

*Isabel Goyes Moreno\**  
*Mónica Hidalgo Oviedo\*\**

## Principios jurisprudenciales de los riesgos laborales en Colombia

*Jurisprudential principles of occupational risks in Colombia*

Fecha de recepción: 19 de noviembre de 2012  
Fecha de aprobación: 17 de abril de 2013

### RESUMEN

Este artículo presenta los principios que fueron identificados a partir de la revisión de sentencias proferidas por la Corte Constitucional y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (1992-2012), y que sirvieron para resolver algunos problemas derivados de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales. Los principios cumplen así, un importante papel de condensación de la normatividad y articulación de la jurisprudencia.

**Palabras claves:** Principios, jurisprudencia, Corte Suprema de Justicia, Corte Constitucional, riesgos laborales

### ABSTRACT

This paper presents the principles that were identified from the review of judgments issued by the Constitutional Court and the Labour Chamber of the Supreme Court (1992-2012), and served to solve some problems arising from accidents work and occupational diseases. The principles of indemnity, comprehensiveness and continuity, stability, equality or non-discrimination, thus fulfill an important role in condensation of joint regulation and jurisprudence.

**Keywords:** Principles, law, Justice Supreme Court, Constitutional Court, occupational risk.

### INTRODUCCIÓN

La dinámica propia del mundo jurídico ha evidenciado la urgencia de armonizar la creciente regulación normativa, para lo cual se encuentra en los

\* Doctora en Ciencias de la Educación. Magíster en Derecho. Especialista en Derecho Laboral. Docente titular Facultad de Derecho. Directora Grupo de Investigación DEJURE Universidad de Nariño. isabelgm99@yahoo.com

\*\* Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social. Especialista en Derecho Constitucional. Docente Postgrado. Integrante grupo de investigación DEJURE Universidad de Nariño. Abogada litigante. monicahidalgoviedo@hotmail.com

principios el hilo conductor de toda hermenéutica. Con toda validez se afirma que los principios adquieren mayor relevancia allí donde la volatilidad de las normas es un hecho cotidiano, por lo que aparecen como sustento unificador de la administración de justicia<sup>1</sup>.

Cuando se habla de eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación, esto no evidencia la existencia de unos principios en la seguridad social, puesto que tales términos privilegian una concepción de servicio público, en lugar de una de derechos. Por el contrario, si se toma como referente teórico la 'ética de la equidad', se considera que la alternativa más justa para los trabajadores es aquella que distribuye responsabilidades y culpas entre los agentes generadores del riesgo. Esta visión exige la presencia de principios como la indemnidad, la integralidad-continuidad, la no discriminación y la estabilidad, con base en los cuales se ha intentado, judicialmente, mejorar las condiciones de vida y de seguridad ocupacional de los ciudadanos. Así pues, no se está frente a una expresión del activismo judicial, sino ante una ponderación normativa, cuya evaluación compete realizar a la luz del mayor o menor desarrollo del principio en juego.

El riesgo laboral no puede ser ajeno a las contingencias sociales que ubican a las personas con menos recursos en peores condiciones para enfrentar el infortunio, en tanto que los más fuertes económicamente tienen mejores condiciones para superar el riesgo, puesto que este es inversamente proporcional al nivel de satisfacción de necesidades. De allí que la distribución de riesgos sospechosa (raza, sexo, condición social) es inaceptable, porque contraría la universalidad de la seguridad social, por lo que debería insistirse más en la necesidad de prevenir los riesgos, antes que en fijar estándares admisibles.

De otra parte, en materia de seguridad y salud en el trabajo, tanto la Organización Internacional del Trabajo (Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981) y la recomendación 164, el Protocolo 155 de 2002, Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de 2006), como la Organización de los Estados Americanos (La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales. Conferencia Americana de Río de Janeiro en 1947, Carta de la Organización de los Estados Americanos Art. 34, la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José Art. 26, Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales

<sup>1</sup> Ver al respecto: Goyes, Isabel; Hidalgo, Mónica "Principios del derecho laboral: líneas jurisprudenciales, Pasto, Universidad de Nariño, 2007; y también: Goyes, Isabel; Hidalgo, Mónica. *Principios de la seguridad social en pensiones*, Pasto, Universidad de Nariño, 2012.

y Culturales - Protocolo de San Salvador, Arts. 7 y 9), y la Comunidad de Países Andinos (Decisión 583 del 7 de mayo de 2004, Decisión 584 del 7 de mayo de 2004), han proferido convenios, acuerdos, decisiones y directrices tendientes a enfrentar los riesgos y contingencias laborales; específicamente a los accidentes de trabajo y a las enfermedades laborales, no solo por la cantidad de vidas que se pierden con su ocurrencia, sino, también, por los altísimo costos que dichas contingencias acarrearán. En ese sentido, la meta del presente milenio acerca del ‘trabajo decente’, implica acentuar las prácticas de prevención que logren su superación.

Las normas internacionales del trabajo, antes mencionadas, revelan el interés de las naciones por encontrar una regulación que trascienda fronteras, por tratarse de fenómenos universales, mucho más evidentes en una economía global; sin embargo, como estas han obedecido a coyunturas de industriales, políticas o de la producción, con frecuencia se tornan obsoletas o excesivamente cargados de ‘casuismo’, con lo cual dejan de regular situaciones futuras e insospechadas, que bien podrían trabajarse de manera óptima desde dichos escenarios plurales.

Respecto a las decisiones de la Comunidad Andina de Naciones, debe resaltarse que también los países en desarrollo se han preocupado del riesgo laboral, fortaleciéndose como Región y buscando la implementación de políticas preventivas, al punto que estas han servido para colmar ciertas lagunas legislativas.

Por su parte, en Colombia, la normatividad nacional reciente la preside la Ley 100 de 1993, el Decreto 1295 de 1994 (declarado inexecutable en gran parte por las sentencias C-452 de 2002 y C-858 de 2006), la Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012; disposiciones que consideradas en su conjunto, luego de unir los retazos que han dejado las distintas derogatorias e inexecutableidades, permiten manifestar que los riesgos laborales se integran al sistema de seguridad social y como tal:

- Se dirigen a la población que tiene una relación laboral o de trabajo, bien sea de carácter dependiente o independiente, individual o colectiva.
- Su éxito se cimenta en la capacidad de prevenir contingencias antes que repararlas, a través de prestaciones asistenciales (atención médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica, hospitalización, odontología, exámenes diagnósticos, rehabilitación, gastos de traslado, entre otros) y económicas (incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes y auxilio funerario).

- Su estructura gira en torno a las administradoras de riesgos laborales, encargadas de la afiliación de los trabajadores y de la recepción de las cotizaciones mensuales o permanentes.
- Buscan amparar social y laboralmente al trabajador que genera beneficio a otro, en todas sus dimensiones, por la estrecha relación con los derechos fundamentales a la vida y a la salud.
- Se articulan con el sistema general de salud, por la primera obligación y anhelo de restablecimiento de las condiciones de bienestar de aquella persona que sufre un accidente de trabajo o padece una enfermedad laboral.
- La salud ocupacional constituye una de las prioridades del sistema, como mecanismo de prevención y cambio de costumbres ocupacionales (Ayala, 2005).
- El amparo que brinda el sistema nace a las 24 horas siguientes a la afiliación.
- El subsidio por incapacidad temporal equivale al 100% del ingreso base de cotización, calculado desde el día siguiente al accidente o diagnóstico de la enfermedad y hasta la rehabilitación, readaptación, curación, declaración de incapacidad permanente, invalidez o muerte; sin que pase de 180 días, prorrogables por otro lapso igual y, eventualmente, por otro período igual, hasta un máximo de 720 días en total; siempre y cuando dicha prórroga se determine necesaria. Si cumplido el término anterior no hubiere un concepto favorable de rehabilitación o curación, se inicia el trámite de calificación de la pérdida de capacidad laboral. Esta condición laboral determina que se produzca, de conformidad con el Art. 38 del Decreto 1295 de 1994, un reintegro laboral sin o con modificaciones, un reintegro laboral temporal, una reubicación laboral definitiva o una reconversión de mano de obra.
- La indemnización por incapacidad permanente parcial oscila entre dos y veinticuatro veces el IBC. Y esta se reconoce cuando se produce una pérdida de capacidad laboral entre el 5% y menos del 50%. Cuando las patologías son progresivas, el trabajador se puede calificar nuevamente y ello da lugar al reconocimiento de una nueva indemnización, previo descuento de la indemnización inicialmente reconocida.

