier autoridad administrativa en Colombia, deben ser tramitadas a través de un procedimiento administrativo justo y eficaz que cumpla con los preceptos constitucionales y legales, para que las decisiones mediante las cuales resuelvan dichas solicitudes no vulneren los derechos de los peticionarios. Además, ninguna autoridad administrativa en Colombia puede negarse a recibir y tramitar mediante el procedimiento administrativo las peticiones verbales o escritas presentadas por los ciudadanos, siempre y cuando estas sean respetuosas y sean pertinentes, como garantía a los derechos fundamentales al debido proceso y a la petición. Por lo tanto, las decisiones o actos administrativos proferidos por las entidades administrativas como resultado de un procedimiento administrativo deben siempre ser motivadas en concordancia con el problema planteado por el ciudadano y la normatividad aplicable, pues la administración pública no puede actuar de manera arbitraria en aplicación de la discrecionalidad administrativa, ya que esta no es ilimitada y por el contrario esta debe estar acorde a los principios constitucionales.

Ha sido la Corte Constitucional la que ha revelado los óbices en el procedimiento administrativo seguido para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral de los miembros castrenses, puesto que es posible identificar unos sendos errores instrumentales en el diseño del procedimiento, los cuales le han restado eficacia a la finalidad de este, que se concluye es justamente conocer el estado psicó-físico del militar retirado del servicio activo.

El remedio que otorga la jurisprudencia constitucional frente a los óbices en el procedimiento administrativo se resume en el carácter obligatorio que le asigna el Decreto 1796 de 2000. Esto debido a que el derecho al examen de retiro no prescribe, por tanto las prestaciones económicas que se derivan de este derecho, no podrán fenecer sino hasta cuando se sean exigibles, a modo de ejemplo, si un militar sufre un acto de combate que le genera una pérdida anatómica de los miembros superiores, pero la junta médico laboral no determina el porcentaje de pérdida de

capacidad laboral dentro del año siguiente al acto administrativo que produjo la novedad de retiro, este ex servidor público no podrá acceder a la pensión de invalidez, pero una vez sea calificado por la junta médica laboral y mediante dictamen se le otorgue su porcentaje de pérdida de capacidad laboral superior al 50%, podrá en ese momento solicitar la pensión de invalidez, por ser un derecho imprescriptible, operando el fenómeno de la prescripción solo sobre las mesadas pensionales. Lo cierto es que, los óbices analizados pueden ser superados por parte de la Dirección de Sanidad del Ejército Nacional, si se interpretan las normas procedimentales a la luz de las interpretaciones judiciales que de forma concreta ha elaborado la Corte Constitucional. El principio rector del procedimiento administrativo para la junta médica laboral debe ser el de obligatoriedad, la omisión de la Dirección de Sanidad del Ejército en realizar el examen médico laboral para el retiro de los ex militares, aunque haya pasado más de un año de haberse producido la novedad de retiro, ha generado una ruptura este principio de obligatoriedad

De tal modo, es indispensable que se adopte las acciones correspondientes por parte de la Fuerza Aérea Colombiana, para incorporar al procedimiento administrativo para la junta médica laboral por retiro, los conceptos emitidos por el Comité Interdisciplinario, el cual generaría un espacio adecuado de información al usuario, así como la urgencia de adoptar una política de trato digno a los militares en estas condiciones y que deben ser vistos como verdaderos héroes.

Igualmente, se considera que no es necesario iniciar una reforma total a la legislación vigente sobre la junta médico laboral, pero si es indispensables realizar unas modificaciones puntuales en el paso a paso que determinen las oportunidades laborales que puede tener cada militar en esta condición (Disminución de Capacidad Laboral) y permitan prevenir situaciones de ilegalidad e injusticias que son solucionadas actualmente por la jurisdicción constitucional o contenciosa administrativa, y de esta manera se evitaría el aumento de conflictos judiciales.

REFERENCIAS.

Constitución Política de Colombia

Sentencia C-470 de 1997, Corte Constitucional M.P Alejandro Martínez Caballero

Tutela Juzgado 28 Administrativo de Bogotá, Amparo del Derecho a la Estabilidad Laboral.

Estabilidad laboral reforzada. Sanabria Ríos, Luis Alfredo, Universidad Católica – Colombia -

Trabajo de Grado Bogotá – Colombia 2014

Corte Suprema de Justicia - www.cortesuprema.gov.co

Congreso de la República - Diario oficial

Fuerzas Militares de Colombia - <https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co>

Fuerza Aérea Colombiana - <https://www.fac.mil.co/>