



**EL LIMBO JURÍDICO-LABORAL EN COLOMBIA: ANÁLISIS DE LA
INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL POR ENFERMEDAD GENERAL.**

José Miguel Osorio Cardona.

Trabajo de Grado

Asesor:

Nicolás Ceballos Bedoya

UNIVERSIDAD EAFIT

Escuela de Derecho

Derecho

Medellín

2024

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	5
ABSTRACT	6
1. INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
3. JUSTIFICACION.....	14
4. OBJETIVOS PRINCIPALES	17
4.1 OBJETIVO GENERAL.....	17
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
5. MARCO REFERENCIAL	18
5.1 MARCO TEÓRICO	18
5.1.1 <i>Incapacidad Laboral</i>	18
5.1.1.1 Incapacidad Parcial	19
5.1.2 <i>Modelo de Sistema de Salud Ocupacional</i>	21
5.1.3 <i>Estabilidad Laboral y Derechos de los Trabajadores</i>	23
5.1.4 <i>Modelo de Derechos Humanos en la Incapacidad Laboral</i>	24
6. RESULTADOS.....	27
6.1 LAS IMPLICACIONES JURÍDICAS DE LA NORMATIVA ACTUAL SOBRE LA INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL POR ENFERMEDAD GENERAL, ENFOCÁNDOSE EN CÓMO LAS LEYES Y REGULACIONES AFECTAN LA	

SEGURIDAD Y ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES	
COLOMBIANOS.	28
6.1.1 <i>Análisis de la Normativa Vigente</i>	29
6.1.2 <i>Procedimientos de Reconocimiento de la Incapacidad</i>	36
6.2 LAS PRINCIPALES CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL FENÓMENO DEL LIMBO LABORAL PARA LOS TRABAJADORES AFECTADOS.	40
6.2.1 <i>Factores Contribuyentes al Limbo Jurídico-Laboral</i>	41
6.2.2 <i>Impacto en la Estabilidad Laboral y Económica de los Trabajadores</i>	43
6.3 LA EFICACIA DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN ACTUALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS Y JUSTICIA SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES QUE ENFRENTAN UNA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD NO RECONOCIDA.....	46
6.3.1 <i>Análisis Crítico de las Políticas Públicas Actuales</i>	47
6.3.2 <i>Eficiencia de los Mecanismos de Protección Social en Casos de Incapacidad</i>	49
6.4 MEJORAS AL MARCO LEGAL Y POLÍTICAS PÚBLICAS PARA ASEGURAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD POR ENFERMEDAD.....	51
6.4.1 <i>Recomendaciones para el Marco Legal</i>	52
6.4.2 <i>Diseño de Políticas Públicas Inclusivas</i>	55
7. CONCLUSIONES	58

8. BIBLIOGRAFÍA..... 60

RESUMEN

El presente estudio se sumerge en la problemática del estado de incertidumbre laboral que enfrentan los trabajadores colombianos a quienes no se les reconoce la incapacidad permanente parcial por enfermedad general. Estos trabajadores, atrapados en un limbo jurídico y social, ven comprometida su estabilidad laboral y bienestar, lo que genera una situación de vulnerabilidad que exige atención. El objetivo principal de la investigación es analizar el impacto jurídico y socioeconómico de esta problemática, enfatizando cómo afecta la seguridad y estabilidad en el empleo de estos individuos. Para abordar este objetivo, se adoptó un enfoque cualitativo y un método descriptivo, permitiendo una interpretación profunda de la situación. La información fue recolectada a través de artículos de investigación, normativas vigentes, jurisprudencia y documentos de entidades públicas. Esta metodología facilitó la comprensión de las complejidades del tema y la identificación de las implicaciones legales y sociales. Las conclusiones del estudio destacan una brecha significativa entre la legislación existente y la realidad vivida por los trabajadores afectados. Se evidenció que las políticas públicas y los mecanismos de protección actuales son insuficientes para salvaguardar los derechos de este colectivo, lo que subraya la necesidad de reformas legislativas y mejoras en la implementación de políticas que garanticen la protección y promoción de los derechos de los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad por enfermedad. El estudio concluye con un llamado a fortalecer el marco legal y político, a fin de asegurar una sociedad más justa y equitativa para todos los trabajadores colombianos.

Palabras Clave.: Incapacidad permanente parcial; Normativa sobre incapacidad laboral; Protección social; Derechos de los trabajadores; Políticas públicas en salud laboral.

ABSTRACT

The present study delves into the issue of the state of employment uncertainty faced by Colombian workers who are not recognised as having partial permanent disability due to general illness. These workers, caught in a legal and social limbo, see their job stability and well-being compromised, creating a situation of vulnerability that demands attention. The main objective of the research is to analyse the legal and socio-economic impact of this issue, emphasising how it affects the security and stability of these individuals' employment. To address this goal, a qualitative approach and descriptive method were adopted, allowing for an in-depth interpretation of the situation. Information was gathered through research articles, current regulations, jurisprudence, and public entity documents. This methodology facilitated an understanding of the complexities of the topic and the identification of legal and social implications. The study's conclusions highlight a significant gap between existing legislation and the reality experienced by the affected workers. It was evidenced that current public policies and protection mechanisms are insufficient to safeguard the rights of this group, underscoring the need for legislative reforms and improvements in policy implementation that guarantee the protection and promotion of the rights of workers vulnerable due to illness. The study concludes with a call to strengthen the legal and political framework, in order to ensure a fairer and more equitable society for all Colombian workers.

Keywords.: Partial Permanent Disability; Regulations on Occupational Disability; Social Protection; Workers' Rights; Public Policies on Occupational Health.

1. INTRODUCCIÓN

La investigación que se presenta aborda un tema de relevante importancia social y legal en Colombia, centrado en el análisis del impacto jurídico y socioeconómico que el estado de incertidumbre laboral provoca en aquellos trabajadores que, padeciendo de una enfermedad general, se ven sumidos en un limbo al no ser reconocida su incapacidad permanente parcial y enfrentando serias dificultades para continuar con su vida laboral. Este fenómeno, que afecta a un número considerable de individuos, se convierte en un punto de partida para reflexionar sobre las garantías del derecho laboral y la protección social en el país.

El estudio se enmarca en el contexto de las disposiciones normativas vigentes, que establecen la regulación de la incapacidad laboral y las responsabilidades del Estado y los empleadores en la salvaguarda de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, se ha observado que la aplicación práctica de estas normativas no siempre consigue cumplir con su propósito protector, generando casos en los que los trabajadores se encuentran desamparados y sus derechos comprometidos.

La metodología elegida es vital en la exploración del impacto legal y socioeconómico que el estado de incertidumbre laboral impone a los trabajadores en Colombia. El estudio se enfoca en un enfoque cualitativo adecuado para entender la complejidad de las vivencias y situaciones legales de los trabajadores que no logran que se reconozca su incapacidad permanente parcial por enfermedades no relacionadas al trabajo. La estrategia descriptiva de este enfoque permite analizar las circunstancias que configuran el limbo laboral y señalar las insuficiencias de las políticas públicas existentes.

Para recolectar la información necesaria que respaldaría los hallazgos y conclusiones del estudio, se seleccionaron herramientas de recolección variadas y pertinentes. Se analizaron artículos de investigación previos que ofrecen una visión de las dinámicas ya estudiadas y las teorías existentes en torno a la materia. Se examinó con detenimiento la normatividad vigente, que es el fundamento legal que rige los derechos y deberes relacionados con la incapacidad laboral. Además, se revisó la jurisprudencia relevante, que proporciona un entendimiento del tratamiento de estos casos por parte de los tribunales y las interpretaciones legales que estos han desarrollado.

Asimismo, se tuvo en cuenta la información proveniente de documentos oficiales de entidades públicas, los cuales ofrecen una perspectiva sobre cómo el Estado concibe y maneja las situaciones de incapacidad laboral. La combinación de estas fuentes permite una visión holística que abarca tanto la letra de la ley como su aplicación práctica, y cómo estas interacciones afectan la vida de los trabajadores.

La metodología implementada ha resultado clave para revelar las discrepancias entre la legislación vigente y las realidades enfrentadas por empleados vulnerables afectados por enfermedades que restringen su capacidad de trabajo. El análisis de los datos recogidos ha proporcionado una fundación firme para el desarrollo de sugerencias orientadas a perfeccionar las normas y políticas públicas, buscando como objetivo principal el fortalecimiento y la protección de los derechos esenciales de los trabajadores.

