

 Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia 1974 - 1988	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	F-AC-DBL-007	10-04-2012	A
	Dependencia	Aprobado		Pág.
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	SUBDIRECTOR ACADEMICO		i(41)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	ELIZABETH RÍOS DURAN MARLON ANDRÉS ILLERA PÉREZ		
FACULTAD	EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES		
PLAN DE ESTUDIOS	DE DERECHO		
DIRECTOR	KARLA CRISTINA CÁRDENAS CARVAJALINO		
TÍTULO DE LA TESIS	LA RESPONSABILIDAD PATRONAL POR LOS DAÑOS CAUSADOS EN EL EMPLEADO FRENTE A LA PÉRDIDA DE LA CAPACIDAD LABORAL EN COLOMBIA		
RESUMEN (70 palabras aproximadamente)			
<p>EN LA PRESENTE MONOGRAFÍA SE EXPLICA, LOS CRITERIOS LEGALES QUE TIENE EN CUENTA EL JUEZ PARA DECRETAR LA RESPONSABILIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL, TOMANDO COMO PUNTO DE PARTIDA LOS ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LA CULPA PATRONAL, EL HECHO GENERADOR, EL DAÑO PERJUICIO Y EL NEXO DE CAUSALIDAD, VINCULANDO A LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES, COMO PARTE ESENCIAL DEL PROCESO EN LA REPARACIÓN DEL DAÑO, CIRCUNSTANCIA QUE ES DE GRAN RELEVANCIA JURÍDICA</p>			
CARACTERÍSTICAS			
PÁGINAS: 41	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM: 1



**LA RESPONSABILIDAD PATRONAL POR LOS DAÑOS CAUSADOS EN EL
EMPLEADO FRENTE A LA PÉRDIDA DE LA CAPACIDAD LABORAL EN
COLOMBIA.**

Autores

ELIZABETH RÍOS DURAN

MARLON ANDRÉS ILLERA PÉREZ

Trabajo de grado modalidad Monografía para obtener el título de abogado

KARLA CRISTINA CÁRDENAS CARVAJALINO

DIRECTORA

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE DERECHO**

Ocaña, Colombia

Agosto, 2019

“Las leyes son semejantes a las telas de araña; detienen a lo débil y ligero y son deshechas por lo fuerte y poderoso.”

Solón de Atenas, Nacido, 638 A.C. en Atena, Muerto 558 A.C. en
Cipro, Sexo Masculino, Nacionalidad Griega. Profesión jurista,
poeta, político.

ELIZABETH RÍOS DURAN

MARLON ANDRÉS ILLERA PÉREZ

Índice

Capítulo 1 la Pérdida de la Capacidad Laboral y su Connotación Frente a los Accidentes Laborales.	1
1.1 La Pérdida de la capacidad para laborar, de la discapacidad devengada por el estado de salud.	2
1.2 La pérdida de la capacidad laboral y ocupacional; documentos a reunir y trámites para obtenerlos.	6
1.2.1 Pasos para obtener la calificación de la pérdida de la capacidad laboral.	10
1.3 La calificación de la pérdida de capacidad laboral enfocada en el Decreto 1507 de 2014. 10	
Capítulo 2. Responsabilidad Patronal en los Accidentes Laborales en Colombia	16
2.1 La responsabilidad objetiva	16
2.2 La responsabilidad subjetiva.	18
2.3 Constitución de la culpa patronal.	19
2.3.1 El hecho generador.	19
2.3.2 Daño o perjuicio.	20
2.3.3 Nexos de causalidad.	20
Capítulo 3. La Responsabilidad Patronal con Respecto a la Culpa del Accidente Laboral. 21	
Capítulo 4. Jurisprudencia Frente a la Responsabilidad Patronal.	24
4.1 Corte suprema de justicia. Sala de casación laboral, (2017). Expediente 3708. Magistrado ponente: Jorge Mauricio Burgos Ruiz.	24
4.2. Corte suprema de justicia. Sala de casación labora, (2017). Expediente 9355, Magistrada ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo.	27
Capítulo 5. Conclusiones	30
Referencias.....	32

Tablas de Tablas

Tabla 1 Genérica de deficiencias (Decreto 1507 de 2014)	12
Tabla 2 clases de deficiencias de acuerdo a la severidad (Decreto 1507 de 2014)	14

Introducción

La pregunta de investigación que será resuelta en las conclusiones, es la siguiente:

¿Qué aspectos ha establecido el Ordenamiento Jurídico en el ámbito del derecho laboral para valorar la responsabilidad patronal por los daños causados en el empleador?

La pertinencia e importancia de dar respuesta a esta pregunta jurídica, se fundamenta en que en el ámbito laboral hacen parte diferentes factores que atienden el perímetro de la responsabilidad, como cuando interviene en la lesión, un acto imprudente, frente a un hecho generador, un daño o perjuicio y un nexo de causalidad, elementos esenciales en la composición de la culpa patronal, criterios que debe considerar igualmente el juez, para establecer la reparación del daño al empleado y/o su familia teniendo en cuenta la vinculación del mismo a una Administradora de Riesgos Laborales ARL.

La anterior concepción, muestra la importancia de resolver la pregunta problema, enfocados en los criterios jurisprudenciales que ha promulgado la legislación con base al derecho sustancial y sobre la responsabilidad del patrono por daños físicos o psicológicos en los empleados, sumado a que se brinda seguridad jurídica en torno a cómo se desarrolla la reparación por parte del operador jurídico, donde se tiene en cuenta la indemnización de la ARL y la del patrono declarado responsable.

Es así, que, mediante una técnica de investigación a través de la recolección de información por medio de lectura y análisis organizado de la legislación vigente, como de los

conceptos jurídicos encontrados en la Jurisprudencia y la doctrina que se enmarca los hechos planteados en el problema de investigación.

Finalmente, se pretende con el desarrollo de este trabajo, aportar a la academia una obra centrada en el ámbito jurisprudencial, basados en veredictos de los jueces y criterios que estos han tenido, para valorar las pruebas y tomar decisiones en derecho correspondientes a casos de demandas de empleados, frente a perjuicios ocasionados como la pérdida de capacidad laboral ante negligencias cometidas por sus empleadores.