- La pensión de invalidez se reconoce en un 60% del IBL, cuando la pérdida de capacidad laboral oscila entre el 50% y 66%; y en un 75% del IBL, cuando la pérdida de capacidad laboral es superior al 66%. Cuando la invalidez del trabajador implica valerse de terceros, se reconoce un porcentaje adicional del 15% sobre el reconocido. La pensión de sobrevivientes equivale al 45% del ingreso base de liquidación más 2% de dicho ingreso, por cada cincuenta semanas adicionales de cotización a las primeras quinientas semanas de cotización, sin que exceda el 75% del ingreso base de liquidación por muerte del afiliado y al 100% de la pensión, cuando muere el pensionado. Los beneficiarios son los mismos del sistema pensional.
- Corresponde al Ministerio de Trabajo la dirección del Sistema de Riesgos, el cual debe cumplir funciones de vigilancia, control, regulación e investigación. Asimismo, también forman parte de los órganos de dirección, el Consejo Nacional de Riesgos Profesionales y el Comité Nacional de Salud Ocupacional.
- La calificación de la pérdida de capacidad laboral de un trabajador, el origen y la fecha de estructuración se encuentra a cargo de las Juntas de Calificación de Invalidez, tanto de carácter regional como nacional (Decreto 2463 de 2001), con fundamento en el Manual Único de Calificación de la Invalidez (Decreto 917 de 1999).
- De manera previa a la reciente regulación de los riesgos laborales en Colombia, se expidió la Ley 731 de 2002, que generó un compromiso con la afiliación de las trabajadoras rurales independientes; y el Decreto 2800 de 2003, en relación con la afiliación de contratistas independientes, cuyo desarrollo efectivo se espera se concrete con la Ley 1562 de 2012.
- El Art. 2° de la Ley 1562 de 2012, al modificar el Art. 13° del Decreto-Ley 1295 de 1994, generó la obligación de afiliar al Sistema General de Riesgos Laborales a: i) *“las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación”*, ii) a trabajadores asociados a cooperativas y pre-cooperativas, iii) a jubilados o pensionados que se reincorporen a la fuerza laboral siempre y cuando cuenten con contrato de trabajo o relación legal y reglamentaria, iv) los estudiantes que ejecuten actividades que generen ingresos a la institución y que encarne riesgo ocupacional, v) los trabajadores independientes que laboren en

actividades de alto riesgo, vi) miembros de agremiaciones y asociaciones cuyos trabajos signifiquen fuente de ingreso y vii) los integrantes activos del Subsistema Nacional de Voluntarios de Primera Respuesta (Ley 1505 de 2012 y Ley 720 de 2001), constituido por voluntarios de la Defensa Civil Colombiana, Cruz Roja, cuerpos de bomberos y el Comité Nacional para la Prevención y Atención de Desastres.

Todo este soporte teórico y normativo enseña que no hay insuficiencia regulativa en el plano nacional, ni internacional; sin embargo, cada quince segundos muere un trabajador en el mundo como consecuencia de un riesgo laboral y surgen miles de conflictos que llegan a los estrados judiciales, los cuales no siempre se resuelven ponderadamente, sino con criterios caritativos y aún asistencialistas. Por tanto, la tarea de encontrar unos parámetros comunes de definición de conflictos, a través del tiempo, es lo que permite señalar la importancia de los principios, como aquellas normas que les fueron de utilidad a los administradores de justicia para resolver, ponderadamente, problemáticas que atentan contra la salud y la dignidad humana.

## 1. REVISIÓN JURISPRUDENCIAL

La ubicación y el análisis de los fallos proferidos por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y por la Corte Constitucional, en el período 1992-2012, se constituyó en la herramienta metodológica para identificar los principios a los que se hará referencia a continuación, así como su alcance y las subreglas respectivas.

### 1.1. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral

#### 1.1.1. Principio de Indemnidad

El Art. 90 de la Constitución Política determina que: *“El estado responderá patrimonialmente por los daños antijurídicos que le sean imputables, causados por la acción u omisión de las autoridades públicas”*. Por su parte, el Art. 216 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) estableció que: *“Cuando exista culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios”*. Asimismo, el Art. 12, literal b, inciso quinto de la Ley 6 de 1945, regula la culpa patronal respecto de trabajadores oficiales, en estos términos: *“en caso de enfermedad profesional, y de accidente de trabajo por culpa comprobada del patrono, el valor de la indemnización se descontará del monto de la condenación ordinaria de perjuicios”*.

Tales previsiones normativas conducen a proponer la existencia del ‘principio de indemnidad’, dado que la multiplicidad de eventos en los cuales se inflige un daño a un trabajador, por causa dolosa o culposa imputable al gestor de la labor, incluyendo su conducta omisiva frente a la afiliación al Sistema de Riesgos Laborales, hace necesario que la víctima del accidente o enfermedad laboral, o sus beneficiarios, tengan la total certeza de que el ejercicio de una labor, a pesar de encarnar riesgo, no puede generar consecuencias perjudiciales que minimicen la dignidad del ser humano trabajador. Aunque esto no se opone a la diferenciación del hecho de que unas actividades implican mayor riesgo que otras, y que el asumirlas también es consecuencia del ejercicio del derecho fundamental a la libertad, que exige a sí mismo una debida compensación, lo cual debe ponderarse con el principio de la indemnidad. Con ello, no se busca permitir que la necesidad de una compensación mayor lleve a las personas que laboran a someter su salud y su integridad a las leyes de la oferta y la demanda, como si se tratase de una mercancía.

Esto guarda coherencia con la naturaleza de los derechos sociales, cuya finalidad es la de generar condiciones materiales de desarrollo de la individualidad, porque no se puede desconocer que en una sociedad de riesgo como la actual, la cuota de sacrificio personal del trabajador (sea dependiente o independiente, particular o público) no puede llegar hasta el punto de anular su derecho a una vida digna, máxime cuando está de por medio la conducta antijurídica del receptor de su labor.

Tradicionalmente, la indemnidad se asocia con la teoría de la responsabilidad, de ahí que el hecho de introducir este principio a los riesgos laborales sea apropiado, inicialmente, como una garantía para el trabajador de que su labor está protegida y que no implica más riesgos que los previsibles y, adicionalmente, de que ante la eventualidad del daño derivado de un accidente o una enfermedad laboral, habrá lugar a la indemnización, tanto para quien labora como para quien acredite perjuicios dentro de su grupo familiar, ceñida al sustrato de todo sistema de protección social, el cual es: la solidaridad entre los seres humanos.

Del importante número de sentencias que hacen referencia a este principio, se destacan las siguientes:

La Sentencia de 9 de marzo de 1993 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (S. R.) M. P. Rafael Baquero Herrera, resuelve lo relacionado con el monto de la indemnización por el daño moral sufrido por los padres de un trabajador que pereció en accidente de trabajo, indicando que la cuantificación de este tipo de perjuicios se orienta: “*por los principios*

que informan equidad y dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”, conforme a lo cual, la circunstancia de que los reclamantes fueran padres les hizo merecer el pago indexado de una indemnización por perjuicio moral para cada uno de ellos, a pesar de no obrar prueba “de que viviera bajo el mismo techo con sus progenitores y tuviera con ellos una relación mucho más estrecha y afectiva que la derivada de los lazos naturales que originan en el parentesco de consanguinidad” y de que la Corporación la juzgó innecesaria, en tanto presumió el dolor que les causó la muerte de su hijo. Aquí entran en juego, entonces, las características especiales que rodean el principio de indemnidad en materia laboral, que exigen una adecuada articulación con la equidad y el equilibrio de la relación obrero-empedor.

Con la Sentencia de 21 de marzo de 1995, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Radicación No. 6967), M. P. Rafael Méndez Arango, refiere el accidente de trabajo que sufrió un operario al caer de una altura de cuarenta metros cuando instalaba una torre, según los demandantes, por culpa del empleador, quien no le proporcionó los elementos de protección necesarios. Sin embargo, a juicio de la Corporación, la parte demandante no asumió la carga de la prueba tal como lo ordena el Art. 216 del CST, razón por la cual, no casó el proveído absolutorio. La Corte recordó que: “no es el patrono quien debe exculparse para evitar la condena a la indemnización ordinaria por los perjuicios que prevé dicha norma, pues el que debe probar suficientemente la culpa patronal es quien la afirma”. A partir de esta sentencia, se observa cómo la efectividad del Art. 216 del CST está supeditada a la demostración de la acción u omisión del empleador, como causante del daño que sufre el trabajador víctima de un accidente o enfermedad laboral.

Con ocasión de la Sentencia de 23 de enero de 1996 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Radicación No. 7995), M. P. Rafael Méndez Arango, se decidió el caso de un trabajador que sufrió un accidente en cuya ocurrencia se discutió si había mediado o no la culpa patronal, dado que se alegó estar frente a una actividad peligrosa. La Corporación distinguió en los casos de accidente de trabajo dos categorías: “la responsabilidad objetiva y por ello no toma en cuenta para nada la culpa” y la que se produce por culpa del empleador “en esta última hipótesis y siempre que ella sea ‘suficientemente comprobada’ (...) el patrono está obligado a la indemnización total y ordinaria de perjuicios de cuyo monto debe descontarse ‘el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este capítulo’ tal como textualmente lo establece el artículo 216 del Código”. En este fallo se excluyó la presunción de culpa existente en otras ramas del Derecho para las actividades que encarnan peligro. De ahí que se mantuviera la absolución de instancia respecto del empleador.



Por la Sentencia de 23 de febrero de 1999, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Radicación No. 11475), M. P. Germán G. Valdés Sánchez, se resolvió el recurso interpuesto contra la sentencia condenatoria proferida por culpa patronal, en accidente de trabajo, en el cual falleció un trabajador víctima del aprisionamiento de la máquina en la cual laboraba, debido a la ausencia total de medidas que aseguraran el desempeño de su actividad, doliéndose los reclamantes de la actitud de la empleadora, que priorizó la producción sobre la vida del trabajador, al negarse a suspender las actividades y auxiliarlo. La empresa arguyó en su favor que carecía de las herramientas necesarias para cortar las cadenas que hacían presión al trabajador. La Corte reiteró que la inspección judicial solicitada por los demandados como prueba de su diligencia *“poco revela sobre las circunstancias que rodearon el accidente, dado que se practicó con bastante posterioridad y cuando el sitio del insuceso ya había sido modificado al introducirse algunos elementos de seguridad, además de que solo podía reflejar las condiciones existentes en el momento de practicar la prueba que bien podían ser distintas a las del día del accidente”*. Esta sentencia confluyó con otras, en las cuales la Corte ha analizado la idoneidad del material probatorio, tanto para probar la culpa como la ausencia de ella respecto del empleador.