Ahora bien, al profundizar en las implicaciones jurídicas de la normativa sobre la incapacidad permanente parcial por enfermedad general, se revelan las lagunas y los retos que enfrenta el sistema jurídico colombiano. La seguridad y estabilidad laboral de los

trabajadores, que deberían ser un pilar fundamental en la legislación, en ocasiones quedan en entredicho, lo que subraya la necesidad de una evaluación crítica y detallada de las leyes y su impacto en la vida de los afectados.

El fenómeno del limbo laboral, caracterizado por la incertidumbre y la inestabilidad, tiene profundas raíces y consecuencias que van más allá del ámbito legal. Se extiende a la esfera socioeconómica, afectando no solo al individuo en su capacidad de trabajo y bienestar, sino también a su entorno familiar y social. Identificar las causas de este fenómeno y sus repercusiones permite comprender mejor la magnitud del problema y sentar las bases para formular soluciones efectivas.

Desde una perspectiva de derechos humanos y justicia social, se evalúa la eficacia de las políticas públicas y los mecanismos de protección existentes, confrontando su diseño e implementación con las realidades vividas por los trabajadores que enfrentan una situación de incapacidad no reconocida. Esta aproximación busca no solo identificar deficiencias sino también destacar buenas prácticas y lecciones aprendidas que puedan guiar futuras intervenciones.

En línea con la necesidad de una reforma integral, se proponen mejoras al marco legal y a las políticas públicas con el fin de reforzar la protección de los derechos de los trabajadores vulnerables por enfermedad. La propuesta se orienta a la creación de un entorno legal y social más inclusivo y equitativo, que responda de manera efectiva a las necesidades de este colectivo y fomente su plena participación en la sociedad.

Este estudio examina la situación jurídica y socioeconómica de los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad. Se propone ofrecer recomendaciones que, a modo de

conclusión, puedan aportar al debate y a la reflexión en torno a políticas que mejoren la protección de los derechos laborales en Colombia y contribuyan a un entorno de trabajo más equitativo y solidario.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El limbo jurídico-laboral en Colombia constituye una problemática que incide de manera significativa en la vida de los trabajadores afectados por una enfermedad general que desemboca en una incapacidad permanente parcial. Dicha condición, definida como la disminución de al menos el 5% y hasta el 49% de la capacidad laboral de una persona sin llegar a una invalidez total, les coloca en una posición de vulnerabilidad por la falta de reconocimiento adecuado y la ausencia de garantías para su sostenimiento vital (Consejo de Estado, Sentencia 08000, 2016). Esta situación no solo afecta su seguridad económica, sino que también repercute en su integridad social y emocional. Así, esta circunstancia se revela como un asunto de justicia social que requiere una intervención pronta y efectiva para salvaguardar los derechos y la dignidad de los trabajadores incapacitados parcialmente.

En el transcurso del desarrollo económico de Colombia, se han identificado falencias en su marco legal laboral, las cuales se manifiestan con mayor claridad cuando se trata de salvaguardar los derechos de los trabajadores en situaciones de fragilidad. A pesar de que la legislación laboral colombiana es meticulosa en numerosos aspectos, su aplicación respecto a las incapacidades laborales revela deficiencias estructurales. Orellanos (2022), argumenta que la regulación existente en torno a la incapacidad permanente parcial debido a enfermedad general necesita una inspección meticulosa, destacando que la ambigüedad legislativa y la ineficacia en su ejecución dejan a muchos empleados sin un respaldo jurídico adecuado. Este escenario, descrito por algunos expertos como una laguna legal, podría interpretarse, según Prieto (2020), como una manifestación de insuficiencia normativa, donde la ley no proporciona una protección real y tangible para los trabajadores afectados por incapacidad parcial. Además, Ortega Suescún (2022),

enfatisa que esta situación pone de manifiesto la urgencia de reformas legislativas que contemplen un esquema de protección más robusto y coherente con los principios de equidad y justicia social. Por tanto, es imperativo que el sistema legal colombiano evolucione para cerrar estas brechas y promover un ambiente laboral justo y seguro para todos los trabajadores.

Este vacío legal resulta en una serie de obstáculos para los trabajadores, quienes no solo deben lidiar con las limitaciones físicas o psicológicas impuestas por su condición, sino que también deben enfrentar un sistema que no les proporciona las herramientas necesarias para reinsertarse en el mercado laboral o acceder a beneficios que aseguren su sostenibilidad económica. La estabilidad laboral se convierte en una quimera para estos individuos, tal como lo expresa Gómez Campos (2023), al señalar que la incertidumbre y la falta de apoyo institucional generan un ciclo de desempleo y pobreza difícil de romper.

La incapacidad permanente parcial, lejos de ser un asunto de interés exclusivo para los afectados, tiene consecuencias que se ramifican a través del tejido social. Como ha señalado la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la incapacidad laboral no solo tiene implicaciones para la calidad de vida del trabajador, sino que también afecta la productividad y la estabilidad económica a nivel nacional (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2015).

El análisis de esta problemática requiere un enfoque multidisciplinario que considere tanto las dimensiones jurídicas como las socioeconómicas. La falta de reconocimiento de la incapacidad permanente parcial por enfermedad general deja en evidencia la necesidad de una revisión exhaustiva de las políticas públicas y los mecanismos de protección actuales. Según Duque Quintero, et al., (2016), la actualidad del

sistema colombiano no responde de manera efectiva a las necesidades de los trabajadores incapacitados, lo que subraya la importancia de proponer mejoras significativas en este ámbito.

La presente investigación busca, por tanto, no solo arrojar luz sobre las dificultades que enfrentan los trabajadores en situación de incapacidad no reconocida, sino también contribuir con propuestas concretas que puedan cerrar las brechas existentes en la legislación. Como lo indica García Castillo (2020), el desarrollo de políticas públicas inclusivas y la adaptación del marco legal son pasos fundamentales para avanzar hacia una sociedad que proteja a todos sus miembros por igual.

Por último, este estudio pretende ser un llamado a la acción para los tomadores de decisiones en Colombia. La protección de los derechos laborales y la promoción de una economía inclusiva no solo son imperativos éticos, sino también elementos esenciales para el desarrollo sostenible del país. La investigación se propone como una plataforma para el diálogo y la reflexión sobre cómo construir una sociedad más equitativa en la que cada trabajador, independientemente de su capacidad física, pueda vivir con dignidad y seguridad.

3. JUSTIFICACION

La protección de los trabajadores frente a incapacidades laborales encarna un aspecto crítico del derecho colombiano, involucrando los derechos fundamentales inherentes a la seguridad social y el trabajo. Aquellos empleados que sufren una incapacidad permanente parcial por enfermedad general se ven atrapados en un "limbo jurídico-laboral", término que describe la ambigüedad y la falta de medidas protectoras específicas dentro del sistema legal actual, lo que les deja en un estado de indefensión y desamparo (Quintero Lyons, 2017). Esta circunstancia plantea un problema de derechos humanos que compromete la dignidad y la estabilidad financiera de las personas afectadas. Tal fenómeno, catalogado como poco estudiado y reconocido en Colombia por Bach & Espejo Yaksic (2022), refleja una carencia de investigación académica y una falta de visibilidad en la agenda pública, lo cual contribuye a la inadecuada formulación y aplicación de políticas públicas dirigidas a este grupo vulnerable. Es imperativo, por tanto, que se realice una revisión metódica de la legislación y de las políticas públicas actuales, para asegurar una protección completa y efectiva que responda a las necesidades concretas de los trabajadores parcialmente incapacitados (Galindo Buitrago, et al., 2023).

Dentro del marco jurídico colombiano, el reconocimiento y la protección de los trabajadores con incapacidades laborales no reconocidas se erige como un imperativo constitucional. La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido enfática en cuanto a la obligación estatal de amparar a las personas en estado de debilidad manifiesta, principio jurídico que ha ido evolucionando desde la Sentencia T-426 de 1992 hasta desarrollos jurisprudenciales más recientes (Corte Constitucional, Sentencia T-426, 1992). Por ejemplo, la Sentencia T-760 de 2008 marcó un hito al ampliar la interpretación de las garantías de salud y seguridad social, estableciendo un mandato claro hacia la protección

efectiva y el acceso equitativo a estos derechos (Corte Constitucional, Sentencia T-760, 2008). No obstante, la Sentencia SU087/22 refleja la continua necesidad de adaptar y actualizar el sistema legal, al reconocer deficiencias en la ruta de atención a trabajadores con incapacidad permanente parcial por enfermedad general y exhortar a la implementación de procedimientos claros y efectivos que aseguren el goce efectivo de sus derechos (Corte Constitucional, Sentencia SU087, 2022). Estas decisiones resaltan la persistencia de una brecha significativa entre los principios de protección consagrados en la constitución y su traducción en acciones concretas, evidenciando la necesidad imperiosa de una revisión legislativa y de políticas públicas que concreten los preceptos constitucionales en realidades tangibles para los trabajadores incapacitados.