Capítulo 1 la Pérdida de la Capacidad Laboral y su Connotación Frente a los Accidentes Laborales.

La capacidad laboral se estipula en nuestro Ordenamiento Jurídico en el Decreto 917 de 1999 en su artículo 2, inciso C, el cual dice: “Se entiende por capacidad laboral del individuo el conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que le permiten desempeñarse en un trabajo habitual”.

Es así, que la pérdida de la capacidad laboral ocurrida por un accidente en las instalaciones de una empresa o dentro de las actividades desarrolladas por el trabajador, puede conllevar a un cambio de responsabilidad en el que se constituye una afectación considerable, la cual pudo haber sido ocasionada por negligencia, imprudencia, impericia, o violación de reglamentos por parte del empleado y/o del empleador.

Este imprevisto acarrea ciertas connotaciones jurídicas con las cuales para poder acceder a la protección correspondiente se tiene que demostrar tanto la responsabilidad del empleador en la ocurrencia del accidente dentro del trabajo como la pérdida parcial o total de la capacidad del empleado para laborar. (Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES., 2019)

Ahora bien, la calificación de la pérdida de la capacidad laboral genera ciertas disposiciones jurídicas, pues nos permite precisar el grado de afectación tanto físico como cognitivo del cual podemos inferir que el empleado afectado no podrá desarrollar normalmente su trabajo.

La indemnización por incapacidad permanente o parcial estará a cargo de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), entidad encargada de cubrir los riesgos laborales dentro de las empresas. Cuando se encuentra la culpa patronal, señalada en el Artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo en la ocurrencia del accidente laboral, este quedará obligado a indemnizar por daños y perjuicios al afectado sin que desaparezca la responsabilidad de la empresa.

Igualmente, en Colombia las normas establecen que cuando sucede un accidente de carácter laboral el asegurado debe recibir toda la atención médica necesaria, lo que incluye además, las prestaciones económicas a las que tiene derecho de acuerdo con las consecuencias del accidente, las cuales se pueden graduar como subsidios por incapacidad temporal, permanente parcial y pensión de invalidez, de acuerdo con el porcentaje de la pérdida de capacidad laboral. En el evento de que el trabajador fallezca por causa del accidente de trabajo los beneficiarios del trabajador tienen derecho como beneficiarios en obtener el auxilio funerario y pensión de sobrevivientes. (Secretaría del Senado, 1993)

1.1 La Pérdida de la capacidad para laborar, de la discapacidad devengada por el estado de salud.

En Colombia y en el mundo, esta condición de invalidez ha tenido una gran representación social y cultural a lo largo de la historia y de su definición ha evolucionado dependiente del

entorno y de la época. “Su concepción inicial se sustentó en el modelo biomédico, centrado en la anormalidad o patología y circunscrita a la persona que la padecía”. (Tamayo, 2005)

Es así, que, para hablar de invalidez, igualmente se podría hacer referencia a la incapacidad dependiente de la edad, o del género o de la calidad de nativo o extranjero; pero además desde tiempos remotos, “El termino fue relacionado con la incompetencia para actuar en la medida de lo esperado en razón de sus diferencias físicas y/o mentales, condiciones que impedirá ser aceptado socialmente a pesar de que se pudiera ser apto” (Irisarri, 2010, pág. 29)

Ahora bien, en los últimos 30 años el modelo ha ampliado su perspectiva hacia lo biopsicosocial otorgando gran énfasis, además de lo biológico, a lo relacionado con la cultura de la sociedad.

Según la Organización Mundial de la Salud, señala que en los últimos años se ha desarrollado una propuesta en la que ya no se menciona, lo siguiente:

“el término invalidez, sino que se utiliza la denominación de “discapacidad”, conjugada con el funcionamiento y estructuras corporales donde se encuentren dificultades o cambios fisiológicos y anatómicos los cuales no permita realizar un buen desempeño en las actividades o tareas desarrolladas en un entorno laboral”. (Organización Mundial de la Salud (OMS). , 2001, pág. 35)

De esta manera, apuntando a una visión histórica, universal, haciendo énfasis en la habilitación o rehabilitación y consecuente integración al entorno próximo, donde se demanda un ajuste en la percepción por parte de ese entorno social inmediato y mediato, hacia el individuo con discapacidad.

En consecuencia, los términos de incapacidad, minusvalía, disminución, deficiencia, invalidez, o como quiera que se le haya nombrado a lo largo de la historia, han de ser superados en su pobre concepción tradicional debiendo trascender hacia la integridad del ser humano.

Actualmente, la denominación ha tendido a universalizarse bajo la expresión “discapacidad”, término aceptado en años recientes por la Real Academia de la Lengua Española que significa “la reducción de la capacidad que no permite desempeñarse al cien por ciento (100%) en algún área específica”. Y, al mismo tiempo, definida por la Convención de la ONU como “un concepto que evoluciona y que resulta la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. (Organización de las Naciones Unidas (ONU), 2006, pág. 14)

Igualmente, se supera así el alcance meramente organicista para trascender hacia la observación del funcionamiento del individuo en el universo del cual hace parte, pasando por su propia percepción de la limitación, su participación y oportunidades dadas por el medio socio cultural que lo alberga, en particular cuando se trata de valoración del daño.

En el mismo sentido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su Sentencia No. T-268 de 2011 donde advirtió que una persona es declarada inválida:

Un elemento definidor del estado de invalidez, radica en que la persona por sí misma no pueda procurarse los medios de subsistencia que le posibiliten vivir de manera digna y decorosa, específicamente cuando tales medios emanan de una actividad laboral remunerada; se presume, en principio, que el momento clave de la estructuración de la invalidez está directamente ligado a aquel en que la persona no pudo seguir laborando, al sobrevenirle disfunciones físicas o mentales. La fórmula que indica cómo definir la invalidez se encuentra en el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, que consagró: “el estado de invalidez será determinado de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes y con base en el manual único para la calificación de la invalidez, expedido por el gobierno nacional.” (Corte Constitucional, Sala Plena, 2011)

Por último, el calificador entonces debe contar con los instrumentos y aptitud idóneos que le permita superar la elemental validación de una lesión en una tabla pre establecida, que tasa de manera homogénea un brazo, un ojo, una pierna, a pesar de que quien sea el individuo valorado. Con los regímenes de excepción persisten vigente varios de aquellos manuales que desconocen este avance conceptual frente al tema en mención.