Con la providencia de 13 de diciembre de 2001, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Radicación No. 16782), M. P. Carlos Isaac Nader, negó la casación interpuesta frente a las decisiones absolutorias de instancia en lo atinente a la indemnización plena y ordinaria de perjuicios, que resolvió el accidente de trabajo de un vigilante, quien murió víctima de un asalto en su sitio de trabajo. Sus padres reclamaron la indemnización correspondiente, en atención a que su hijo no fue dotado de chaleco antibalas. La Corte concluyó no haberse probado la culpa del empleador, ni haberse desvirtuado que el empleador, por el contrario, había provisto los elementos de seguridad a su trabajador. Tal asunto, le permitió señalar que: *“no existe en el marco del artículo 216 del CST una especie de presunción de culpa para los casos en que el trabajador se desempeñe en una actividad de alto riesgo o inclusive peligrosa; por el contrario, dicho precepto legal proscribire toda clase de responsabilidad objetiva, que genera una indemnización a forfait, y convierte al empleador en sujeto pasivo de la obligación resarcitoria sólo en el evento de que el infortunio profesional sea imputable a culpa, leve o levisima, suya”*.

Mediante la Sentencia de 16 de marzo de 2005, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Radicación No. 23017), M. P. Francisco Javier Ricaurte Gómez, niega la impugnación del fallo absolutorio pronunciado en el caso de un trabajador con funciones de supervisor, que pereció víctima de un ataque de grupo armado, cuando se trasladaba del trabajo a su residencia.

Apoyó su decisión en las siguientes consideraciones: *“no se puede concluir que la inseguridad de la zona era ampliamente conocida de la empresa, o que el causante fue abandonado a su suerte, o que no le fueron suministrados los elementos de protección; que cuando la ley se refiere a los elementos de prevención y protección, se refiere a la seguridad industrial; que la otra seguridad relacionada con la vida, honra y bienes de los asociados, debe suministrarla es el Estado. El hecho de que un trabajador preste sus servicios en una zona particularmente insegura, no indica “per se” la culpa del empleador”*.

En países con altos grados de conflictividad interna como Colombia y, en general, en esta ‘sociedad del riesgo’, las contingencias externas al trabajo de índole social, político o económico, obligan a que se pondere la aplicación del principio de la indemnidad a favor de los empleadores; más no en detrimento del trabajador, quien deberá hacer uso de los mecanismos de reparación directa frente al Estado o de responsabilidad civil extracontractual, según sea lo correspondiente, puesto que ni el trabajador, ni su familia, están obligados a soportar un daño cuyas causas le sean ajenas.

En la Sentencia de 3 de junio de 2009, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Radicación No. 35121), M. P. Luis Javier Osorio López, se decidió la situación de un conductor que falleció mientras laboraba en una mina, víctima de electrocución, hecho que ocurrió cuando, por obedecer órdenes, se trasladó al lugar del infortunio a cumplir actividades que no eran propias de su cargo. La Corte señaló: *“que la indemnización plena y ordinaria de perjuicios consagrada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, es una regulación autónoma de la responsabilidad patronal, por la cual no resulta operante el concurso de culpas previsto en el citado artículo 2357 del Código Civil”* precisando que *“no hay responsabilidad del empleador de conformidad con lo regulado en el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo, cuando el accidente de trabajo haya ocurrido por culpa atribuible exclusivamente al trabajador accidentado, pero no cuando en tal infortunio concurra la culpa de los dos sujetos de la relación de trabajo, dado que no es posible que la responsabilidad laboral del empleador desaparezca por la compensación de las faltas cometidas por las partes”*. Con fundamento en lo anterior, no opera la compensación de culpa cuando media la del empleador.

Mediante la Sentencia de 6 de julio de 2011, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Radicación No. 39867), M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruíz, se casó el fallo proferido con ocasión del accidente de trabajo que sufrió un soldador en las instalaciones de la empresa, lo que le causó una pérdida del 59,57% de capacidad laboral. En la instancia se absolvió por prescripción. Por su parte, la Corte no aplicó dicho fenómeno y señaló: *“está*

*por fuera de controversia que, para estos casos, la prescripción debe comenzar a contarse a partir de la fecha en la que se establezcan, por los mecanismos previstos en la ley, las secuelas que el accidente de trabajo haya dejado al trabajador, lo que desde luego implica la imperiosa necesidad de que éste haya procurado el tratamiento médico de rigor y la consecuente valoración de su estado de salud*". Para el caso, en concreto, la Corte contabilizó la prescripción desde el momento en que fue calificado el estado de invalidez del trabajador, como grado máximo de las secuelas. Adicionalmente, en el tema de la prueba de la culpa del empleador, observó que el hecho de no contar con manual de procedimientos y demás medidas de seguridad que permitieran evitar el accidente, determinaba la responsabilidad plena y ordinaria de perjuicios, que en el presente asunto resultó cuantiosa.

A través del fallo de 24 de enero de 2012, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Radicación No. 36074), M. P. Luis Gabriel Miranda, negó la casación interpuesta contra la sentencia condenatoria pronunciada en el proceso tramitado por los padres de un trabajador fallecido en un accidente laboral mientras realizaba tareas propias de su cargo, debido a negligencia de la empleadora, quien no suministró los elementos requeridos para su protección personal; con el agravante de que el trabajador no se hallaba afiliado a una ARP. Argumentó la Corte de la siguiente manera: *"No obstante, al no estar acreditado que la sociedad demandada afilió al causante al sistema general de riesgos profesionales y al haberse establecido que su muerte fue por un accidente de trabajo, la consecuencia de tal omisión no es otra que la instituida en el artículo 4, letra 'e' del Decreto 1295 de 1994, que dispone que 'El empleador que no afilie a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Profesionales, además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones que se otorgan en este decreto"*, y este fue precisamente el precepto que aplicó el Tribunal para condenar a la demandada al reconocimiento y pago de la pensión de sobrevivientes.

Mediante la Sentencia de 31 de enero de 2012, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Radicación No. 41551), M. P. Camilo Tarquino Gallego, se abstuvo de casar el fallo absolutorio en la demanda formulada por la madre del trabajador fallecido en accidente de trabajo, debido a que el material probatorio que reposaba en el expediente impedía un pronunciamiento de fondo, puesto que: *"dadas las particularidades del sistema de seguridad en esta materia, el origen del accidente o de la enfermedad, para que sea merecedor de las prestaciones legalmente establecidas, debe ser obviamente de índole profesional, lo cual, como quedó visto, no se demostró en el presente caso"*.

El anterior recorrido jurisprudencial ratifica el principio de indemnidad cuyo sentido es el de lograr un mayor amparo frente a las contingencias laborales. Así, se observa que: i) la determinación de la responsabilidad del empleador, a través del concepto de culpa, en un principio resultaba compleja su demostración para el trabajador, dada la rigurosidad impuesta por la jurisprudencia, sin embargo, con el desarrollo de políticas de prevención del riesgo laboral y el fortalecimiento de la salud ocupacional, dicha tarea se ha flexibilizado, a tal punto que, por la carga dinámica de la prueba, es el empleador quien debe acreditar la satisfacción de sus obligaciones y el haberse ceñido a los protocolos de seguridad y salud; ii) en materia de causales de exoneración de responsabilidad, no es viable esgrimir la culpa de la víctima o de terceros (ajenos o no al sitio de trabajo, como los representantes del empleador), de la misma manera que en el ámbito civil; iii) en lo atinente a los responsables, la Corte ha permitido el ingreso de las empresas de servicios temporales, las cooperativas, los usuarios, los intermediarios, los contratistas y los beneficiarios, según su grado de acción frente al infortunio; iv) en cuanto a los montos indemnizatorios, actualmente no pueden reducirse con las prestaciones económicas que provea el Sistema de Seguridad Social, debiendo repararse integralmente a la víctima, con ampliación, además, del grupo de receptores de la indemnización, pues esta ya no solo cubre únicamente al trabajador, sino también a quien sufra las consecuencias de la contingencia laboral; y v) en lo que corresponde al momento oportuno de la reclamación ante el empleador, la prescripción se dice que opera desde cuando se tiene la certeza de la secuela definitiva, ampliando con ello, las posibilidades de resarcimiento en garantía de la indemnidad plena.

## **1.2. Corte Constitucional**

### **1.2.1. Principio de estabilidad**

Las cláusulas constitucionales, desde su preámbulo, han dado realce al trabajo y a la persona trabajadora como un baluarte del Estado Social de Derecho; de ahí que proteja, de manera especial, la diversidad funcional de grupos tradicionalmente discriminados por sus capacidades diferentes y que forman parte del sector productivo (Arts. 13, 25, 43, 45, 46 y 47). Una de las modalidades de protección en el ámbito laboral dependiente (para permanecer y retirarse) o independiente, lo constituye el principio de ‘estabilidad laboral’, la cual, en determinadas circunstancias, adquiere la connotación de ‘reforzada’, por ejemplo, ante eventos como la diversidad funcional o la pérdida de capacidad laboral generada por razón de un riesgo laboral (accidente o enfermedad laboral).