El interés de la Escuela de Derecho en investigar y proponer soluciones a este problema radica en su misión de promover la justicia y el Estado de derecho. Abordar este vacío legal no solo contribuye al desarrollo académico y a la comprensión profunda de los desafíos sociojurídicos del país, sino también a la formación de futuros abogados con una sólida conciencia social y un compromiso con la defensa de los derechos de los trabajadores.

En la vida profesional del investigador, el estudio de este tema permite un desarrollo especializado en un área del derecho laboral que demanda atención y soluciones innovadoras. La profundización en el análisis de la incapacidad permanente parcial y su reconocimiento legal abre un campo de acción para el abogado que busca influir en la creación de políticas públicas más justas y en la reforma legislativa, destacándose por su aporte a la protección de los derechos laborales y a la seguridad social.

La relevancia socioeconómica de la monografía se sustenta en el análisis del impacto que la falta de reconocimiento de la incapacidad permanente parcial tiene en la vida de los trabajadores. Como se ha evidenciado en múltiples estudios, la ausencia de un sustento económico adecuado aumenta la probabilidad de caer en la pobreza y la exclusión social (Stezano, 2021). Esta investigación busca, por tanto, contribuir a la comprensión de las consecuencias de este fenómeno y a la formulación de estrategias para mitigar sus efectos adversos en la sociedad colombiana.

La propuesta de mejoras al marco legal y a las políticas públicas que se desarrollará al final de esta monografía no solo es un ejercicio académico, sino también un llamado a la acción para los legisladores, los organismos de control y la sociedad civil. La implementación de estas recomendaciones tiene el potencial de traducirse en un cambio positivo real y tangible para aquellos trabajadores que actualmente se encuentran desamparados por el sistema.

De modo que, la justificación de esta investigación se asienta en la urgente necesidad de cerrar las brechas legales que afectan a los trabajadores incapacitados y en el deber moral y constitucional del Estado colombiano de asegurar el bienestar y la justicia para todos sus ciudadanos. Al abordar este tema, la monografía no solo contribuye al debate académico y jurídico, sino que también busca tener un impacto social significativo, apoyando la creación de una sociedad más inclusiva y equitativa.

4. OBJETIVOS PRINCIPALES

1.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar el impacto jurídico y socioeconómico que genera el estado de incertidumbre laboral en los trabajadores colombianos a quienes no se les reconoce la incapacidad permanente parcial por enfermedad general y que se encuentran impedidos para trabajar

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar las implicaciones jurídicas de la normativa actual sobre la incapacidad permanente parcial por enfermedad general, enfocándose en cómo las leyes y regulaciones afectan la seguridad y estabilidad laboral de los trabajadores colombianos.
2. Identificar las principales causas y consecuencias del fenómeno del limbo laboral para los trabajadores afectados.
3. Evaluar la eficacia de las políticas públicas y los mecanismos de protección actuales desde una perspectiva de derechos humanos y justicia social para los trabajadores que enfrentan una situación de incapacidad no reconocida.
4. Proponer mejoras al marco legal y políticas públicas para asegurar la protección de los derechos de los trabajadores en condición de vulnerabilidad por enfermedad.

5. MARCO REFERENCIAL

5.1 MARCO TEÓRICO

5.1.1 *Incapacidad Laboral*

La incapacidad laboral se define como la disminución o pérdida de las habilidades de un individuo para desempeñar su trabajo debido a una enfermedad o accidente. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la incapacidad laboral puede ser temporal o permanente y variar en grado, desde leve hasta total (OIT, 2015). La temporal afecta al trabajador por un período limitado, tras el cual puede retornar a sus actividades habituales, mientras que la permanente implica una disminución definitiva de las capacidades laborales.

Los conceptos de incapacidad laboral se centran en la relación entre la salud del trabajador y su capacidad para realizar tareas específicas. La teoría del "*modelo biopsicosocial*", originada por Engel (1977), propone que la incapacidad laboral no se debe comprender únicamente en términos médicos, sino también considerar factores psicológicos y sociales que influyen en la capacidad de trabajo del individuo. Esta perspectiva sugiere que la rehabilitación y la reintegración laboral deben abordar estos factores de manera integral.

Además, la teoría del "*modelo de déficit*", citada por autores como Waddell & Aylward (2010), argumenta que la incapacidad laboral debe ser vista como una consecuencia directa de la enfermedad o lesión, enfocándose en la limitación funcional que un problema de salud impone sobre el trabajador. Este enfoque ha sido criticado por su

visión reduccionista, que no toma en cuenta la complejidad de factores que pueden influir en la capacidad laboral de una persona.

En el contexto legal y socioeconómico, la incapacidad laboral se asocia con el derecho a recibir compensaciones o beneficios, y el deber del Estado y los empleadores de proveer condiciones adecuadas para la recuperación y reinserción laboral de los afectados. La legislación colombiana, por ejemplo, contempla un sistema de riesgos laborales destinado a proteger a los trabajadores en caso de incapacidad derivada de su actividad laboral (Ley 100, 1993).

Por último, desde una perspectiva de economía laboral, la incapacidad puede analizarse en términos de su impacto en la productividad y el desarrollo económico. Un estudio de la OIT (OIT, 2015), destaca que una gestión adecuada de la incapacidad laboral puede contribuir al crecimiento económico, al mejorar la calidad de vida de los trabajadores y reducir el absentismo y la rotación laboral. La incapacidad laboral, por lo tanto, es un concepto multifacético que abarca aspectos médicos, psicológicos, sociales, legales y económicos. Su adecuada gestión es fundamental para el bienestar de los trabajadores y la sociedad en general.

5.1.1.1 Incapacidad Parcial

La incapacidad parcial es un término empleado en el ámbito de la salud ocupacional y la legislación laboral para describir una situación en la que un trabajador sufre una disminución de su capacidad para realizar determinadas tareas en el trabajo debido a una enfermedad o lesión, pero sin llegar a la imposibilidad total de trabajar. La incapacidad parcial puede ser temporal o permanente, y su grado se mide generalmente en función de la

capacidad restante del trabajador para desempeñar su labor o alguna otra dentro del mercado de trabajo (Dávila Villegas, 2017).

Según la clasificación más extendida, la incapacidad parcial se refiere a una reducción de entre el 5% y el 49% en la capacidad laboral de un individuo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce la importancia de evaluar con precisión el grado de incapacidad para determinar el tipo de beneficios y compensaciones a los que el trabajador tiene derecho, así como para planificar su reintegración laboral y adaptación del puesto de trabajo (OIT, 2015).

El concepto de incapacidad parcial permanente se ha expandido más allá de la simple evaluación médica, incorporando en su análisis el entorno laboral y las posibilidades de readaptación profesional. Teorías modernas, como el modelo biopsicosocial propuesto inicialmente por Engel (1977), argumentan que factores psicológicos y sociales juegan un papel crucial en la manifestación y el manejo de la incapacidad parcial. Por tanto, las intervenciones no deben centrarse únicamente en la lesión o enfermedad, sino también en la optimización del entorno laboral y el apoyo social para facilitar la continuidad en el empleo o el retorno al mismo.

Desde un enfoque legal, la incapacidad parcial permanente puede dar lugar a beneficios específicos, tales como compensaciones económicas proporcionales al grado de incapacidad y ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo. En Colombia, por ejemplo, la legislación laboral contempla indemnizaciones y pensiones de invalidez para aquellos trabajadores que sufren de una incapacidad parcial permanente (Ley 100, 1993).

En el ámbito socioeconómico, la existencia de políticas activas de empleo y programas de reinserción laboral son de vital importancia para los trabajadores con incapacidad parcial, ya que les permite continuar siendo parte activa del mercado laboral, evitando su marginalización y contribuyendo al desarrollo económico del país. Estudios han mostrado que un enfoque integral que incluya asesoramiento, formación y adaptaciones ergonómicas puede mejorar significativamente las tasas de empleo de personas con discapacidades (Waddell & Burton, 2006).

De modo que, la incapacidad parcial se comprende mejor a través de un enfoque multidimensional que tenga en cuenta las dimensiones médicas, psicológicas, sociales, legales y económicas. Reconociendo la complejidad de esta condición, es imperativo que las políticas y las prácticas laborales se orienten hacia la inclusión y el apoyo de los trabajadores con discapacidades parciales.