1.2 La pérdida de la capacidad laboral y ocupacional; documentos a reunir y trámites para obtenerlos.

Uno de los aspectos más importantes de la pérdida de la capacidad laboral ha estado fundada en el principio de reparación del daño infringido por diferentes causas, que desde los inicios de la historia han pretendido lograr justicia a favor del lesionado de parte del infractor.

Igualmente, en estos últimos años la globalización de este tema “Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional” se ha convertido en una situación más común de lo esperado despertando una tendencia creciente a la exigencia de reparación ante el más mínimo menoscabo en la esfera de lo personal, “lo cual demanda la cuantificación del perjuicio, ya no en meros términos económicos o transaccionales, a fin de brindar al juez elementos objetivos para tasar la cuantía del monto indemnizatorios”. (Sepúlveda, 2011, pág. 56)

Sin embargo, y a pesar de su amplia tradición, la cualificación del daño a resarcir es un arte a la fecha no acabado. Es común la discusión acerca de la fidelidad de un manual de calificación frente a otro, u otros, en relación con una misma población susceptible de ser calificada. Los parámetros de medición cambian según su origen y campo de aplicación, resultando de ellos diferentes niveles y clases de prestaciones o beneficios económicos, como se expone en el libro los elementos fundamentales del daño, donde se refiere lo siguiente:

En todo caso, en la valoración han primado dos elementos fundamentales componente del daño o limitación como tal y el de su representación en lo laboral

y lo económico, con una base histórica importante en la ley del Tali3n y principios reparadores del da3o infringido que a lo largo de la historia se han mantenido. (Hern3ndez, 1995, p3g. 72)

Lo cual ha conllevado la necesidad de dise3nar y perfeccionar las metodolog3as de valoraci3n en busca de lograr un instrumento cuyo resultado sea lo m3s cercano posible a la realidad biopsicosocial ya mencionada anteriormente.

Ahora bien, para poder demostrar la p3rdida de la capacidad laboral primero se debe acreditar el grado de discapacidad o invalidez y la procedencia de estas circunstancias, en las Entidades Promotoras de Salud EPS y con las Administradoras de pensiones, Colpensiones, R3gimen de Prima Media RPM, si se encuentra en el sistema p3blico o en las privadas R3gimen de Ahorro Individual con seguridad RAIS, quienes son las encargadas y que determinan, el porcentaje de la p3rdida de capacidad laboral.

Es as3, que si el individuo no se encuentra de acuerdo con la calificaci3n de la p3rdida de la capacidad laboral permanente o parcial. Se desarrollara por medio del art3culo 2.2.5.1.53, del Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, donde se describe lo siguiente:

La revisi3n de la calificaci3n de incapacidad permanente parcial o de la invalidez requiere de la existencia de una calificaci3n o dictamen previo que se encuentre en firme, copia del cual debe reposar en el expediente.

La Junta de Calificación de Invalidez, en el proceso de revisión de la calificación de la pérdida de capacidad laboral, solo puede evaluar el grado porcentual de pérdida de capacidad laboral sin que le sea posible pronunciarse sobre el origen o fecha de estructuración salvo las excepciones del presente artículo. Para tal efecto, se tendrá en cuenta el manual o la tabla de calificación vigente en el momento de la calificación o dictamen que le otorgó el derecho.

En el Sistema General de Riesgos Laborales la revisión de la pérdida de incapacidad permanente parcial por parte de las Juntas será procedente cuando el porcentaje sea inferior al 50% de pérdida de capacidad laboral a solicitud de la Administradora de Riesgos Laborales, los trabajadores o personas interesadas, mínimo al año siguiente de la calificación y siguiendo los procedimientos y términos de tiempo establecidos en el presente capítulo, la persona objeto de revisión o persona interesada podrá llegar directamente a la junta solo si pasados 30 días hábiles de la solicitud de revisión de la calificación en primera oportunidad esta no ha sido emitida.

En los sistemas generales de riesgos laborales y de pensiones, la revisión pensional por parte de las juntas será procedente a solicitud de la correspondiente Administradora de Riesgos Laborales o Administradora del Sistema General de Pensiones cada tres (3) años, aportando las pruebas que permitan demostrar cambios en el estado de salud y a solicitud del pensionado en cualquier tiempo. Copia de todo lo actuado deberá reposar en el expediente y se hará constar en la respectiva acta y en el nuevo dictamen. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014)

Por otro lado, en el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 en su artículo 2.2.5.1.25, entrega la capacidad a los empleados y patronos para presentarse de forma individual para la evaluación o valoración ocupacional ante la Junta de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral con el fin de poder lograr la fijación del porcentaje, una vez entregada dicha valoración tendremos el conocimiento para establecer si hay lugar o no a indemnizaciones o pensión. Los interesados tendrán que pedir directamente la calificación de pérdida de capacidad laboral ante la junta de calificación regional (respectiva del lugar de residencia del solicitante).

Así mismo, para obtener la calificación se deben reunir los siguientes documentos, como lo señala el artículo 2.2.5.2.9. Expresado en el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, así:

La solicitud deberá ser presentada en los formatos distribuidos por la Caja de Auxilios y Prestaciones Acdac - Caxdac, y deberá estar acompañada de los siguientes documentos:

Historia clínica o epicrisis del aviador civil activo o del pensionado por invalidez, según sea el caso, donde consten los antecedentes y el diagnóstico.

Exámenes clínicos o para - clínicos, o evaluaciones técnicas que determinen el estado de salud del aviador civil activo o pensionado por invalidez.