La proclividad a la discriminación de las víctimas de un accidente de trabajo o enfermedad laboral, al igual que la autocensura por parte del empleador o trabajador, justifican la existencia de este principio que permite no sólo la recuperación de la salud, de la capacidad laboral, sino también, de la dignidad de quien trabaja, e inclusive de la solidaridad social, cuya responsabilidad compete a toda la comunidad.

La Corte Constitucional fue la que introdujo el principio de ‘estabilidad laboral reforzada’, inicialmente para las trabajadoras en estado de embarazo y, luego, para los enfermos de VIH, como un mecanismo de integración social. Esta perspectiva de inclusión, desarrollada en todo Estado Social de Derecho, permitió a la Corporación, igualmente, hacer extensiva su jurisprudencia a otros sectores poblacionales, como el de las víctimas de un riesgo laboral. Con la finalidad de corroborar la aplicación de este principio y sus dimensiones, se presenta a continuación un recorrido cronológico por los pronunciamientos relacionados con dichos problemas jurídicos. He aquí algunos fallos trascendentes:

La Sentencia C-531 de 2000, M. P. Álvaro Tafur Galvis, que analizó la constitucionalidad de los incisos 1º (parcial) y 2º, del Art. 26 de la Ley 361 de 1997, “por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”. Para resolver la Corporación realizó la siguiente reflexión: *“Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas. Tal seguridad ha sido identificada como una ‘estabilidad laboral reforzada’ que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados”*. Razonamientos estos que le permiten concluir aceptando la exequibilidad de las normas demandadas.

De conformidad con la Sentencia T-1040 de 2001, M. P. Rodrigo Escobar Gil, se tutela a un trabajador que debido al cumplimiento de las funciones propias de su cargo, como mensajero interno de una empresa, presentó problemas en su rodilla derecha que condujeron a la práctica de una cirugía. Pese a la recomendación del médico tratante a su reingreso, se le asignaron las mismas funciones, circunstancia que incidió en el desplazamiento de la rodilla y, negativamente, en el tratamiento pertinente para su recuperación.

Como secuela de su enfermedad se originaron diversas incapacidades, hasta que la empresa dio por terminada unilateralmente la relación laboral y cancelando la indemnización respectiva. Al conceder la tutela, precisó la Corte que: *“la facultad de subordinación del empleador no tiene el alcance de permitirle impartir órdenes que afecten de manera inminente, directa y visible la salud de sus trabajadores, así la labor encomendada corresponda a una de las asignaciones pactadas contractualmente, o al ejercicio del ius variandi. (...) Sin embargo, bajo determinadas condiciones, el respeto por esta dignidad implica, además, el deber de reubicar a los trabajadores que, durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física”*. El sentido del derecho a la reubicación se establece teniendo en cuenta: *“1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación”*.

Con esta decisión, la Corte impulsó el principio de ‘estabilidad laboral reforzada’ de las víctimas de un riesgo laboral, limitando de un lado, la facultad discrecional del empleador del *ius variandi* y fortaleciendo el derecho a la reubicación laboral, a pesar de la posibilidad indemnizatoria que ofrecen las normas laborales.

Con ocasión de la Sentencia T-309 de 2005, M. P. Jaime Córdoba Triviño, se estudió la situación de un trabajador, vinculado por contrato a término fijo, quien sufrió un accidente de trabajo que le ocasionó una pérdida de capacidad laboral del 26.85%, por lo que la empleadora decidió no renovarle el contrato. La Corte negó la tutela con estos razonamientos: *“el cargo por presunta vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de una persona que se encontraba vinculada a través de un contrato a término fijo sucesivamente renovado resulta procedente siempre que se demuestre (1) que subsiste la necesidad del servicio que el trabajador cubriría; (2) que este tenía buenas razones para confiar en la renovación del contrato en la medida en que subsistiera la materia de trabajo, y (3) que el trabajador hubiera cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones laborales. (...) Analizados los supuestos fácticos del caso bajo estudio no aparece demostrada la relación entre la discapacidad sufrida por el trabajador y la terminación del contrato”*.

La subregla creada por la Corte Constitucional para las personas con diversidad funcional víctimas de riesgo laboral, con vinculación precaria, en

este caso, frente al término de duración del contrato, generó el debate sobre la preeminencia de los derechos del trabajador con discapacidad, frente a la libertad y posibilidad legal y económica de contratación del empleador por largo o corto tiempo, condicionando la respuesta, según la mayor o menor probanza del nexo entre la discapacidad y la decisión de la desvinculación, de donde el principio de la carga dinámica de la prueba podría permitir que sea el empleador quien demuestre las razones del porqué de su decisión, o las presunciones legales de exonerar de esta actividad probatoria a quien se encuentra en circunstancias de debilidad.

Con la Sentencia T-687 de 2006, M. P. Jaime Córdoba Triviño, se tuteló a un trabajador de término fijo que, en desempeño de su cargo, sufrió un accidente de trabajo que le produjo una hernia discal, “*discopatía lumbosacra asociada con lumbago crónico*”. La ARP recomendó una reubicación definitiva, pero la empresa lo mantuvo en sus funciones iniciales y la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, determinó una reducción del 30.51% de la capacidad laboral del peticionario. Cuando se encontraba en incapacidad, la empresa dio por terminado su contrato laboral, alegando incapacidades que sumaban 728 días, hecho por el cual este interpuso la tutela contra la empresa, esta lo reincorporó, desistió de la tutela y pocos días después lo despidieron por vencimiento del término pactado, circunstancia que lo condujo a presentar una nueva acción de tutela. La Corte concede el amparo solicitado recordando que: *“En resumen, las personas discapacitadas, debido a que se trata de colectivos tradicionalmente discriminados que adicionalmente suelen encontrarse en una posición desaventajada, gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Esto implica que para su despido es necesaria la autorización del Ministerio de la Protección Social, pues de lo contrario dicha decisión no produce efecto alguno. Adicionalmente, es procedente la acción de tutela cuando se trata de una persona de escasos recursos, que vive exclusivamente de su salario y que logra acreditar que el despido fue consecuencia directa de su estado de salud (...) No obstante, resulta necesario demostrar el nexo de causalidad entre la desvinculación del trabajador y su estado de salud o incapacidad”*.

Mediante la Sentencia T-440 de 2009, M. P. Nilson Pinilla Pinilla, se decidió favorablemente el amparo solicitado por un trabajador que sufrió tres accidentes de trabajo, los cuales le dejaron como secuelas “*discopatía lumbar múltiple T11, T12, L2, L3, hernias discales, espondilolistesis itsmica L5-S1*”. El empleador terminó la relación laboral aduciendo la superación de 180 días de incapacidad laboral. A juicio de la Corporación se debe reiterar que: *“la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancias 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 su condición de discapacitados (...) en ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar (...) sin la previa autorización del hoy Ministerio de la Protección Social, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario y además, se presume que el retiro carente de autorización efectivamente se origina en el estado de salud del empleado, lo que relevaría a éste de la necesidad de acreditar esos hechos”.*

A través de la Sentencia T-784 de 2009, M. P. María Victoria Calle Correa, se otorgó la tutela interpuesta por un trabajador a quien, a raíz de un accidente de trabajo, le diagnosticaron “una hernia discal T11-T12, L2-L3-L4-L5-L5-S1, y una lumbalgia mecánica”. El empleador lo despidió verbalmente y de manera unilateral. A juicio de la Corporación, con esta conducta se desconocieron las garantías de los trabajadores discapacitados, las que se sintetizan así: “(i) Gozar de todos los beneficios que se desprenden de la ejecución de su trabajo;(ii) Permanecer en su cargo mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación; (iii) Desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia; (iv) Obtener su reubicación laboral a un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo que ocupaba antes, es decir, de ninguna manera el nuevo cargo podrá derivar en la violación de su dignidad o en la afectación de su derecho fundamental al mínimo vital; (v) Recibir la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones; y (vi) Obtener de su empleador la información necesaria en caso de que su reubicación no sea posible, a fin de que pueda formularle las soluciones que estime convenientes”.

La Sentencia T-190 de 2011, M. P. María Victoria Calle Correa, previa acumulación de expedientes, decidió conceder la tutela solicitada por dos trabajadores quienes, en desarrollo de las labores asignadas, sufrieron sendos accidentes de trabajo con secuelas sobre su capacidad laboral inferiores al 20%. Pese a conocer su situación y sin mediar autorización del Ministerio de la Protección Social, les dieron por terminados los vínculos laborales. Recordó la Corporación: “La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha insistido en esa especial protección, reiterando que la omisión de proporcionar el debido amparo a las personas en situación de indefensión, bien sea por razones económicas, físicas o mentales, puede constituir una medida discriminatoria, por cuanto las condiciones que enfrentan esas personas les impiden integrarse



*de manera espontánea a la sociedad, para ejercer sus derechos y responder por sus obligaciones, así que el Estado no puede negarse a adoptar las medidas de orden positivo orientadas a superar, en lo factible, esa situación de desigualdad y de desprotección”.*

La Sentencia T-529 de 2011, M. P. Mauricio González Cuervo, otorgó el amparo solicitado por un empleado a quien se le había diagnosticado por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, enfermedad laboral por “*trastorno mixto de ansiedad generalizada*”, con un porcentaje del 17.0% de pérdida de la capacidad laboral. La empresa se negó a pagarle la indemnización de los 180 días. La Corte argumentó: “*De lo anteriormente expuesto, la Sala concluye necesaria la aplicación de la presunción de despido por causa de la discapacidad del accionante, contemplada por la jurisprudencia de la Corte, derivando de la falta de reubicación y del despido en situación de discapacidad, la existencia del nexo causal entre el despido del accionante y su enfermedad y por tanto la consecuente vulneración de los derechos fundamentales alegados por el actor (...) Es evidente que la situación del actor, como disminuido en sus facultades, obligaba al empleador a adelantar previamente los trámites necesarios para obtener la autorización ante el Ministerio de la Protección, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En consecuencia ordena el pago de la indemnización y condiciona el reintegro a criterio del tutelante*”.