5.1.2 Modelo de Sistema de Salud Ocupacional

El Modelo de Sistemas de Salud Ocupacional es un enfoque integral que considera la salud y la seguridad en el trabajo como resultado de la interacción de múltiples factores, incluyendo las características individuales del trabajador, el ambiente laboral, las prácticas de trabajo y los sistemas de gestión de salud ocupacional. Este modelo reconoce la complejidad de las relaciones entre estos factores y cómo influyen en la incidencia y manejo de las incapacidades parciales.

Uno de los conceptos fundamentales dentro de este modelo es la "prevención", que se refiere a la implementación de medidas diseñadas para evitar la aparición de lesiones o enfermedades en el lugar de trabajo. Esto incluye la evaluación de riesgos, que es el

proceso sistemático de identificación y análisis de los peligros que pueden causar daño a los trabajadores. La prevención efectiva también implica la promoción de prácticas de trabajo seguras y la creación de entornos laborales que minimicen los riesgos de lesiones o enfermedades (Sauter & Murphy, 1995).

Otra piedra angular del modelo es la "*intervención temprana*", que se centra en la detección precoz de los signos y síntomas de las enfermedades laborales y la implementación de medidas correctivas antes de que la condición progrese a una incapacidad parcial o total. La rehabilitación, como parte integral de este modelo, se orienta hacia la recuperación funcional del trabajador y su reintegración al trabajo, lo que puede requerir adaptaciones en el puesto de trabajo o en las tareas asignadas.

Las teorías que sustentan el Modelo de Sistemas de Salud Ocupacional se basan en la ergonomía, la psicología del trabajo, la salud pública y la gestión de riesgos. La ergonomía, por ejemplo, se enfoca en el diseño del puesto de trabajo y las herramientas para ajustarse a las capacidades y limitaciones del trabajador, mientras que la psicología del trabajo examina los aspectos cognitivos y emocionales que pueden afectar la salud y el bienestar del trabajador (Karsh, 2006).

Desde un punto de vista organizacional y gubernamental, este modelo implica la implementación de políticas y regulaciones que aseguren la supervisión y el cumplimiento de las normas de salud y seguridad. Además, promueve la colaboración entre empleadores, trabajadores y profesionales de la salud para crear sistemas de salud ocupacional efectivos y sostenibles (World Health Organization [WHO], 2001).

El Modelo de Sistemas de Salud Ocupacional es, por tanto, un marco multidisciplinario que puede mejorar las prácticas de salud y seguridad laboral y contribuir a la gestión efectiva de la incapacidad parcial. Este enfoque sistémico, al considerar todos los elementos interrelacionados del mundo laboral, puede ser particularmente beneficioso para diseñar políticas y programas que no solo prevengan las incapacidades, sino que también faciliten la rehabilitación y la reintegración de los trabajadores a sus actividades.

5.1.3 Estabilidad Laboral y Derechos de los Trabajadores

La estabilidad laboral se refiere a la seguridad que tiene un trabajador respecto a la permanencia en su empleo y a las condiciones que aseguran la continuidad de su relación laboral. Este concepto está intrínsecamente ligado a los derechos de los trabajadores, los cuales son un conjunto de normas jurídicas y principios que tienen como objetivo proteger la integridad, libertad y dignidad del trabajador en su entorno laboral (Blanpain & Baker, 2016). Los derechos laborales incluyen una amplia gama de estándares, como el derecho a un salario justo, condiciones de trabajo seguras, jornadas laborales razonables, libertad de asociación y negociación colectiva.

Dentro de las teorías que abordan la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores, la Teoría de la Segmentación del Mercado Laboral ofrece una perspectiva relevante. Esta teoría sugiere que el mercado de trabajo está dividido en segmentos o "submercados" separados, en los que las condiciones de empleo y estabilidad laboral varían significativamente (Doeringer & Piore, 1971). El "mercado primario" se caracteriza por trabajos con alta estabilidad, buenos salarios y beneficios, y una progresión de carrera

definida, mientras que el "mercado secundario" es menos estable, con salarios más bajos, beneficios limitados y poco potencial de avance.

Otra teoría relevante es la Teoría Institucional, que se enfoca en cómo las instituciones sociales, políticas y económicas, como el gobierno, los sindicatos y las leyes laborales, configuran el mercado laboral y, por ende, la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores. Según esta teoría, las instituciones pueden crear normas y regulaciones que fomenten la estabilidad en el empleo y protejan los derechos de los trabajadores (Kaufman, 2010).

La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) establece en su Artículo 23 que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Este principio ha sido desarrollado en numerosos tratados internacionales y legislaciones nacionales, promoviendo políticas de empleo que buscan la estabilidad laboral y la protección de los derechos de los trabajadores, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que promueve el trabajo decente y los derechos en el trabajo a nivel global (OIT, 1999).

La estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores, por lo tanto, son conceptos fundamentales para el desarrollo de políticas laborales y económicas que buscan no solo el crecimiento económico, sino también la equidad social y el bienestar de los individuos en la fuerza laboral. La promoción de estos derechos es esencial para el desarrollo sostenible y el progreso social.

5.1.4 Modelo de Derechos Humanos en la Incapacidad Laboral

El Modelo de Derechos Humanos es un marco teórico que promueve la protección y el respeto de los derechos fundamentales de todas las personas, incluyendo expresamente a aquellas con discapacidad. La OIT y las normativas internacionales de derechos humanos, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), enfatizan la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y el derecho a un trabajo digno para las personas con discapacidad (OIT, 2015; Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2006).

Este modelo sostiene que las personas con discapacidad deben tener acceso a empleos adecuados a sus habilidades y condiciones, sin discriminación y en igualdad de condiciones con los demás. Esto implica el derecho a condiciones laborales justas y favorables, incluyendo igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, seguridad en el lugar de trabajo y un ambiente laboral adaptado a sus necesidades (Degener, 2016).

El Modelo de Derechos Humanos también aborda la responsabilidad legal y ética de los empleadores y del Estado hacia los trabajadores con discapacidad. Los empleadores tienen la obligación de realizar ajustes razonables para facilitar el acceso al empleo y la permanencia en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad, a la vez que el Estado debe garantizar la promoción y protección de los derechos laborales de este colectivo mediante legislación eficaz y políticas adecuadas (Degener, 2016; OIT, 2015).

La teoría de la Capacidad de Amartya Sen y Martha Nussbaum complementa el Modelo de Derechos Humanos al promover la evaluación de la calidad de vida en términos de la libertad para alcanzar el bienestar, más que en la mera acumulación de bienes. Dentro del ámbito laboral, esta teoría argumenta que las personas con discapacidad deben tener la

posibilidad de cultivar y ejercer sus capacidades y talentos, contribuyendo así al desarrollo de su identidad y al logro de sus objetivos personales (Nussbaum, 2006); (Sen, 1999).

La implementación del Modelo de Derechos Humanos en el entorno laboral requiere una comprensión holística de las discapacidades y un compromiso con la inclusión. Las estrategias y políticas deben orientarse a remover las barreras físicas, sociales y actitudinales que limitan la participación plena y efectiva en el trabajo en igualdad de condiciones con los demás.

De forma que, el Modelo de Derechos Humanos enfatiza la importancia de asegurar los derechos laborales de las personas con discapacidad, subrayando la responsabilidad conjunta de los empleadores y del Estado en la creación de un entorno laboral inclusivo y equitativo. Este enfoque promueve la dignidad, autonomía y participación plena de las personas con discapacidad en la sociedad.

6. RESULTADOS

La presente sección de resultados se aboca a explorar las implicaciones jurídicas y sociales que emanan de la normativa actual en Colombia respecto a la incapacidad permanente parcial derivada de enfermedad general. Se evaluó cómo las leyes y regulaciones vigentes inciden en la seguridad y estabilidad laboral de los trabajadores colombianos, poniendo especial énfasis en aquellos que sufren de incapacidades que limitan su desempeño laboral pero que no les impiden integrarse al mercado de trabajo.

En el primer punto, se examinan las implicaciones jurídicas de la normativa sobre la incapacidad permanente parcial por enfermedad general. Se identifican y discuten los aspectos legales que definen la situación de los trabajadores que, tras un proceso de enfermedad, se ven enfrentados a la disminución de sus capacidades laborales. Se considera la legislación actual y cómo esta estructura los derechos y deberes tanto de empleadores como de empleados, con un enfoque en la estabilidad laboral y la protección social.

A continuación, se abordan las principales causas y consecuencias del fenómeno conocido como limbo laboral, un estado en el cual los trabajadores se encuentran incapacitados parcialmente para laborar, sin recibir el reconocimiento ni los beneficios que tal condición ameritaría. Esta sección indaga en las dinámicas laborales y sociales que contribuyen a la perpetuación de este fenómeno, así como los impactos que tiene en la vida de los trabajadores afectados.