(Ministerio de Salud y Protección Social, 2014)

1.2.1 Pasos para obtener la calificación de la pérdida de la capacidad laboral.

Para obtener la calificación de la pérdida de la capacidad laboral se deben seguir los siguientes pasos, como se indica en la página web de actualice.com, en el cual se señala lo siguiente:

1. Presentar el documento de identificación original en cualquier punto de atención Colpensiones a nivel nacional y recibir asesoría del agente de servicio al ciudadano.
2. Solicitar cita para valoración por medicina laboral en cualquier punto de atención Colpensiones a nivel nacional.
3. Radicar los documentos requeridos para la calificación de pérdida de capacidad laboral en primera oportunidad.
4. Presentar aclaraciones o correcciones en caso que sean requeridas por medicina laboral de Colpensiones.
5. Asistir a la cita de medicina laboral el día y hora que se le asignó.
6. Recibir el dictamen de pérdida de capacidad laboral por Colpensiones.

(Ámbito Jurídico., 2017)

1.3 La calificación de la pérdida de capacidad laboral enfocada en el Decreto 1507 de 2014.

Con la entrada en vigencia del Decreto 1507 del 12 de agosto de 2014, se ha facilitado la forma en la cual se califica la pérdida de capacidad para laborar y su entendimiento ya que hasta

el trabajador ordinario podrá entender con detalles la forma en que se ejecutó su calificación y los soportes tomados para dar la respuesta final.

Es así, que, en Colombia, las normas con el tiempo van evolucionando y adaptándose a las necesidades que nos agobian en el momento, por esto el Estado Colombiano a través del Ministerio del Trabajo, el cual el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional y además, reformo los formatos por los cuales anunciaban el resultado de la calificación de los cuales determinaba la perdida de la capacidad laboral y ocupacional, ocasionadas por las enfermedades o accidentes laborales.

De igual manera, este nuevo instrumento ha sido esencial para los médicos ya que facilita la expedición del diagnóstico al realizarse de forma más objetiva y conforme a la evolución normativa y científica establecida en el Decreto 1507 del 12 de agosto de 2014, “Por el cual se establece el nuevo Manual Único de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional”.

Actualmente para poder acceder o que se pueda estructurar la perdida de la capacidad laboral es necesario que el trabajador esté afiliado y cotizando en Colpensiones o a los fondos privados de pensiones.

Este Decreto establece en sus principios de ponderación, lo siguiente:

Para efectos de calificación, el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional, se distribuye porcentualmente de la siguiente manera: El rango de calificación oscila entre un mínimo de cero por ciento (0%) y un máximo de cien por

ciento (100%), correspondiendo, cincuenta por ciento (50%) al Título Primero (Valoración de las deficiencias) y cincuenta por ciento (50%) al Título Segundo, (Valoración del rol laboral, rol ocupacional y otras áreas ocupacionales) del Anexo Técnico. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014, pág. 2)

Es por esto, que, el método para calificar las deficiencias se ciñe por lo establecido en este Decreto 1507 del 12 de agosto de 2014, el cual unifica los elementos y criterios de la estructura de la tabla de calificación la cual contiene varias clases según lo aplicable a cada tipo de deficiencia, pero siempre el valor del porcentaje para cada clase de deficiencia irá de cero (0) a cien por ciento (100%).

Entre los criterios de valoración para tomar en cuenta la deficiencia se valora la historia clínica, examen físico, estudios clínicos o resultados de pruebas objetivas y el antecedente funcional, los cuales se ven evidenciado su importancia para la calificación de la pérdida de la capacidad para laborar en la tabla de calificación de deficiencias.

De esta manera, encontramos a continuación el Modelo Genérico para las tablas de las deficiencias:

Tabla 1 Genérica de deficiencias (Decreto 1507 de 2014)

CLASE FUNCIONAL	CLASE 0	CLASE 1	CLASE 2	CLASE 3	CLASE 4
Valoración de la deficiencia (%)	0	Mínima %	Moderada %	Severa %	Muy Severa %
Grado de severidad (%)		(A B C D E)	(A B C D E)	(A B C D E)	(A B C D E)

Historial clínico (a).	Sin síntomas en la actualidad y/o con síntomas intermitentes que no requieren tratamiento.	Síntomas controlados con tratamiento continuo o síntomas intermitentes leves pese a tratamiento continuo.	Síntomas constantes leves pese a tratamiento Continuo síntomas intermitentes moderados pese a tratamiento continuo.	Síntomas constantes moderados pese a tratamiento Continuo síntomas intermitentes severos pese a tratamiento continuo.	Síntomas constantes severos pese tratamiento Continuo síntomas intermitentes muy severos pese tratamiento continuo.
Examen físico o hallazgos físicos (b).	Sin signos de enfermedad en la actualidad.	Sin hallazgos físicos con tratamiento continuo o hallazgos físicos leves que ocurren de forma intermitente.	Hallazgos físicos leves de forma constante pese a tratamiento continuo o hallazgos físicos moderados que ocurren de forma intermitente.	Hallazgos físicos moderados que ocurren de forma constante pese a tratamiento continuo o hallazgos físicos severos que ocurren de forma intermitente	Hallazgos físicos severos que ocurren de forma constante pese a tratamiento continuo o hallazgos físicos muy severos que ocurren de forma intermitente
Estudios clínicos o resultados de pruebas objetivas (c).	Normales en la actualidad.	Consistentement e normales con tratamiento continuo o anomalidades leves e intermitentes.	Anormalidades leves persistentes pese a tratamiento continuo o anomalidades moderadas intermitentes.	Anormalidades moderadas persistentes pese a tratamiento continuo o anomalidades severas intermitentes.	Anormalidades severas persistentes pese a tratamiento continuo o anomalidades muy severas intermitentes.

(a y b). Los descriptores leve, moderado, severo y muy severo serán específicos para la enfermedad.

(c). los descriptores serán los específicos de la enfermedad y se basarán en el número de anomalidades encontradas

La metodología que se debe aplicar para determinar el grado en una clase específica de deficiencia se podrá efectuar en el momento que la persona afilada termine con su rehabilitación o alcance la mejoría médica máxima o que haya superado los quinientos cuarenta 540 días de sucedido el accidente laboral.

Para lo cual se tendrá que identificar las patologías, diagnósticos o secuelas para esto se debe seleccionar la tabla adecuada para evaluar la deficiencia que se diagnosticó como

componente principal el cual tendrá que asignar un valor predeterminado que estará en el grado medio de cada clase de deficiencia.