Con la Sentencia T-503 de 2012, M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, se tuteló a un soldado profesional que sufrió un accidente que le generó una pérdida de su capacidad laboral del 28.25%, no apto para la actividad militar, por lo que el Ejército ordenó su baja por esta razón. Considera la Sala que: “*[si] bien le asiste razón al accionado con respecto a que para cumplir la misión constitucional encomendada, se requiere la plena capacidad sicofísica de un soldado profesional, al mismo tiempo, no debe perderse de vista, tal como se explicó, que el Estado debe asegurar una debida protección a las personas que han sufrido una discapacidad en actos relacionados con el servicio, como es el caso de los soldados profesionales (...) Además, en el presente caso está de por medio la voluntad decisiva y fuerte del soldado de seguir en sus funciones por considerar que su incapacidad relativa no es un obstáculo para seguir, incluso en otros cargos, al servicio y la defensa de su patria. (...) Bajo este entendido, considera la Sala de Revisión que el Ejército Nacional de Colombia, debe adoptar las medidas necesarias para reubicar al peticionario, teniendo en cuenta su grado de escolaridad, habilidades y destrezas*”.

Finalmente, la Sentencia C-744 de 2012, M. P. Nilson Pinilla Pinilla, declaró la inexecutable del Art. 137 del Decreto Ley 019 de 2012 (Ley antitrámites) que permitía omitir la autorización proferida por el Ministerio de Trabajo para el

despido de un trabajador discapacitado. Consecuente, con su amplia línea jurisprudencial, defensora del principio de estabilidad laboral reforzada en beneficio de este sector vulnerable, la Corte adujo: *“(i) el legislador facultó al Presidente de la República únicamente para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios, existentes en las gestiones públicas, que antes que ser útiles, retardan las actuaciones y desgastan a los interesados y a las propias autoridades. (ii) Esas finalidades constituyen el marco y criterio límite dentro del cual debía actuar el ejecutivo, para que su uso excesivo no debilite el principio democrático y la separación de poderes. (iii) La estabilidad laboral reforzada de las personas con alguna discapacidad es un derecho constitucional que demanda acciones afirmativas, dada su relación con la dignidad humana, la igualdad y la integración social, cuyos alcances en materia de protección y salvaguarda no pueden ser restringidos por el Estado, salvo que existan estrictas razones suficientes que así lo ameriten, para no desconocer el principio de no regresividad. (iv) Debe ser el Congreso el que determine, con atención a las posiciones de los diferentes interesados, la exigencia o no de la venia de la autoridad respectiva, para que se pueda despedir o terminar el contrato de una persona discapacitada, cuando se discuta si concurre o no una justa causa para ello”.*

Como se observa, a la luz de los supuestos de hecho, el principio de estabilidad laboral reforzada para las personas víctimas de riesgos laborales involucra tanto la defensa de sus derechos fundamentales y el acceso a las prerrogativas propias de todo trabajador, como también la garantía de no ser discriminado por su diversidad funcional, lo cual permite el acceso al derecho de reubicación en actividades acordes con su condición y a recibir el entrenamiento requerido para un desempeño exitoso de sus nuevas responsabilidades. Con ello, se trata de no cosificar a la persona, simplemente indemnizando la pérdida de su capacidad laboral o de su empleo. Lo que se busca, por el contrario, es la dignificación del trabajador y de su familia, mediante la integración laboral y social.

### **1.2.2 Principio de integralidad y continuidad**

Las consecuencias de los riesgos laborales convocan el reconocimiento de prestaciones asistenciales y económicas, las cuales, muchas veces, se intenta menoscabar por parte de sus responsables. Es ahí, cuando el principio de ‘integralidad’, en su faceta de continuidad, permite resolver las controversias que esta situación genera entre el usuario del sistema de riesgos laborales, los cotizantes y las entidades responsables de la atención y suministro de la prestación, sea cual fuere.

El sustento del principio de integralidad se encuentra en los Arts. 11 y 49 de la Carta Política, que amparan el derecho a la vida y el acceso de todas las personas a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud, más aún cuando la afectación de las condiciones de bienestar deriva del acaecimiento de un riesgo laboral. Para lo cual es importante contar con las prestaciones asistenciales y económicas que brinda el sistema de riesgos laborales, sin que pueda pretextarse su desconocimiento en razones administrativas, procedimentales, financieras o las relacionadas con la ausencia de determinación del origen de la pérdida de capacidad laboral.

Entre las numerosas sentencias existentes al respecto, conviene destacar las siguientes: La Corte Constitucional mediante la Sentencia T-645 de 1996, M. P. Alejandro Martínez Caballero, concedió la acción de tutela a una trabajadora que sufrió un accidente laboral en el sector rural que le originó fracturas en la clavícula, el codo izquierdo y algunas lesiones costales, afecciones que requerían atención especializada y fuera del país, por lo que se determinó que la accionante requiriera de la Caja Nacional de Previsión tal servicio. La Corte consideró viable la aplicación del régimen de Ley 100 de 1993, que establece condiciones de prestación de los servicios, precisando que el hecho de que no se incluya una determinada valoración en el POS *“no constituye una talanquera para la prestación de un servicio médico o una valoración médica en el exterior de la dolencia que aqueja a la actora”* dado que *“la debilidad manifiesta que tiene un trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional, su atención y tratamiento no se limita a lo ofrecido por el POS, eventualmente y cuando así lo requiera su salud, por ser protegido por su condición, tiene las facultades de exigir que el sistema en salud ofrezca los medios suficientes para su recuperación y vida digna”*. Con ello, tempranamente, la Corte sustentó la integralidad de las prestaciones asistenciales que merece un trabajador, víctima de riesgo laboral e hizo respetar su derecho a una vida digna y a la salud.

En Sentencia T-848 de 1999, M. P. José Gregorio Hernández Galindo, se resolvió favorablemente a la reclamante la acción de tutela interpuesta con la finalidad de obtener la prestación de servicios de salud negados por mora del empleador, y que demandaba la accionante a raíz de la hernia discal adquirida al levantar una caneca de basura en ejercicio de su labor de aseo de un ente territorial. La Corte expresó que: *“Los patronos (...) están legalmente obligados a efectuar aportes para la seguridad social de sus trabajadores y también a descontar a éstos periódicamente el valor de la cotización que a ellos corresponde por salud. Además, la normatividad, y la jurisprudencia han sido contundentes en afirmar que, cuando esas cotizaciones patronales no se efectúan o cuando lo descontado al trabajador no se traslada de inmediato a*

la entidad de seguridad social, el patrono asume en forma directa e íntegra los costos de la atención de salud que demanden sus empleados, y las familias de éstos”. Por tanto, exoneró de responsabilidad a la entidad de seguridad social y se la atribuyó a la empleadora. Sin embargo, teniendo en cuenta que el ente territorial carecía de recursos para prestarle los servicios de salud, determinó que la EPS no podía negar a la accionante el servicio indispensable para la efectiva protección de su vida, integridad y salud, ya que las personas no pueden quedar desprotegidas y, en consecuencia, la aseguradora que presta los servicios podrá repetir contra la entidad territorial.

De conformidad con la Sentencia T-904 de 2007, M. P. Jaime Araújo Rentería, se decidió la tutela interpuesta por un ciudadano de 74 años de edad, a quien se le suspendió el pago del subsidio por incapacidad transitoria, al mismo tiempo que se desafilió de la EPS, lo que le causó una grave vulneración a sus derechos a la salud, la seguridad social, la vida digna y el mínimo vital, así como al libre desarrollo de la personalidad. Con fundamento en el principio de continuidad, se protegen tanto las prestaciones asistenciales como las económicas. En criterio de la Corte los conflictos administrativos entre las entidades de la seguridad social: *“no pueden ser un lastre para la efectividad de los derechos fundamentales, máxime cuando el afectado es una persona de la tercera edad, que goza de protección reforzada. La omisión en torno al pago de la prestación económica a la que tiene derecho el actor vulnera su derecho fundamental al mínimo vital, así como su derecho a la salud, por cuanto fue desvinculado de la EPS”*. Con esta sentencia, la Corte priorizó los derechos fundamentales a la vida y a la salud sobre las divergencias administrativas.

En esta ocasión también se recurrió al principio de continuidad en la prestación de los servicios de salud, hasta tanto se definieran las controversias entre entes administrativos.