Además, se evalúa la eficacia de las políticas públicas y los mecanismos de protección existentes desde una perspectiva de derechos humanos y justicia social. Este análisis crítico permite discernir si las medidas adoptadas por el Estado proporcionan un soporte adecuado para los trabajadores que enfrentan una situación de incapacidad no

reconocida, y en qué medida se alinean con los estándares internacionales en materia de derechos laborales y protección de los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad.

Finalmente, se proponen mejoras al marco legal y a las políticas públicas con el fin de asegurar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores vulnerables por enfermedad. Se sugieren ajustes normativos y estrategias gubernamentales orientadas a cerrar las brechas existentes en el sistema actual, promoviendo un entorno laboral más justo e inclusivo que resguarde la dignidad y el bienestar de todos los trabajadores colombianos, especialmente de aquellos en situación de discapacidad.

Los resultados de esta investigación aspiran a contribuir al debate sobre la protección laboral en Colombia, proveyendo una base sólida para la formulación de políticas más efectivas y para el fortalecimiento de los derechos laborales en el contexto de enfermedades que generan incapacidad permanente parcial.

6.1 LAS IMPLICACIONES JURÍDICAS DE LA NORMATIVA ACTUAL SOBRE LA INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL POR ENFERMEDAD GENERAL

La normativa colombiana referente a la incapacidad laboral constituye un marco crítico para la protección de los trabajadores que han visto reducidas sus capacidades como consecuencia de una enfermedad general. La correcta interpretación y aplicación de estas leyes es esencial para garantizar que los trabajadores en esta situación no solo reciban el reconocimiento y las compensaciones adecuadas, sino que también mantengan su seguridad y estabilidad en el ámbito laboral.

El análisis de las implicaciones jurídicas de dicha normativa ofrece una visión integral sobre cómo la legislación actual afecta la vida profesional de las personas que han

sido diagnosticadas con una incapacidad permanente parcial. Este punto de la investigación se centra en desentrañar la relación entre las disposiciones legales y su impacto directo en la seguridad laboral, la protección frente al desempleo arbitrario, y la estabilidad en el empleo de los trabajadores afectados.

Al abordar este tema, es imperativo considerar la dualidad de la legislación: por un lado, se analiza su rol protector y, por otro, se evalúan las barreras que pueden surgir de su implementación. Asimismo, se reflexiona sobre el papel de los entes gubernamentales y los empleadores en la garantía de los derechos laborales consagrados en la ley. La presente sección busca explorar estas dinámicas y ofrecer un diagnóstico detallado de las consecuencias jurídicas que la normativa impone, persiguiendo con ello un entendimiento más profundo de los retos y oportunidades que enfrentan los trabajadores colombianos en condiciones de vulnerabilidad por enfermedad.

6.1.1 Análisis de la Normativa Vigente

A lo largo del tiempo, se han establecido diversas regulaciones que han impulsado el progreso continuo en la comprensión de la discapacidad, sus implicaciones legales y los derechos asociados a ella. También se han abordado las consecuencias y los mecanismos de protección para las personas con discapacidad, así como los criterios para su clasificación y otros aspectos relacionados.

En primer lugar, la Ley 57 de 1915 marcó un hito legislativo en Colombia al establecer la responsabilidad del empleador en relación con las prestaciones económicas y asistenciales para los trabajadores con limitaciones físicas causadas por el trabajo. Esta normativa sentó las bases para la protección de los trabajadores y sus familias frente a los

riesgos laborales. Posteriormente, la Ley 10 de 1934 complementó esta legislación al reglamentar aspectos como la enfermedad profesional, los auxilios de cesantías, las vacaciones y la contratación laboral, garantizando así condiciones laborales justas y beneficios adecuados para los trabajadores.

Además, la Ley 44 de 1939 introdujo el Seguro Obligatorio y estableció las indemnizaciones por accidentes de trabajo, lo cual representó un importante avance en la protección de los trabajadores. Esta ley proporcionaba una cobertura económica en caso de sufrir lesiones o incapacidades laborales, y también estableció mecanismos para prevenir los accidentes laborales y promover la seguridad en el entorno de trabajo.

Posteriormente, el Decreto 2350 de 1944 promulgó los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo, un marco legal completo que regula las relaciones laborales en Colombia. Esta normativa fue clave para el desarrollo de la legislación laboral, ya que estableció la obligación de proteger a los trabajadores en su entorno laboral, promoviendo la justicia laboral, la equidad y el respeto de sus derechos.

En 1946, la Ley 90 creó el Seguro Social, un sistema de seguridad social que abarcaba áreas como la salud, la pensión y los riesgos laborales. Esta ley buscaba garantizar el acceso universal a servicios de salud y protección económica, mejorando así las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias.

En años posteriores, se promulgaron decretos y leyes que complementaron y fortalecieron la legislación laboral en Colombia. El Decreto 770 de 1975 estableció la regulación sobre la liquidación y el pago de las incapacidades de origen común, brindando

claridad y transparencia en el proceso de reconocimiento y compensación de las incapacidades.

En 1993, la Ley 100 introdujo el Sistema General de Seguridad Social, un cambio significativo en el sistema de protección social en Colombia. Este sistema buscaba garantizar el acceso universal a servicios de salud, pensiones y riesgos laborales, promoviendo la equidad y la protección social para todos los ciudadanos.

A lo largo de los años, se han promulgado decretos que han establecido criterios y procedimientos para evaluar las incapacidades y la pérdida de capacidad laboral. El Decreto 917 de 1999 adoptó el Manual Único para la Calificación de la Invalidez, proporcionando un marco objetivo para determinar el grado de capacidad de trabajo de una persona. En 2014, se expidió el Decreto 1507, que actualizó y complementó la normativa existente, proporcionando pautas claras y actualizadas para evaluar la pérdida de capacidad laboral y ocupacional.

En términos administrativos, el Decreto 962 de 1995 y el Decreto 1072 de 2015 establecieron disposiciones para racionalizar los trámites y procedimientos en el ámbito laboral y de salud, respectivamente. Estos decretos tenían como objetivo agilizar los procesos burocráticos y reducir la carga administrativa, facilitando así el acceso a los servicios y beneficios laborales.

De modo que, a lo largo de la historia legislativa en Colombia, se han promulgado diversas leyes y decretos que han tenido un impacto significativo en la protección de los derechos laborales y sociales de los trabajadores (Ramírez Bustamante, 2021) . Desde las primeras leyes que establecieron la responsabilidad del empleador, hasta las normativas

actuales que regulan la seguridad social y la calificación de las incapacidades, se ha buscado promover la justicia laboral, la equidad y el bienestar de los trabajadores y sus familias en el país (Angulo Marquinez , 2023).

Ahora bien, el análisis del reconocimiento de los diferentes tipos de incapacidad laboral en la legislación nacional revela la importancia que se le concede a la protección de los trabajadores en caso de limitaciones físicas o de salud que afecten su capacidad para desempeñar su labor de manera normal. Estos tres tipos de incapacidad, a saber, temporal, permanente parcial y permanente (o invalidez), son reconocidos y definidos en la legislación laboral con el fin de garantizar la adecuada atención y compensación para los trabajadores afectados (Orellanos, 2022).

En primer lugar, se tiene la incapacidad temporal, que se refiere a una imposibilidad transitoria de trabajar debido a una condición médica o lesión. En este caso, el trabajador se encuentra temporalmente limitado para realizar sus tareas habituales, pero aún no se han determinado las consecuencias a largo plazo de la patología o lesión en cuestión. Es decir, se trata de una situación en la que existe una expectativa de recuperación y retorno a las labores habituales una vez superada la condición temporal que afecta al trabajador.

Por otro lado, la legislación también reconoce la incapacidad permanente parcial, que se presenta cuando un trabajador experimenta una disminución parcial pero definitiva de su capacidad laboral. En este caso, la limitación es permanente y no se espera una recuperación total de la capacidad de trabajo, pero la disminución no supera el 50%. Esto implica que el trabajador puede seguir desempeñando ciertas tareas laborales, aunque con alguna restricción o limitación en comparación con su capacidad previa.

Finalmente, se encuentra la incapacidad permanente o invalidez, que se produce cuando un trabajador sufre una disminución definitiva de su capacidad laboral superior al 50%. En esta situación, el trabajador se enfrenta a limitaciones significativas que le impiden desempeñar su trabajo de manera efectiva y se reconoce su condición de invalidez. En estos casos, se brindan medidas de protección y compensación especiales, como pensiones por invalidez u otros beneficios, con el fin de garantizar una cierta calidad de vida y apoyo económico para el trabajador afectado.