De esta manera, encontramos a continuación la tabla de clasificación de las deficiencias:

Tabla 2 clases de deficiencias de acuerdo a la severidad (Decreto 1507 de 2014)

CLASE DE DEFICIENCIA	CLASE 0	CLASE 1	CLASE 2	CLASE 3	CLASE 4
Rango de deficiencia global.	0%	1 a 5 %	6 a 10 %	11 a 15 %	16 a 20 %
Grado de severidad (%)		1 2 3 4 5 A B C D E Predeterminad o clase 1.	6 7 8 9 10 A B C D E Predeterminado clase 2.	11 12 13 14 15 A B C D E Predeterminado clase 3.	15 16 17 18 A B C D E Predeterminado clase 4.

Fuente de elaboración: (Decreto 1507 del 12 de agosto de 2014).

Ahora bien, para la evaluación de la calificación de la pérdida de la capacidad laboral se debe tener en cuenta ciertas disposiciones para acceder a dicha evaluación.

Es así, que se debe reexaminar la historia clínica detallada del trabajador y la petición de la evaluación, de la cual se toma en cuenta la determinación de la calificación de pérdida de capacidad laboral, estado funcional dado por el doctor legal, el estado de secuelas. Todo esto tiene un carácter probatorio el cual se debe verificar el origen de la valoración del examen.

Igualmente, desarrollar un listado de aquella patología que afectan al trabajador, la cual debe contener el origen de dichas patologías, secuelas presentadas y la fecha del diagnóstico.

Por eso, esta parte del proceso se estudiar al trabajador que solicito la calificación con el fin de saber si de verdad es necesario entregarle la calificación integral de invalidez o una calificación ordinaria de pérdida de capacidad laboral.

Además, se valora la deficiencia originada en cada patología presentada, determinada por la tabla correspondiente en la cual se debe tener en cuenta que la deficiencia puede presentarse como cero ya que las secuelas no producen restricción funcional sin embargo si no existe deficiencia su valor en el examen será cero.

Del mismo modo, cuando se quiere demostrar legalmente la perdida de la capacidad para laborar de un trabajador, se debe tomar en consideración que la deficiencia laboral tiene que ser demostrada físicamente, anatómicamente y psicológicamente valorando todo esto de manera conjunta. Todas estas irregularidades pueden ser establecidas por pruebas establecidas por exámenes médicos donde se establecen sus signos y síntomas del afiliado.

Capítulo 2. Responsabilidad Patronal en los Accidentes Laborales en Colombia

En nuestro Ordenamiento jurídico colombiano, se evidencian dos diferentes formas de responsabilidad laboral, cuando ocurre un accidente de trabajo que afecte al trabajador. En efecto desarrollaremos en este capítulo los alcances de la responsabilidad objetiva y subjetiva del empleador o patrono cuando el trabajador sufre un accidente laboral, para lo cual diferenciaremos la responsabilidad objetiva de la subjetiva.

2.1 La responsabilidad objetiva

Ahora bien, la responsabilidad objetiva del empleador en los accidentes laborales que han tenido los trabajadores la encontramos tipificada en nuestro ordenamiento jurídico colombiano en el Sistema de Riesgos Laborales en la Ley 1562 de 2012. Esta responsabilidad es suplida por los administradores de riesgos laborales quienes son estos los que conforman el sistema general de seguridad social la cual tiene la responsabilidad de proteger y ayudar al trabajador que tenga accidente laboral, entregándoles asistencia médica ya sea en urgencias, rehabilitación y ayudas económicas.

Es así, que la responsabilidad objetiva derivada del patrono es aquella donde el empleador le corresponde pagar no por ser considerado el causante del daño ocasionado al trabajador, sino por ser aquel el creador del peligro que ocasiono el daño, esto significa que no tiene mucha

importancia como ocurrió el accidente, lo que realmente nos interesa es el riesgo que se presenta en el desarrollo de la actividad laboral por lo tanto debe reparar el daño producido.

Igualmente, en el entorno laboral de Colombia y el mundo se encuentra inmersa una gama de riesgos específicos los cuales son desengrosados cuando sucede un accidente de trabajo o se presenta una enfermedad laboral. De lo cual podemos decir que existe un sistema de tarifas de peligros laborales establecida de la siguiente forma; “riesgo mínimo, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto, riesgo máximo” (Martinez, 2003)

De este modo, y de acuerdo con la anterior tarifa de peligros laborales las empresas deben afiliarse y realizar las cotizaciones al sistema de riesgos laborales de lo cual podemos apuntar que dependiendo del riesgo que corre el trabajador al desarrollar la actividad laboral así será el valor que se deberá entregar a la administradora de riesgos laborales

Además, una de las cualidades más importantes de la responsabilidad objetiva, se deriva de las prestaciones económicas y de las indemnizaciones las cuales deben recibir los trabajadores que sufran accidentes o enfermedades laborales, ya que es su derecho por ley y que el patrono debe hacerla efectiva por medio de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), sin la necesidad de acudir a un juez para que persiga el pago de una indemnización o de una pensión de invalidez de riesgo laboral.

Por consiguiente, el patrono traslada su responsabilidad a la Administradora de Riesgos Laborales, ya que, es esta la encargada de prestar la atención y servicios médicos, como también

es la encargada de iniciar el examen de pérdida de capacidad para laborar, del mismo modo se encarga de resarcir el daño producido por la gravedad del accidente laboral.

2.2 La responsabilidad subjetiva.

La responsabilidad Subjetiva se configura del derecho que busca reparar o restaura junto a la connotación jurídica de la responsabilidad del patrono derivado de los accidentes laborales enfocados al sistema subjetivo normativo de la justicia laboral con el fin de que sea la justicia la que tome las medidas necesarias contra el patrono ya sea mediante sanciones que lo obliguen a cumplir con el reconocimiento y pago de indemnización por perjuicios al trabajador.

En Colombia encontramos esta protección normativa de la responsabilidad subjetiva del patrono en el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo la cual establece en pocas palabras que si está demostrada la culpa del patrono en la ocurrencia del accidente laboral o de la enfermedad, el patrono está en la obligación de reconocer la indemnización total por los perjuicios ocasionados.