Mediante la Sentencia T-208 de 2010 la Corte Constitucional, M. P. Juan Carlos Henao Pérez, concedió la tutela contra la Junta Regional de Calificación de Invalidez y la EPS a la cual se encontraba afiliada la trabajadora, gestada por su inconformidad para asumir el pago de los honorarios requeridos por la Junta Regional para desatar la controversia respecto del origen de la enfermedad por ella padecida. Las razones en que fundamentó su decisión fueron de orden normativo, contenidas en los Arts. 42 y 43 de la Ley 100 de 1993, que disponen lo relativo al pago de los honorarios y el Art. 41, reformado por el Art. 52 de la Ley 962 de 2005 que reza: *“Corresponde al Instituto de Seguros Sociales, a las Administradoras de Riesgos Profesionales, ARP, a las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte y a las Entidades Promotoras de Salud, EPS, determinar en primera oportunidad la*

*pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de las contingencias. Cuando la incapacidad declarada por una de las entidades antes mencionadas (ISS, ARP o aseguradora) sea inferior en no menos del diez por ciento (10%) a los límites que califican el estado de invalidez, tendrá que acudir en forma obligatoria a la Junta Regional de Calificación de Invalidez por cuenta de la entidad”.*

Asimismo, recurrió al Art. 6 del Decreto 2463 de 2001 que determinó el procedimiento a seguir en caso de controversias frente a los dictámenes sobre origen de la contingencia, con lo que se destaca la importancia de este trámite para el usuario del sistema de seguridad social, pues de ello depende el monto de la prestación, de conformidad con el Art. 40 de la Ley 100 de 1993 y el Art. 10 de la Ley 776 de 2002. Finalmente, a raíz de la tardanza superior a un año por parte de la Junta Regional para resolver la controversia, ordenó a la EPS y a la ARP conformar en 48 horas una junta para resolver la discrepancia, concediendo para ello un término perentorio de treinta días. Y dispuso que los honorarios fueran asumidos *“por la entidad que resulte responsable del pago de la prestación correspondiente, de conformidad con el concepto emitido por la junta de calificación de invalidez”.*

Mediante la Sentencia T-721 de 2011, M. P. Juan Carlos Henao Pérez, se concedió tutela a un sargento viceprimero en la Policía Nacional, que fue retirado del servicio por considerar que no era apto para continuar laborando. El Tribunal Médico Laboral fijó la pérdida de la capacidad laboral en un 46.82%, por enfermedad común, y la Junta Regional de Calificación de la Invalidez la estableció en el 80,94%, señalando como su origen un accidente de trabajo causado por la *“detonación de un artefacto explosivo”.* Con fundamento en el principio de continuidad, la Corte ordenó la reanudación de los servicios de salud y con base en *“los principios de buena fe y confianza legítima que rige las actuaciones de los particulares y de las entidades públicas y que consiste precisamente en la garantía que tiene la persona de que no se le suspenderá su tratamiento una vez iniciado”.* Resulta evidente, entonces, que no es viable suspender un tratamiento en curso, porque con esa decisión se afecta la salud y el bienestar del afectado.

Al proferir la Sentencia T-805 de 2011, M. P. María Victoria Calle Correa, se estudió la tutela interpuesta por la madre de un trabajador fallecido en accidente de trabajo, quien dependía económicamente de su hijo y a quien la ARP le negó la pensión de sobrevivencia, aduciendo que el empleador había reportado el retiro del trabajador antes de la fecha del lamentable accidente. La Corte concedió la tutela impetrada fundamentándose en *“la doble naturaleza de la seguridad social, la cual por una parte es un servicio*

*público cuya continuidad debe ser garantizada, y por la otra, es un derecho público irrenunciable (...) el incumplimiento de la obligación del empleador de pagar las cotizaciones mensuales a su cargo, obligación que hace referencia a la relación entre la administradora de riesgos profesionales y el empleador, no puede afectar la continuidad en la prestación del servicio público a la seguridad social de los trabajadores, garantía que hace parte de la relación entre la administradora de riesgos profesionales y el trabajador”.*

La reiterada posición de la Corte Constitucional, sustentada en el principio de integralidad-continuidad, ha garantizado que la prestación del servicio de salud prime sobre las discrepancias que por razones fútiles surgen entre ARP, EPS y empleadores morosos. La fundamentalidad del derecho a la salud, al bienestar y a la integridad personal, supera argumentaciones como la modalidad contractual, la finalización del vínculo laboral, la morosidad, la ausencia de pago de las cotizaciones o el no pago de los honorarios de los integrantes de la Junta de Calificación de Invalidez, a las que suele recurrirse para interrumpir la prestación de un servicio.

### **1.2.3 Principio de igualdad o de no discriminación**

El Art. 13 de la Constitución Política consagra el principio de igualdad o de no discriminación derivada de razones tales como la raza, el sexo, la religión, la filiación política o la opción sexual. Por su parte, el Art. 53, entre los principios mínimos fundamentales de trabajo, consagró el principio de igualdad de oportunidades, el cual es aplicable al sistema de riesgos laborales, con fundamento, además, en el Art. 48 de la Carta Política.

En materia de riesgos laborales, se aspira a una igualdad de oportunidades como de trato, las cuales deben estar al margen de consideraciones relacionadas con la modalidad contractual, con el porcentaje de pérdida de la capacidad laboral, con la clase de actividad ejecutada; de conformidad, además, con lo ordenado por el Convenio 111 de la OIT, acogido como ley de la República, en virtud de la Normativa 22 de 1967, donde se prohíbe de manera expresa la discriminación o distinción, exclusión o preferencia, basadas en razones ajenas al individuo, que hagan nugatoria la igualdad de oportunidades y el acceso a los beneficios de toda índole que ofrece el estar ocupado.

Este principio de igualdad, preocupado más por las condiciones materiales de vida que por los simples postulados formales, ha consagrado una serie de tratos diferenciales o de discriminación positivas, tendientes a visibilizar

las diversidades funcionales de la persona que debe afrontar un accidente o enfermedad laboral.

Mediante la Sentencia T-093 de 1997, M. P. José Gregorio Hernández Galindo, resolvió la tutela formulada por un obrero municipal, vinculado a término indefinido, quien sufrió un accidente mientras ejecutaba sus labores en una cantera, lo que le produjo una lesión en la médula espinal que le causó una pérdida del 80% de su capacidad laboral. El ente municipal no había afiliado al trabajador al sistema de riesgos laborales, ni asumió sus responsabilidades, dejándole en estado de indigencia. La Corte, para tutelar, expuso los siguientes criterios: *“La Corte estima que un caso como el descrito, aunque no se diera la circunstancia de vinculación laboral previa entre el afectado y el Municipio, existe una clara obligación respecto de la persona físicamente incapacitada para trabajar y carente de recursos. Según el artículo 13 de la Carta, el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta. Cuando ello no se hace, siendo posible, y a ciencia y paciencia de los organismos públicos, se perpetúan o prolongan desequilibrios susceptibles de ser corregidos, se vulnera el derecho a la igualdad real y material de las personas merecedoras de la actividad protectora del Estado. (...) El hecho que da lugar a la prestación a cargo del Estado es la indefensión material del individuo, que no puede valerse por sí mismo y que requiere, por tanto, para su digna subsistencia, de la asistencia pública. (...) Si a ello se añade, como en este caso, el hecho de que la causa inmediata de las lesiones sufridas por el peticionario fue un vínculo de carácter laboral con una entidad pública, por transitorio y eventual que haya sido, la responsabilidad de protegerlo especialmente aparece incrementada, pero la relación de trabajo constituye, entonces, apenas una parte de la justificación en que se apoya”*.

Por tanto, para proteger el derecho a la vida y a la igualdad, ordenó al ente municipal asumir todos los gastos de salud, la afiliación y cotización a seguridad social, hasta tanto la justicia laboral decidiera de fondo. En este caso, la Corte otorgó el trato preferencial que merece una persona víctima de un riesgo laboral.

Con la Sentencia T-376 de 1997, M. P. Hernando Herrera Vergara, decidió la tutela interpuesta por el padre de un joven que mientras prestaba el servicio militar obligatorio sufrió un *“episodio psicótico agudo”* que le causó una incapacidad relativa y permanente del 49.39%, lo cual dio origen a la baja del Ejército Nacional. Ya fuera de la entidad, se le negó en varias oportunidades el servicio de salud, a pesar del mal estado de su salud. La Corte adujo: *“Por lo tanto, para la revisión de este tema no se pueden perder de vista dos*

aspectos ya enunciados pero que resulta necesario reiterar: el primero de ellos se refiere al deber legal del Ministerio de Defensa-Ejército Nacional de otorgar la atención médica y asistencial a sus soldados en razón a las alteraciones presentadas en su estado de salud en momentos en que prestan el noble y loable servicio a la patria; y el segundo, a su vez versa sobre la inaplazable obligación constitucional del Estado de proteger a aquellas personas que por su condición física y mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, según lo dispuesto en el inciso 30. del artículo 13 de la Constitución Política, y particularmente cuando el derecho a la salud pueda verse afectado de tal manera que implique un riesgo para la misma subsistencia. Así mismo, es necesario reparar en los siguientes elementos: 1.) que el soldado (...) se encontraba debidamente vinculado al Ejército Nacional cuando se lesionó y enfermó; de manera que, los servicios médicos asistenciales que solicitó a esa entidad tenían un fundamento legal, como ya se vio; 2.) que el tratamiento practicado no logró recuperarlo sino controlar temporalmente su condición sicofísica, la cual recrudeció gradualmente con crisis que condujeron a su padre a formular la respectiva acción de tutela en su nombre; por consiguiente, el mismo no podía interrumpirse para así protegerle su salud y en consecuencia la vida; 3.) que la rehabilitación era indispensable para capacitar al afectado con el objetivo de que pudiera desarrollar otras actividades útiles; y 4.) que existía un trámite administrativo en la normatividad vigente para reclamar las prestaciones a que tenía derecho en razón de las lesiones sufridas, así como la posibilidad de accionar ante la jurisdicción contenciosa administrativa con el fin de reclamar una indemnización adecuada a sus reales perjuicios”.