Es importante resaltar que el reconocimiento de estos tres tipos de incapacidad en la legislación laboral busca asegurar que los trabajadores reciban la atención y protección adecuadas en caso de enfrentar limitaciones en su capacidad de trabajo. Además, esta clasificación proporciona una base para determinar los beneficios y compensaciones correspondientes, con el objetivo de garantizar la equidad y el bienestar de los trabajadores en situaciones de incapacidad.

En tal sentido, se presentan los hallazgos relativos a las implicaciones jurídicas de la normativa actual sobre la incapacidad permanente parcial por enfermedad general en Colombia. La tabla a continuación resume los efectos de las leyes y regulaciones en la seguridad y estabilidad laboral de los trabajadores afectados por dicha incapacidad:

Tabla 1. Implicaciones jurídicas de la normatividad actual

Aspecto Evaluado	Descripción de la Implicación Jurídica	Efecto en la Seguridad Laboral	Efecto en la Estabilidad Laboral

Reconocimiento de la Incapacidad	La normativa establece criterios específicos para el reconocimiento de la incapacidad permanente parcial, lo cual puede resultar en procesos complejos para que los trabajadores logren dicho reconocimiento.	Puede generar incertidumbre en los trabajadores sobre su futuro laboral al depender de procesos médico-legales para la confirmación de su estado.	La demora o dificultad en obtener el reconocimiento oficial de la incapacidad puede llevar a una falta de continuidad en el empleo.
Derechos Laborales	Las leyes vigentes garantizan ciertos derechos a los trabajadores con incapacidad permanente parcial, como ajustes razonables en el puesto de trabajo.	Estos derechos apuntan a una mayor protección laboral, aunque su aplicación efectiva puede variar según el caso.	Los trabajadores con reconocimiento de incapacidad tienen ciertas salvaguardas que contribuyen a la estabilidad, pero la falta de cumplimiento por parte de empleadores puede socavarla.
Beneficios Económicos	Se estipulan beneficios económicos y pensiones	La seguridad económica se ve reforzada por estos	La posibilidad de recibir una pensión proporciona cierta

	proporcionales para aquellos clasificados con incapacidad permanente parcial.	beneficios, siempre que el proceso de calificación sea eficiente y justo.	seguridad a largo plazo, aunque puede no ser suficiente para igualar el salario previo a la incapacidad.
Protección contra el Despido	Existen disposiciones que protegen a los trabajadores con incapacidad de despido injustificado.	Estas medidas buscan proteger el empleo de los trabajadores incapacitados, aunque la interpretación y aplicación de estas normas varían.	La protección contra el despido contribuye a la estabilidad laboral, pero puede ser insuficiente sin un cumplimiento estricto de la ley.
Acceso a la Rehabilitación	La legislación prevé el derecho a servicios de rehabilitación para facilitar la reintegración laboral.	Mejora la seguridad laboral al brindar apoyo para que el trabajador mantenga o mejore su capacidad de trabajo.	La rehabilitación efectiva puede mejorar la estabilidad laboral al permitir que el trabajador permanezca en su puesto o se reintegre

			más fácilmente al mercado laboral.
--	--	--	------------------------------------

Fuente.: elaboración propia.

Estos resultados indican que la normativa actual tiene un impacto significativo en la seguridad y estabilidad laboral de los trabajadores con incapacidad permanente parcial. Sin embargo, la eficacia de las leyes y regulaciones en proporcionar protección efectiva depende en gran medida de su implementación y del compromiso de los empleadores y las autoridades con los derechos de los trabajadores. Las discrepancias entre la ley y su aplicación práctica pueden llevar a situaciones de vulnerabilidad para los trabajadores afectados.

6.1.2 Procedimientos de Reconocimiento de la Incapacidad

En el marco de la legislación colombiana, el proceso de reconocimiento de la incapacidad permanente parcial por enfermedad general comienza con el diagnóstico de la afectación de la salud del trabajador por parte de su médico tratante. Este diagnóstico es esencial, ya que marca el inicio del camino administrativo y legal hacia el reconocimiento de la incapacidad. Una vez identificada la enfermedad general, la Entidad Promotora de Salud (EPS) correspondiente procede a otorgar una incapacidad temporal. Esta medida permite al trabajador recuperarse, mientras se clarifican las consecuencias y la evolución de su patología.

A medida que el proceso avanza y en caso de que la patología no mejore, la Comisión de Calificación de Invalidez entra en juego para evaluar el estado de salud del trabajador. Esta entidad tiene la responsabilidad de determinar si la incapacidad es de

carácter permanente parcial. Según este análisis, si se observa una disminución de la capacidad laboral en un porcentaje que oscila entre el 5% y el 49%, se establece la incapacidad permanente parcial.

Posteriormente, la EPS o la compañía de seguros subcontratada toma la responsabilidad de reconocer formalmente la incapacidad y establecer el derecho a las prestaciones económicas que corresponden al trabajador. Este reconocimiento lleva consigo el pago de una indemnización que está en proporción directa al grado de incapacidad y al historial de cotizaciones del trabajador.

El empleador desempeña un papel fundamental en el proceso de reintegración de un trabajador que ha sufrido una disminución de su capacidad laboral. Es responsabilidad de la empresa facilitar los ajustes adecuados en el entorno de trabajo o, cuando esto no es posible, considerar la reubicación del empleado en un rol acorde con sus nuevas habilidades. Sin embargo, surge un desafío adicional cuando la adaptación o la reubicación no son viables, lo que puede conducir al trabajador a un estado de indefensión y desempleo conocido como otro tipo de limbo laboral. Este escenario requiere atención especial en el estudio para proponer soluciones que salvaguarden la seguridad y el bienestar del empleado en tales circunstancias (Pereira & Giraldo Caro, 2021)

Finalmente, la EPS y el empleador deben proporcionar un seguimiento continuo y apoyo al trabajador, promoviendo su rehabilitación y facilitando su reincorporación laboral efectiva. Este proceso integral busca garantizar que el trabajador incapacitado mantenga su sustento económico y su calidad de vida, preservando su dignidad y promoviendo la justicia

social, tal como lo estipula la Ley 100 de 1993 y la normativa vigente en Colombia. (ver tabla 2)

Tabla 2. Proceso de reconocimiento de la incapacidad para la incapacidad permanente parcial por enfermedad general

Paso	Descripción	Responsable	Marco Legal	Detalles
1	Diagnóstico de la enfermedad general	Médico tratante	Ley 100 de 1993, Art. 206	El médico tratante identifica y documenta la enfermedad general que afecta al trabajador.
2	Emisión de la incapacidad temporal	EPS (Entidad Promotora de Salud)	Ley 100 de 1993, Art. 206	Se otorga una incapacidad temporal mientras se define el estado final de la patología.
3	Evaluación del estado de salud	Comisión de Calificación de Invalidez	Ley 100 de 1993, Art. 41	Después de un periodo determinado (180 días) y si la patología no mejora, se procede a una evaluación.
4	Calificación de la incapacidad	Comisión de Calificación de Invalidez	Ley 100 de 1993, Art. 41	Se determina si la incapacidad es permanente parcial, con un porcentaje de disminución de la capacidad laboral entre 5% y 49%.

5	Reconocimiento de la incapacidad permanente parcial	EPS o aseguradora subcontratada	Ley 100 de 1993, Art. 206	La EPS o la compañía aseguradora reconocen la incapacidad y el derecho a las prestaciones económicas correspondientes.
6	Pago de la indemnización	EPS o aseguradora subcontratada	Ley 100 de 1993, Art. 206	Se realiza el pago de una indemnización proporcional al grado de incapacidad y las cotizaciones previas.
7	Reajuste laboral o reubicación	Empleador	Código Sustantivo del Trabajo	El empleador debe realizar los ajustes necesarios para que el trabajador pueda seguir desempeñando sus funciones o reubicarlo en un puesto acorde.
8	Seguimiento y apoyo	EPS y empleador	Ley 100 de 1993	Se debe proporcionar seguimiento y apoyo para la rehabilitación y reincorporación laboral del trabajador.

Fuente.: elaboración propia.

Esta tabla resume el proceso legal y administrativo que se debe seguir en Colombia para el reconocimiento y manejo de la incapacidad permanente parcial por enfermedad

general, según lo establecido en la Ley 100 de 1993 y otras disposiciones relacionadas.

Cabe resaltar que la efectividad de este proceso depende de la correcta implementación por parte de las entidades responsables y del cumplimiento de la normativa por parte de los empleadores.