De lo anterior podemos decir, que, el entendimiento e importancia de la norma citada corresponde estrictamente a una a responsabilidad fundamentada rigurosamente en la culpa. Por lo general se habla de culpa en materia penal, pero en materia laboral las consecuencias no son iguales, siendo que la culpa en materia penal da lugar a una sanción punitiva al indiciado, todo lo contrario, en la culpa laboral por parte del patrono quien será sancionado pecuniariamente con la obligación de indemnizar al empleado que sufrió el accidente laboral.

2.3 Constitución de la culpa patronal.

La culpa patronal se encuentra subdividida en tres componentes esenciales el cual se tienen que demostrar dentro del proceso judicial, estos elementos se establecen como:

- a- El hecho generador.
- b- El daño o perjuicio.
- a El nexo de causalidad.

El cual se desarrolla en forma general de la siguiente manera:

2.3.1 El hecho generador.

El hecho generador de daños en el accidente laboral que acarrea el trabajador, es exactamente este suceso desafortunado dentro del trabajo que produce la responsabilidad del patrono, sin importar si la responsabilidad es objetiva o subjetiva. En el efecto que se demuestre la culpa siempre será subjetiva por lo cual el trabajador tiene derecho a que se le repare el daño ocasionado.

En otras palabras, el acontecimiento del suceso es la causa del perjuicio, aunque lo importante es la responsabilidad subjetiva del patrono fundada en la culpa, generada por la omisión o negligencia, siendo esta omisión el hecho generador del daño ocasionado al trabajador ya que el patrono tuvo la oportunidad de evitar el accidente.

2.3.2 Daño o perjuicio.

Este elemento de responsabilidad patronal tiene claro que en cualquier accidente laboral se produce un perjuicio o daño que puede derivarse de esta un déficit de la capacidad para laborar que puede producir un grado alto de invalidez o la muerte, por lo cual es de gran relevancia reconocer el daño mediante el examen de pérdida de capacidad laboral ya que es este el que da a conocer el estado real de salud del trabajador.

2.3.3 Nexa de causalidad.

Este último elemento para configurarse la responsabilidad patronal consiste en el vínculo que existe entre el hecho y el daño provocado, en este sentido se debe demostrar que el daño sufrido es fruto del accidente laboral.

Este elemento se entiende como aquella causa que produce un efecto, de esto podemos entender que para hacer responsable o condenar al patrono primero se debe demostrar la relación entre el daño ocasionado y el hecho o culpa del patrono.

Capítulo 3. La Responsabilidad Patronal con Respecto a la Culpa del Accidente Laboral.

Para relacionar al patrono con la responsabilidad del accidente es necesario primero hablar de las obligaciones del patrono con el sistema general de riesgos laborales.

Ya que primeramente el patrono es aquel que tiene la responsabilidad de afiliar al trabajador en el Sistema General de Seguridad Social, del mismo modo está encargado de realizar la cotización mensualmente, una de las obligaciones más relevantes del patrono es aquella en el cual pretende la protección integral en salud de todos los trabajadores y del ambiente laboral.

Ahora bien, en el cual el patrono implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo donde debe existir tanto la participación del patrono como la de los empleados, todo esto con el fin de ir mejorando todo lo relacionado con el ambiente laboral y sus circunstancias lo que puede conllevar a un ambiente sano dentro de la empresa.

En consecuencia, el patrono le corresponde asegurar que la empresa siga todos los lineamientos normativos descritos en la Ley 1562 de 2012 en su artículo 14, el cual se encuentra enfocado en el área de la salud y la seguridad laboral en la empresa, donde se deben seguir por parte de la misma los parámetros exigidos por el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia. (Ballesteros, 2006)

Es así, que en Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 216, se encuentra tipificado la responsabilidad del patrono, de la siguiente manera:

Culpa del empleador. Cuando exista culpa suficiente comprobada del (empleador) en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo. (Pág. 58).

Esta culpa tiene alusión o importancia al incumplimiento del patrono en sus obligaciones de prevenir o evitar todo tipo de riesgo dentro de la empresa o en el desarrollo de las funciones como empleado. Siendo que estas obligaciones del patrono deben cubrir no solo la afiliación al sistema y su concerniente cotización mensual ya que esta protección debe ser integral como se establece la normatividad actual colombiana.

Por consiguiente, si el patrono no realiza con cabalidad las obligaciones que le acarrear como la de no afiliar a sus trabajadores al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo o no entregar las cotizaciones durante la validez del contrato. Si llega a ocurrir un accidente laboral, justamente como de aquellas sanciones que haga falta por no cumplir con sus obligaciones como patrono.

Siguiendo lo anterior, aquellas sanciones que debe recibir el patrono por su incumplimiento en sus funciones se tipifican en la Ley 1562 de 2012 en su artículo 7, en el cual podemos

observar que estas sanciones aclaran que la falta de pago durante el contrato en el Sistema General de Riesgos Laborales no produce la desafiliación de empleados afiliados, la normatividad dispone que en la situación en la cual el patrono está en deuda para hacer efectivo sus cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales, el patrono será aquel que deberá responder por todos los pagos realizados por la entidad.

Es así, que, la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), al cubrir la atención médica necesaria de los trabajadores que hayan sufrido algún accidente o enfermedad derivada del trabajo, igualmente, deberá cubrir los pagos de las cotizaciones dejadas de percibir o que se encuentren todavía en mora.

Por lo tanto, estas disposiciones ratifican la responsabilidad por salud y seguridad de los empleados el cual recae sobre el patrono, por ende cuando ocurre un accidente laboral son los Administradores de Riesgos Laborales las que se encargan de prestar al empleado que ha sufrido el accidente las prestaciones como asistencia médica y económica requerida.

Todo esto consagrado de la esencia misma de la actividad desarrollada por el empleador. En consecuencia, el patrono deberá reconocer la indemnización a la que tenga lugar por todos los daños ocasionados siempre y cuando se demuestre la culpa del patrono ligada a las obligaciones que tiene que cumplir a cabalidad por estar establecidas en la Ley. (Ayala, 2005)

Capítulo 4. Jurisprudencia Frente a la Responsabilidad Patronal.