Este fallo evidenció que aquellos regímenes normativos exceptuados de la regulación de los riesgos laborales no pueden dejar desamparada a ninguna persona que padezca una contingencia con ocasión de su actividad.

La Sentencia T-002 de 2006, M. P. Jaime Córdoba Triviño, refirió la situación de una trabajadora vinculada a una cooperativa de trabajo asociado, asignada a laborar en un cultivo de flores, que fue despedida mientras se encontraba en incapacidad, sin justa causa, después de sufrir un accidente de trabajo que dejó como secuela la ruptura del manguito rotador. La cooperativa no reportó el accidente de trabajo y, por esta razón, careció de servicio médico que le permitiera continuar el tratamiento requerido para recuperar la movilidad de su brazo derecho. Esta mujer era madre cabeza de familia, con dos hijos menores y carecía de ingresos. La Corte observó que en este caso existía una relación laboral con la empresa beneficiaria de los servicios de la accionante y que, además, se trataba de un “sujeto de especial protección en virtud de su estado de embarazo, afectada por una dolencia que necesita tratamiento prioritario, para recobrar su capacidad funcional y así acceder nuevamente al



*mercado laboral. Por lo tanto, la Corte considera que la acción de tutela es un mecanismo transitorio idóneo por la existencia de un perjuicio irremediable, para proteger los derechos fundamentales de la actora y de los hijos menores a la salud y al mínimo vital”.*

Y en torno al principio de igualdad advirtió que: *“se discrimina a un trabajador cuando el despido estuvo motivado en su estado de salud siempre que este no resulte claramente incompatible con las funciones que puedan serle asignadas por el empleador. En efecto, como lo ha reconocido la Corte terminar unilateralmente la relación laboral en razón a una limitación física del trabajador, constituye una discriminación, puesto que: “a las personas en estado de debilidad física manifiesta no se les puede tratar de igual manera que aquellas sanas”.* De esta manera, ordenó el reintegro de la accionante, con el reconocimiento de los salarios y prestaciones dejadas de percibir, y ordenó a la EPS la práctica de los exámenes requeridos.

De la revisión jurisprudencial, se observa la cristalización del principio de igualdad a través de los mecanismos de distinción positiva a favor de aquellas personas, especialmente vulnerables como consecuencia de un infortunio laboral. En varios fallos de constitucionalidad, la Corporación ha establecido el criterio de que solo se vulnera el principio de igualdad cuando, tratándose de condiciones fácticas idénticas, se les otorga tratamiento diferente, caso contrario, opera la amplia autonomía legislativa.

## CONCLUSIONES

Como resultado del análisis jurisprudencial se identificaron los principios de indemnidad, estabilidad, integralidad-continuidad e igualdad o no discriminación. De otra parte, las subreglas, que se mencionan a continuación, contribuyen a esclarecer el alcance y contenido de cada uno de los principios, de la siguiente manera:

Por vía del ‘principio de indemnidad’, que exige el resarcimiento pleno del daño causado con un accidente o enfermedad laboral por quien lo origine o genere el ambiente insano e inseguro:

1. Se asigna responsabilidad indemnizatoria al empleador, catalogándolo culpable, cuando no demuestra la ejecución de medidas de prevención, capacitación y seguimiento del riesgo, ni el respeto de los protocolos de salud y seguridad.

2. En materia laboral, no es admisible la compensación, ni la concurrencia de culpas entre el obligado a garantizar la salud y la seguridad, el trabajador o quien preste el servicio y terceros, que en cualquier calidad se encuentren en el lugar del siniestro.
3. Cuando en el escenario laboral actúen empresas de servicios temporales, cooperativas, usuarios, intermediarios, contratistas y beneficiarios de la labor en la cual surja un infortunio laboral, ninguno de estos actores puede exonerarse de su responsabilidad indemnizatoria, solo que sujeta al grado de acción o inacción frente al infortunio.
4. La reparación integral a las víctimas de un infortunio laboral incluye la confluencia de la indemnización plena y ordinaria de perjuicios con la derivada de las prestaciones económicas del sistema de riesgos laborales.
5. El trabajador y quien sufra las consecuencias de un infortunio laboral (cónyuge, hijos, padres, familiares cercanos) serán resarcidos de los daños que padezcan.
6. Frente a la indemnización de los perjuicios derivados de un riesgo laboral, no vale oponer obstáculos procedimentales.

En desarrollo del ‘principio de estabilidad’, la Corte Constitucional respalda las siguientes subreglas:

1. Existe estabilidad laboral reforzada para las personas víctimas de riesgos laborales, lo que comprende la garantía de no ser desvinculado o desmejorado sin que medie una justa causa, previamente autorizada por el Ministerio del Trabajo.
2. Las personas con diversidad funcional, víctimas de un infortunio laboral, tienen derecho a ser reubicadas en actividades que sean acordes con su nuevo estado, y a ser capacitadas para un desempeño exitoso en las funciones apropiadas a su salud y seguridad.
3. Se presume que la desvinculación de una persona que ha sufrido un infortunio laboral se debe a su condición diversa. La carga en demostrar lo contrario le corresponde al beneficiario de la labor.
4. La desvinculación, sin mediar justa causa y sin autorización del Ministerio de Trabajo, da lugar a reclamar la indemnización equivalente a 180 días de la remuneración.

Por el ‘principio de integralidad-continuidad’:

1. No se permite la interrupción o suspensión de ninguna de las prestaciones asistenciales o económicas que le corresponda recibir a una persona víctima de un infortunio laboral.
2. Frente a las discrepancias administrativas entre las ARP y las EPS, y entre estas y los beneficiarios de la labor, prima el derecho irrenunciable y obligatorio de las víctimas de un infortunio laboral a ser receptores de los beneficios a su favor.
3. La mora en las cotizaciones al sistema de riesgos laborales no significa la orfandad de las víctimas de un accidente o enfermedad laboral.
4. La ausencia de afiliación al sistema de riesgos laborales responsabiliza de manera plena al beneficiario de la actividad.
5. Cualquiera que sea la condición en que una persona se afilie al sistema de riesgos laborales, esto determina su inclusión en los beneficios asistenciales y económicos previstos por el sistema para quien resulte víctima de un riesgo laboral.
6. Las Juntas de Calificación de Invalidez no pueden excusar el cumplimiento de su deber en el no pago de sus honorarios, por la posibilidad de repetir contra el ente obligado.

Con el ‘principio de igualdad o de no discriminación’, surgen las siguientes subreglas:

1. La vulneración del principio de igualdad está supeditada a la comprobación de condiciones fácticas idénticas.
2. Se discrimina a una persona con diversidad funcional, cuando se le priva del ingreso, permanencia o retiro de una actividad laboral.
3. Las medidas de distinción positiva de las víctimas de un riesgo laboral constituyen una opción válida y legítima de realizar el principio de igualdad material.

Con esto, se ratifica la visión teórica que se concluyó debe prevalecer al referirse al riesgo laboral, esto es, la distribución de responsabilidades o ‘culpas’ en los infortunios del trabajo, con miras a alcanzar un desarrollo ético, que

garantice que el trabajador, el beneficiario de su actividad, sea él o un tercero, la comunidad y los Estados, se corresponsabilicen de la prevención del riesgo, la creación de ambientes de trabajo saludables y seguros, y del resarcimiento, rehabilitación e integración, cuando el siniestro acaezca.

Esta pretensión de lograr la equidad social se enmarca en las políticas internacionales trazadas desde la Organización Internacional del Trabajo a través de numerosos convenios y recomendaciones, tanto los genéricos de los riesgos laborales, como los específicos reguladores de ciertas actividades; estas orientaciones para el presente siglo están encaminadas a la creación de los pisos de seguridad social que comprometen a todos los Estados miembros. Asimismo, en el ámbito regional, la Comunidad Andina de Naciones se ha ocupado, en varias de sus decisiones, del tema de los riesgos del trabajo, especialmente a raíz del incremento de las migraciones de trabajadores entre los distintos países del área andina. La meta de generar una regulación transnacional, obligatoria y homogénea, contribuirá a garantizar los derechos de estos trabajadores migrantes, así como a consolidar los lazos de colaboración entre países.

Dicha tendencia, hoy se recoge en el marco normativo nacional, con la expedición de la Ley 1562 de 2012, que intenta superar los vacíos legales y conceptuales del sistema de riesgos laborales, como un escenario del derecho a la seguridad social. La amplitud de regulación, dispersa por demás, logra unificarse a través de los principios, los que le conceden una importancia mayúscula al ser humano víctima del infortunio, antes que al beneficiario de su labor, que en un momento dado observa entorpecida su producción.