6.2 LAS PRINCIPALES CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL FENÓMENO DEL LIMBO LABORAL PARA LOS TRABAJADORES AFECTADOS

Teniendo en cuenta lo anterior, se adentra en el análisis de un tema de crucial relevancia en el ámbito laboral y jurídico: el fenómeno del limbo laboral, una realidad que afecta a numerosos trabajadores y que incide directamente en el tejido social y económico. Este estudio pretende desentrañar las complejas dinámicas que subyacen a este fenómeno, identificando los factores que contribuyen a su emergencia y persistencia, así como sus implicaciones tanto para los trabajadores como para el conjunto del sistema laboral.

La investigación abordará en primer lugar los factores contribuyentes al limbo jurídico-laboral, buscando comprender cómo la interacción entre las políticas de empleo, la legislación vigente y las prácticas empresariales pueden generar espacios de incertidumbre y desprotección para los trabajadores. Esta comprensión es vital para poder identificar puntos de intervención y promover un marco laboral más justo y seguro.

En segundo término, el estudio se enfocará en el Impacto en la Estabilidad Laboral y Económica de los Trabajadores, poniendo de relieve las consecuencias de encontrarse en una situación de limbo laboral. Se examinará cómo la precariedad y la falta de garantías afectan a la vida de los trabajadores, limitando su acceso a derechos laborales básicos y poniendo en riesgo su bienestar y el de sus familias.

La intención de este capítulo es proporcionar una visión integral que permita no solo entender el fenómeno del limbo laboral desde una perspectiva analítica y teórica, sino también ofrecer efectos económicos y desafíos que enfrentan los trabajadores afectados. Este enfoque multidimensional es esencial para proponer recomendaciones y estrategias efectivas que contribuyan a mitigar los efectos adversos de este fenómeno y promover un entorno laboral más equitativo y sostenible.

6.2.1 Factores Contribuyentes al Limbo Jurídico-Laboral

Dentro del contexto de la incapacidad permanente parcial por enfermedad general, la emergencia del limbo jurídico-laboral es un fenómeno complejo influenciado por múltiples factores. La investigación ha revelado que la falta de claridad y la lentitud en los procesos de calificación de invalidez actúan como catalizadores principales de este estado de incertidumbre. Los trabajadores se encuentran atrapados en una especie de purgatorio administrativo, donde la espera de una resolución definitiva sobre su situación laboral se prolonga indefinidamente.

Este retraso se ve agravado por la ausencia de una comunicación efectiva entre los organismos de seguridad social y los trabajadores, lo cual genera desinformación y ansiedad entre los afectados. Además, las discrepancias entre las evaluaciones médicas realizadas por los profesionales de salud de las EPS y las de las comisiones de calificación de invalidez contribuyen a prolongar el proceso, dejando a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad.

La transición de la incapacidad temporal a la permanente es otro momento crítico que, si no se gestiona adecuadamente, puede conducir al limbo jurídico-laboral. Durante

este período, los trabajadores pueden enfrentarse a la pérdida de ingresos y beneficios laborales, ya que no se les reconoce formalmente como incapacitados permanentes parciales, pero tampoco están en condiciones de retomar plenamente sus labores.

Consecuentemente, esta situación impacta directamente en la estabilidad económica de los trabajadores, quienes se ven obligados a navegar un sistema que los deja sin una red de seguridad efectiva. El limbo jurídico-laboral no solo afecta su bienestar financiero sino también el emocional y el social, al no poder contar con un veredicto claro que les permita planificar su futuro laboral y personal.

En resumen, el limbo jurídico-laboral emerge como un producto de la interacción de sistemas administrativos lentos, falta de coordinación entre entidades y una comunicación deficiente con los trabajadores. Este estado de incertidumbre representa un obstáculo significativo para la reivindicación de derechos laborales y la protección social de los trabajadores incapacitados de forma permanente parcial. Para ilustrar de manera más detallada este fenómeno, se presenta a continuación una tabla que resume los factores contribuyentes al limbo jurídico-laboral:

Tabla 3. Factores contribuyentes al limbo jurídico-laboral

Factor Contribuyente	Descripción	Consecuencia para el Trabajador
Procesos de calificación	Procesos lentos y poco claros para determinar la incapacidad	Prolongación del estado de incertidumbre y desprotección

Comunicación deficiente	Falta de información clara y oportuna hacia los trabajadores	Ansiedad y desconocimiento sobre el estado del proceso
Discrepancias en evaluaciones	Diferencias entre las valoraciones médicas de distintas entidades	Retrasos en la definición del estado de incapacidad
Transición de incapacidad temporal a permanente	Periodo crítico mal gestionado sin reconocimiento formal	Pérdida de ingresos y estancamiento en la situación laboral
Impacto económico y social	Afectación de la estabilidad financiera, emocional y social	Dificultad en la planificación de vida y reintegración laboral

Fuente.: Riesgos laborales y seguridad en el trabajo. (Gamboa Jiménez, 2023).

Este cuadro sintetiza los aspectos fundamentales que contribuyen a la creación y el mantenimiento del limbo jurídico-laboral, destacando las áreas críticas que requieren atención para mejorar la situación de los trabajadores afectados por una incapacidad permanente parcial por enfermedad general.

6.2.2 Impacto en la Estabilidad Laboral y Económica de los Trabajadores

La incidencia de la incapacidad permanente parcial por enfermedad general en la estabilidad laboral y económica de los trabajadores es una cuestión que ha suscitado un análisis detallado en este estudio. Al encontrarse en un estado de capacidad disminuida, los trabajadores enfrentan obstáculos significativos que perturban su continuidad laboral y su solvencia económica.

La estabilidad laboral de los individuos afectados por una incapacidad permanente parcial se ve comprometida ante la incertidumbre de su futuro en el empleo. La adaptación del puesto de trabajo o la reubicación en funciones que se ajusten a sus nuevas capacidades no siempre se gestiona de manera efectiva, lo que puede resultar en la terminación de su vínculo laboral. Este escenario es aún más complejo cuando las empresas carecen de la predisposición o de los recursos necesarios para realizar dichos ajustes, dejando a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad y sin una fuente de ingresos estable.

Desde la perspectiva económica, la inseguridad se intensifica al considerar la potencial pérdida de ingresos y los costos adicionales asociados con la condición de salud del trabajador. La espera de una resolución formal sobre su capacidad laboral restringe el acceso a beneficios y compensaciones, lo que puede traducirse en dificultades financieras. Estos desafíos se magnifican cuando el trabajador es el principal sustento de su hogar, poniendo en riesgo el bienestar económico de la familia entera.

La tensión emocional que acompaña la incertidumbre económica y laboral también es una consecuencia significativa de este proceso. Los trabajadores pueden experimentar estrés, ansiedad y una disminución en su calidad de vida, lo que a su vez puede retrasar su recuperación o adaptación a la nueva realidad laboral.

El impacto combinado de estos factores contribuye a la perpetuación del fenómeno conocido como limbo laboral. Los trabajadores con incapacidad permanente parcial se encuentran atrapados en un espacio intermedio, donde la falta de definiciones concretas respecto a su condición laboral y económica les impide avanzar hacia la recuperación y la reintegración efectiva en el mercado laboral. A continuación, se presenta una tabla que

resume el impacto del limbo laboral en la estabilidad laboral y económica de los trabajadores con incapacidad permanente parcial por enfermedad general:

Tabla 4. Impacto del limbo laboral en la estabilidad laboral y económica de los trabajadores con incapacidad permanente parcial por enfermedad general

Impacto	Descripción	Efecto en el Trabajador
Estabilidad Laboral	Incertidumbre sobre la continuidad en el empleo	Riesgo de desempleo y dificultad en la reinserción laboral
Adaptación de Puestos	Falta de ajustes adecuados en el lugar de trabajo	Desvinculación del puesto actual y desafíos en la reubicación
Seguridad Económica	Pérdida de ingresos y acceso limitado a compensaciones	Deterioro de las condiciones de vida y aumento de la vulnerabilidad
Soporte Emocional	Estrés y ansiedad debido a la incertidumbre	Afectación del bienestar emocional y retraso en la recuperación
Dependencia Familiar	Impacto en los hogares con un único sustento	Compromiso de la estabilidad económica de la familia

Fuente.: El sistema general de riesgos laborales en Colombia. (Puyana Silva, 2020).

Esta tabla ofrece una visión clara de cómo el limbo laboral afecta diversos aspectos de la vida de los trabajadores, poniendo de manifiesto la importancia de abordar este problema con medidas concretas que aseguren la protección y el respeto a los derechos laborales y económicos de los afectados.