Dentro de todos estos pronunciamientos y decisiones por parte la Corte Suprema de Justicia de la Sala Laboral, en varias proporciones se ha puesto en la tarea de examinar dichos eventos, desde la base de nuestro Ordenamiento Jurídico, frente al empleo de las sanciones laborales en la búsqueda de la responsabilidad patronal.

De esta forma, se ha partido de la concepción de persona desde la normatividad, describiendo de una forma comprensiva tanto la responsabilidad patronal a las empresas representadas por personas jurídicas como a las naturales o individuales.

4.1 Corte suprema de justicia. Sala de casación laboral, (2017). Expediente 3708.

Magistrado ponente: Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

Accionados: Palmas Oleaginosas del Magdalena Ltda. “PADELMA LTDA.”

Accionantes: Javier Manuel Escorcía Gómez y Francisco Manuel Escorcía

Montenegro.

Antecedentes

Los accionantes antes mencionados, entablan una demanda ordinaria laboral en contra de **PALDEMAR LTDA**, todo esto con el fin de que se le reconocieran los derechos que tenían en relación a la seguridad social en pensiones desde el 14 de abril de 2008 hasta el 25 de abril de

2009 y además al pago a todo lo adeudado con la seguridad social que durante el tiempo que laboraron nunca se les pago.

Esta solicitud tiene que ver con lo acontecido el 25 de abril de 2009, cuando ocurrió el accidente de trabajo, aproximadamente a las 8 y 30 am, mientras cumplía la labor de corte del fruto de corozo, con su herramienta de trabajo consistente en una vara de aluminio de 12 metros de altura, el piso estaba mojado por la lluvia, y las ramas de los árboles impedían visualizar los cables eléctricos que se encontraban arriba de la palma.

En fin, anotó, las condiciones del terreno y las herramientas y la dotación de trabajo no estaban adecuadas contra riesgos accidentales, lo que hizo que recibiera una descarga de alrededor 13 mil voltios y le produjera quemaduras de segundo y tercer grado en todas las partes de su cuerpo.

Toda esta petición se realizó con el fin de que el señor **JAVIER ESCORCIA**, pudiese adquirir la pensión de invalidez por la pérdida del más 50% de su capacidad laboral.

Sentencia de Primera Instancia.

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Santa Marta, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 9 de octubre de 2013, declaró la existencia de los dos contratos de trabajo con la cooperativa y la solidaridad entre las dos entidades convocadas a juicio,

e impuso condena por las prestaciones laborales; en lo que interesa al recurso de casación, declaró la culpa patronal en el accidente de trabajo sufrido por **JAVIER MANUEL** el 25 de abril de 2009 y condenó solidariamente a las codemandadas a pagar a favor del accidentado.

1.) La pensión de invalidez a partir del 25 de abril de 2009, en cuantía equivalente a \$585.000;

2.) El retroactivo pensional al 30 de septiembre de 2012, equivalente a \$35.214.044;

3.) Las prestaciones sociales derivadas del contrato;

4.) Daños morales en el monto de 100 SMLMV;

5.) Perjuicios fisiológicos por \$15.000.000;

6.) Y, a favor de los padres y de las menores hijas, 50 SMLMV a cada uno, por Perjuicios morales. (Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, 2017, Expediente 3708).

Es así, que la Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, (2017). Expediente 3708. Magistrado Ponente: Jorge Mauricio Burgos Ruiz, ratifica la medida instaurada en primera instancia. (Corte Suprema de Justicia. Sala de casación Laboral, 2017)

4.2. Corte suprema de justicia. Sala de casación labora, (2017). Expediente 9355,

Magistrada ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Accionados: PANTEX -EMPRESA PERTENECIENTE A TEXTILES FABRICATO TEJICONDOR S.A”

Accionantes: Rodrigo Antonio Rodríguez Acevedo.

Antecedentes.

El 29 de junio de 2004 el señor **RODRIGO ANTONIO RODRÍGUEZ ACEVEDO**, laboraba para la empresa **PANTEX -EMPRESA PERTENECIENTE A TEXTILES FABRICATO TEJICONDOR S.A** como latonero de la misma, con el desafortunado de que tuvo un accidente y falleció en su sitio de trabajo, al caer de una altura de 10 metros a las tres de la tarde, es así que la demanda inicial estuvo dirigida a que se condene a las accionadas, en forma individual o solidaria, al pago de la indemnización plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, la indexación y las costas del proceso. Ya que se pudo asumir la responsabilidad patronal, ya que en el momento del accidente el señor Rodrigo Antonio no portaba los elementos de seguridad industrial y más aún ya que se encontraba a una altura la cual por obligación debía portar dichos elementos.

Es así, que el señor **RODRIGO ANTONIO RODRÍGUEZ** le informo a su supervisor sobre las condiciones en que se encontraban los largueros el cual el señor supervisor le dijo que no se preocupara que trabajara en esas condiciones.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA. El Juzgado Laboral del Circuito de Bello Antioquia, mediante fallo de 26 de noviembre de 2007, previo a precisar que «la cooperativa actuaba como intermediaria o empresa de servicios temporales» y dándole prevalecía a «la realidad sobre las formas», con fundamento en el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, afirmó que «Rodrigo A. Rodríguez Acevedo prestó sus servicios en forma personal a la cooperativa **COOTRALSER** cumpliendo sus labores en la planta Pantex propiedad de la Sociedad Textiles Fabricato Tejicondor S.A.», absolvió a las demandadas de las pretensiones formuladas en su contra e impuso las costas del proceso a cargo de la parte demandante (f.º 553 a 569).

Decisión.

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Bello Antioquia el 26 de noviembre de 2007 y, en su lugar, condenar a **TEXTILES FABRICATO TEJICONDOR S.A.** y solidariamente a la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO AL SERVICIO «COOTRALSER»** a pagar a la parte demandante por concepto de lucro cesante consolidado y lucro cesante futuro, la suma de **TRESCIENTOS SETENTA Y UN MILLONES SEISCIENTOS DIEZ Y SIETE MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS CON SETENTA CENTAVOS** (\$371.617.945.70), que se distribuirá en un 50% para la cónyuge sobreviviente **SUSANA OROZCO** y el otro 50% en partes iguales entre los hijos **JUAN CARLOS** y **LISSET VIVIANA RODRÍGUEZ OROZCO**.