**BIBLIOGRAFÍA**

- Ayala Cáceres, Carlos Luis. *Legislación en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales*. Bogotá, Ediciones Salud Laboral, Tercera Edición actualizada y ampliada, 2005.
- Arenas Monsalve, Gerardo. *El derecho colombiano de la seguridad social*. Bogotá, Legis, 2007.
- Cançado, Antonio. “La Protección Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, en *Estudios Básicos de Derechos Humanos I.*, Serie Estudios de Derechos Humanos, San José, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 1994.
- CEPAL; IIDH. *La Igualdad de los Modernos. Reflexiones acerca de la realización de los derechos económicos, sociales y culturales en América Latina*. San José, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 1997.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Opinión consultiva OC-10 del 14 de julio de 1989*. Disponible en <http://oas.org/es/> (20.3.2012).
- CAN. *Comunidad Andina de Naciones*. Disponible en <http://www.comunidadandina.org/Resena.aspx> (31.8.2012)
- Consejo Laboral Andino *Opinion 007*. Lima, Perú, 9 de junio de 2009.
- García Solano, Álvaro. *Derecho al Trabajo, principios y relaciones individuales*, Bogotá, Temis, 1981.
- García, Mauricio, et al. *Teoría de la Constitución. Lecturas. Partes I y II*. Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, 2000.
- García, Mauricio et al. *Caleidoscopio de las justicias. Tomo II*. Bogotá, Ediciones Uniandes, 2001.
- Goyes, Isabel; Hidalgo, Mónica. *Principios del derecho laboral: líneas jurisprudenciales*, Pasto, Universidad de Nariño, 2007.
- Goyes, Isabel; Hidalgo, Mónica. *Principios de la Seguridad Social en Pensiones*, Pasto, Universidad de Nariño, 2012.
- Holzmann, Robert; Jorgensen, Steen. *Manejo Social del Riesgo*. Banco Mundial: Serie de Documentos de Discusión sobre la Protección Social, No. 0006, 2000.
- Humeres Magnan, H.; Humeres Noguera, H. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1994.
- Samuels, Sheldon. “La ética en el lugar de trabajo”, en *Cuestiones relacionadas con la ética*. OIT. Disponible en <http://desdewww.ilo.org> (19.2.2012).
- Oficina Internacional del Trabajo. *Trabajo Decente y Protección para todos*, Lima, OIT, 1999.
- Oficina Internacional del Trabajo. *Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo*. OIT, 2004.

- Pasco Cosmopolis, Mario. "Protección Social de los Desempleados". En *XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2003.
- Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*, Montevideo, DePalma, 1998.
- Rendon, Jorge. *Derecho de la Seguridad Social*, Lima, Tarpey, 1992.
- Sistema Andino de Integración (SAI). *Convenio Simón Rodríguez*, s.f. Disponible en [http://www.comunidadandina.org/sai/estructura\\_21.html](http://www.comunidadandina.org/sai/estructura_21.html) (31.8.2012)
- Secretaría General CAN. *América Económica*. s.f., Disponible en <http://www.americaeconomica.com/zonas/can.htm> (31.8.2012).

### ***Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia***

- Corte Suprema de Justicia, *sentencia de 10 de marzo de 1993*, Sala de Casación Laboral. Radicación M.P. Manuel Enrique Daza Alvarez 5480. <http://190.24.134.121/webcsj/Documentos/Laboral/Consulta/LaboralWeb/1993%20EXTRACTO%20JURISPRUDENCIAL.PDF>
- Corte Suprema de Justicia, *sentencia de 21 de marzo de 1995*, Sala de Casación Laboral. Radicación No. 6967. M.P. Rafael Méndez Arango <http://190.24.134.121/webcsj/Documentos/Laboral/Consulta/LaboralWeb/1993%20EXTRACTO%20JURISPRUDENCIAL.PDF>
- Corte Suprema de Justicia, *sentencia de 23 de enero de 1996*, Sala de Casación Laboral. Radicación No. 7995. M.P. Rafael Méndez Arango <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IeSM34zSOJ UJ:190.24.134.121/webcsj/Documentos/Laboral/Consulta/LaboralWeb/1996%2520EXTRACTO%2520JURISPRUDENCIAL%25201%2520SEM.PDF+&cd=1&hl=en&ct=clnk>
- Corte Suprema de Justicia, *sentencia de 23 de febrero de 1999*, Sala de Casación Laboral. Radicación No. 11475. M.P. Elsy del Pilar Cuello Caldearon [http://190.24.134.69/sentencias/Tutelas/2004/Laboral/Dra.Elsy%20del%20Pilar%20Cuello%20Calder%C3%B3n/Septiembre/T-11475%20\(28-09-04\)%20Derecho%20de%20petici%C3%B3n.doc](http://190.24.134.69/sentencias/Tutelas/2004/Laboral/Dra.Elsy%20del%20Pilar%20Cuello%20Calder%C3%B3n/Septiembre/T-11475%20(28-09-04)%20Derecho%20de%20petici%C3%B3n.doc)
- Corte Suprema de Justicia, *sentencia 13 de diciembre de 2001*, Sala de Casación Laboral. Radicación No. 16782. Gustavo José Gnecco Mendoza [http://190.24.134.69/sentencias/Tutelas/2007/Laboral/Dr.Luis%20Javier%20Osorio%20L%C3%B3pez/Octubre/T-16782%20\(17-10-07\)%20igualdad%20empleado%20p%C3%B3blico-trabajador%20oficial.doc](http://190.24.134.69/sentencias/Tutelas/2007/Laboral/Dr.Luis%20Javier%20Osorio%20L%C3%B3pez/Octubre/T-16782%20(17-10-07)%20igualdad%20empleado%20p%C3%B3blico-trabajador%20oficial.doc)
- Corte Suprema de Justicia, *sentencia de 16 de marzo de 2005*, Sala de Casación Laboral. Radicación No. 23017. M.P. Francisco Javier Ricaurte Gómez [http://190.24.134.69/sentencias/Laboral/2005/Dr.Francisco%20Javier%20Ricaurte%20G%C3%B3mez/Sentencias/23017\(16-03-05\).doc](http://190.24.134.69/sentencias/Laboral/2005/Dr.Francisco%20Javier%20Ricaurte%20G%C3%B3mez/Sentencias/23017(16-03-05).doc)

- Corte Suprema de Justicia, *sentencia de 3 de junio de 2009*, Sala de Casación Laboral. Radicación No. 35121. M.P. Luis Javier Osorio López [http://190.24.134.121/webcsj/Documentos/Laboral/Consulta/2009/35121\(03-06-09\).doc](http://190.24.134.121/webcsj/Documentos/Laboral/Consulta/2009/35121(03-06-09).doc)
- Corte Suprema de Justicia, *sentencia de 6 de julio de 2011*, Sala de Casación Laboral. Radicación No. 39867. M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve [http://www.ramajudicial.gov.co/csj/downloads/UserFiles/File/ALTAS%20CORTES/CONSEJO%20SUPERIOR/DE%20INTERES/Jurisp\\_Altas\\_Cortes/CORTE%20SUPREMA%20DE%20JUSTICIA/sentencias%2029-03-2012/39325\(06-07-11\).pdf](http://www.ramajudicial.gov.co/csj/downloads/UserFiles/File/ALTAS%20CORTES/CONSEJO%20SUPERIOR/DE%20INTERES/Jurisp_Altas_Cortes/CORTE%20SUPREMA%20DE%20JUSTICIA/sentencias%2029-03-2012/39325(06-07-11).pdf).
- Corte Suprema de Justicia, *sentencia de 24 de enero de 2012*, Sala de Casación Laboral. Radicación No. 36074. M.P. Luis Gabriel Miranda [http://190.24.134.69/sentencias/Laboral/2012/Dr.Luis%20Gabriel%20Miranda%20Buelvas/SENTENCIAS/36074\(24-01-12\).doc](http://190.24.134.69/sentencias/Laboral/2012/Dr.Luis%20Gabriel%20Miranda%20Buelvas/SENTENCIAS/36074(24-01-12).doc)
- Corte Suprema de Justicia, *sentencia de 31 de enero de 2012*, Sala de Casación Laboral. Radicación No. 41551. M.P. Camilo Tarquino Gallego [http://190.24.134.69/sentencias/Laboral/2012/Dr.Camilo%20%20Humberto%20Tarquino%20Gallego/SENTENCIAS/41551\(31-01-12\).PDF](http://190.24.134.69/sentencias/Laboral/2012/Dr.Camilo%20%20Humberto%20Tarquino%20Gallego/SENTENCIAS/41551(31-01-12).PDF)

### ***Jurisprudencia de la Corte Constitucional***

- Corte Constitucional de Colombia, *sentencia T-645/1996* M.P. Alejandro Martínez caballero <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/t-645-96.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, *sentencia T-093/1997* M.P. José Gregorio Hernández Galindo <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/T-093-97.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, *sentencia T-376/1997* M.P. Hernando Herrera <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/t-376-97.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, *sentencia C-531/2000* M.P. Alvaro Tafur Galvis <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/c-531-00.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, *sentencia T-1040/2001* M.P. Rodrigo Escobar Gil <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/t-1040-01.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, *sentencia T-309/2005* M.P. Jaime Córdoba Triviño <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/T-309-05.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, *sentencia T-687/2006* M.P. Jaime Córdoba Triviño <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/T-687-06.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, *sentencia T-002/2006* M.P. Jaime Córdoba Triviño <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/T-002-06.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, *sentencia T-904/2007* M.P. Jaime Araujo Rentería <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/T-904-07.htm>

- Corte Constitucional de Colombia, *sentencia T-440/2009 M.P. Jorge Ignacio Pretelt* <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-440-09.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, *sentencia T-784/2009 M.P. Maria victoria Calle Correa Chaljub* <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-784-09.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, *sentencia T-208/2010 M.P. Nilson Pinilla Pinilla*. <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-206-10.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, *sentencia T-721/2011 M.P. Juan Carlos Henao Perez* <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-721-11.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, *sentencia T-805/2011 M.P. Maria victoria Calle Correa* <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-805-11.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, *sentencia T-190/2011 M.P. Nilson Pinilla Pinilla* <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-190-11.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, *sentencia T-529/2011 M.P. Mauricio gonzalez Cuervo* <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-529-11.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, *sentencia T-503/2012 M.P. Jorge Ivan Palacio Palacio* <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-503-12.htm>