SEGUNDO. - CONDENAR a TEXTILES FABRICATO TEJICONDOR S.A. y de manera solidaria a la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO AL SERVICIO «COOTRALSER»**, a pagarle a la parte demandante por concepto de perjuicios morales, la suma de NOVENTA MILLONES DE PESOS (\$90.000.000) que se distribuirá en partes iguales entre la cónyuge sobreviviente y los dos hijos del causante

TERCERO. - Costas, conforme se indicó en la parte motiva de esta providencia. (Expediente 9355, 2017). (Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral,, 2017)

Capítulo 5. Conclusiones

Con el desarrollo de esta monografía jurídica de investigación, podemos concluir que la responsabilidad patronal en nuestro Ordenamiento Jurídico se encuentra ampliamente tipificada por las leyes, la doctrina y la jurisprudencia, en el ámbito del derecho laboral, la ocurrencia de un accidente le puede ocasionar un daño o perjuicio al trabajador, pero así mismo, éste, se encuentra amparado, por ejemplo, con la Ley 1562 de 2012.

En la cual se aborda la responsabilidad objetiva por parte del empleador, en hechos en los cuales se hace culpable de un daño, que es prevenible así mismo, si realiza la afiliación de su empleado a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL), dichas entidades son las encargadas de amparar y proteger los derechos del trabajador y de iniciar el examen de la pérdida de la capacidad laboral en caso de ser necesario.

De igual manera, en su Artículo 216 el Código Sustantivo del Trabajo establece la responsabilidad subjetiva, como mecanismo para reparar el daño cuando está suficientemente acreditada la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente, y será éste el encargado de indemnizar al empleado.

Es por lo tanto indispensable que el empleador tenga en cuenta las posibles afectaciones que puedan dar lugar a un accidente laboral ocasionado por la improvisación, el desconocimiento o la imprudencia tanto del empleado como del empleador, frente a un hecho generador, de un daño o perjuicio y un nexo de causalidad, elementos esenciales en la composición de la culpa

patronal, y que se pueden prevenir, si se cumplen los reglamentos establecidos en nuestro Ordenamiento Jurídico en relación con la legislación laboral.

Es imperativo que ambas partes sigan todos los lineamientos normativos descritos dentro de la seguridad laboral e industrial en el lugar de trabajo, dando como resultado una verdadera protección tanto jurídica como de bienestar del trabajador y su empleador.

Igualmente la implementación de la seguridad ocupacional en las empresas, es de suma importancia para mantener una sana relación entre los trabajadores y su ambiente de trabajo, muchas veces los patrones por desconocimiento o por un ahorro sustancial en temas económicos, no brindan este tipo de herramientas de dotación, que se establecen en el Artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, enfocados en el área de la salud y la seguridad en los lugares de trabajo, lo que a su vez puede llevar a futuro a más gastos cuando sus empleados se ven involucrados en accidentes laborales, todo esto conllevando a que se dé por parte del empleado una pérdida de capacidad laboral, es de esta manera, que se deben implementar de una forma más efectiva todas las medidas de seguridad para una protección física, dentro del área laboral.

Finalmente aunque en algunas ocasiones, el empleado puede ser víctima de acoso laboral por parte de su empleador para que se cumplan con las metas y resultados planteados, dicha necesidad no puede opacar o eliminar los derechos laborales y de protección de los trabajadores y en ese sentido el aparato judicial nos permite hacer valer sus derechos estableciendo, orden y justicia.

Referencias

- Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES. (2019). *Calificación de pérdida de capacidad laboral*. Obtenido de <https://guiatramitesyservicios.bogota.gov.co/tramite-servicio/calificacion-de-perdida-de-capacidad-laboral/>
- Ámbito Jurídico. (2017). *Trámite de calificación de pérdida capacidad laboral se prorroga ante concepto favorable de rehabilitación*. Obtenido de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/tramite-de-calificacion-de-perdida-capacidad-laboral-se>
- Ayala. (2005). *Riesgos Profesionales*. . Bogotá: Salud laboral.
- Ballesteros. (2006). *Instituciones de Responsabilidad Civil Tomo III*. Obtenido de <http://books.google.com/books?isbn=958>.
- Corte Constitucional, Sala Plena. (11 de 04 de 2011). *Sentencia T-268*. Obtenido de <http://corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-268-11.htm>
- Corte Suprema de Justicia. Sala de casación Laboral. (2017). *Expediente 3708*. (M. P. Ruiz., Ed.)
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral,. (2017). *Expediente 9355*. (M. P. Quevedo., Ed.)
- Hernández, I. (1995). *Los elementos fundamentales del daño*, . Bogotá. D.C. : editorial Doctrina y la ley. .
- Irisarri. (2010). *Responsabilidad Extracontractual del Estado*. . Bogotá.: Pontificia Universidad Javeriana. .
- Martinez. (2003). *Responsabilidad Extracontractual*. Bogotá: Temis.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2014). *Decreto 1507 Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-1507-DE-2014.pdf>
- Monsalve, R. &. (2011). *La Pérdida de la capacidad para laborar, de la discapacidad devengada por el estado de salud*. .
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2006). *La interacción de las personas con diferencias físicas como mentales*. . España.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). . (2001). *Informe de la discapacidad frente a los accidentes de tránsito*, . Costa Rica.
- Secretaría del Senado. (1993). *Ley 100, art. 46 y 141* . Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html
- Sepúlveda, T. (2011). *Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional*. . Bogotá D.C. : Editorial Doctrina y la Ley. .
- Tamayo. (2005). *Responsabilidad Civil Contractual y Extracontractual*. . Bogotá.: Doctrina y la Ley. .
- Valdez. (2009). *Responsabilidad Contractual*. . Obtenido de Universidad Santiago de Cali. : <https://actualicese.com/actualidad/2017/07/28/calificacion-de-perdida-de-capacidad-laboral-documentos-a-reunir-y-tramite-para-obtenerlo/>