6.3 LA EFICACIA DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN ACTUALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS Y JUSTICIA SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES QUE ENFRENTAN UNA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD NO RECONOCIDA

La efectividad de las políticas públicas y los mecanismos de protección social vigentes es fundamental para garantizar los derechos humanos y promover la justicia social entre los trabajadores que enfrentan situaciones de incapacidad no reconocida. La mirada crítica hacia estos sistemas permite evaluar en qué medida están alineados con los principios de equidad y dignidad que deben regir en una sociedad que se precia de ser justa e inclusiva. Los trabajadores que atraviesan períodos de vulnerabilidad debido a incapacidades no reconocidas se convierten en un grupo en torno al cual se puede analizar la eficacia de las intervenciones estatales destinadas a proteger a sus ciudadanos en situaciones de adversidad.

El análisis crítico de las políticas públicas actuales requiere una exploración de las leyes, normativas y programas diseñados para asistir a los trabajadores incapacitados. Tal examen debe considerar la congruencia de las políticas con los estándares internacionales de derechos humanos, así como su capacidad para responder a las necesidades concretas de los afectados. Es esencial indagar si dichas políticas están formuladas y ejecutadas con un enfoque de inclusión y si realmente contribuyen a mitigar las desigualdades y a promover la autonomía y la integración social de los trabajadores.

Por su parte, la efectividad de los mecanismos de protección social en casos de incapacidad es un termómetro que mide la temperatura de la solidaridad y la cohesión social dentro de un país. Estos mecanismos deben ser evaluados en términos de accesibilidad, suficiencia y oportunidad. La accesibilidad refiere a la facilidad con la que

los trabajadores pueden reclamar y recibir el apoyo necesario; la suficiencia, a la medida en que los beneficios cubren las necesidades básicas y contribuyen a un estándar de vida digno; y la oportunidad, al tiempo que toma proveer dicho apoyo en momentos críticos para el trabajador y su familia.

Este análisis es clave para identificar brechas, desafíos y oportunidades de mejora que, una vez abordados, podrían conducir a una mayor protección y a la realización efectiva de los derechos de este segmento de la población laboral.

6.3.1 Análisis Crítico de las Políticas Públicas Actuales

Las políticas públicas actuales referentes a la incapacidad permanente parcial derivada de enfermedades generales se enfrentan al escrutinio crítico en cuanto a su capacidad para proveer respuestas adecuadas y efectivas a las necesidades de los trabajadores afectados. Este análisis crítico busca desentrañar el grado de alineación de las políticas con los principios de protección integral y justicia social, fundamentales en una sociedad que vela por el bienestar de todos sus miembros.

Al observar el panorama actual, se detecta que las políticas públicas frecuentemente adolecen de una visión integral que abarque las múltiples facetas de la vida del trabajador incapacitado. No solo deben considerarse las consecuencias médicas de la incapacidad, sino también el impacto socioeconómico y psicológico que esta acarrea. La fragmentación de servicios y la falta de coordinación intersectorial emergen como barreras que impiden una gestión eficaz de la incapacidad, dejando a los trabajadores en un estado de incertidumbre y desprotección.

Además, la rigidez en los criterios de evaluación y reconocimiento de la incapacidad suele resultar en un número significativo de casos en los que los trabajadores no reciben la calificación adecuada para acceder a los beneficios y apoyos disponibles. Esta situación revela una desconexión entre las políticas diseñadas y la realidad vivida por los trabajadores, quienes se ven forzados a continuar en sus empleos sin el apoyo requerido o, peor aún, a enfrentar el desempleo sin una red de seguridad efectiva.

El análisis también pone de manifiesto la variabilidad en la implementación de estas políticas a nivel local y regional, lo que conduce a una falta de uniformidad en la protección de los trabajadores con incapacidad. La disparidad en los recursos y la capacidad administrativa entre diferentes regiones puede traducirse en una protección desigual y en un acceso limitado a los servicios necesarios para una adecuada rehabilitación y reincorporación al mercado laboral.

La evaluación de la política de protección al trabajador ha revelado una serie de deficiencias críticas y sus consecuencias para el trabajador. Primero, se identificó que la falta de un enfoque integral en la política vigente conduce a la desatención de las necesidades multidimensionales del trabajador, lo que implica que aspectos importantes de su bienestar quedan fuera del alcance de las intervenciones actuales. En segundo lugar, la coordinación intersectorial se encuentra fragmentada, lo que resulta en dificultades significativas para los trabajadores al gestionar efectivamente su incapacidad, ya que deben navegar por un sistema complejo y dividido. Además, la rigidez y desconexión de los criterios de evaluación establecidos generan obstáculos adicionales para que los trabajadores puedan acceder a los beneficios que merecen y necesitan (Alegría Rodríguez, 2023).

A nivel local y regional, se observa una variabilidad y disparidad en la implementación de las políticas, lo que se traduce en una protección desigual y un acceso limitado a los servicios para los trabajadores, dependiendo de su ubicación geográfica. Por último, hay una insuficiencia notable en la protección y en la promoción de la justicia social para el trabajador, lo que se manifiesta en la vulneración de sus derechos y en una falta palpable de justicia social. Estos hallazgos señalan la necesidad urgente de reformas y mejoras en los sistemas de protección al trabajador para garantizar que sus derechos sean plenamente reconocidos y efectivamente defendidos (Alegría Rodríguez, 2023).

Esto evidencia la necesidad urgente de reformular las políticas públicas para que respondan de manera más efectiva a la realidad de los trabajadores con incapacidad permanente parcial. Se requiere un enfoque más holístico y equitativo que garantice la protección de los derechos y la promoción de la justicia social en este segmento de la población laboral.

6.3.2 Efectividad de los Mecanismos de Protección Social en Casos de Incapacidad

La eficiencia de los mecanismos de protección social diseñados para casos de incapacidad permanente parcial por enfermedad general es un indicador crucial del compromiso de una sociedad con la protección de sus miembros más vulnerables. En este análisis, se examina la capacidad de dichos mecanismos para proveer cobertura y apoyo efectivo, reflejando así el nivel de inclusión social y económica garantizado a los trabajadores afectados.

Al evaluar la situación actual, se observa que los mecanismos de protección social a menudo no alcanzan a ofrecer la cobertura necesaria para los costos asociados con la

incapacidad. Las prestaciones económicas dispuestas pueden ser insuficientes para cubrir gastos médicos continuos y la pérdida de ingresos, lo que repercute directamente en el nivel de vida de los trabajadores y sus familias.

Además, la efectividad administrativa de estos mecanismos es cuestionada cuando se enfrentan a procesos burocráticos lentos y complejos. Los retrasos en la evaluación y concesión de ayudas crean períodos de incertidumbre y estrés financiero para los individuos con incapacidad, durante los cuales su situación puede deteriorarse sin el apoyo adecuado.

En cuanto a la reincorporación laboral, los programas de rehabilitación y reinserción profesional a menudo carecen de la flexibilidad necesaria para adaptarse a las capacidades residuales y las limitaciones específicas de cada trabajador. Esto puede llevar a una falta de oportunidades reales para que los individuos regresen a un empleo productivo y satisfactorio, reduciendo su sentido de autonomía y contribución a la sociedad.

Por último, se percibe una falta de seguimiento y evaluación sistemática de los programas de protección social, lo que impide identificar deficiencias y realizar ajustes oportunos para mejorar su eficacia. Al carecer de mecanismos de retroalimentación efectivos, las políticas y programas pueden permanecer estáticos y no responder a las cambiantes necesidades de la población. La tabla a continuación sintetiza los resultados del análisis sobre la eficiencia de los mecanismos de protección social en casos de incapacidad permanente parcial por enfermedad general:

Tabla 5. Análisis sobre la efectividad de los mecanismos de protección social en casos de incapacidad permanente parcial por enfermedad general

Dimensiones Evaluadas	Resultados del Análisis	Impacto en el Individuo
Cobertura Económica	Prestaciones insuficientes	Deterioro del nivel de vida
Eficiencia Administrativa	Procesos lentos y complejos	Incertidumbre y estrés financiero
Programas de Rehabilitación	Falta de flexibilidad	Limitación en la reincorporación laboral
Seguimiento y Evaluación	Ausencia de evaluación sistemática	Estancamiento y falta de mejora en los servicios

Fuente.: Disability allowance in charge of the comprehensive social security system.

Approaches to the responsibilities of the different subsystems. (Dávila Villegas, 2017).

Estos resultados demuestran que, para alcanzar una mayor eficacia en los mecanismos de protección social, es imperativo adaptar las políticas y programas a la dinámica realidad de los trabajadores con incapacidad, asegurando que las prestaciones sean suficientes, los procesos sean ágiles y los programas de rehabilitación y reinserción laboral sean personalizados y efectivos. Estas modificaciones son esenciales para asegurar la justicia social y la inclusión económica de este colectivo dentro de la estructura social.

6.4 MEJORAS AL MARCO LEGAL Y POLÍTICAS PÚBLICAS PARA ASEGURAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD POR ENFERMEDAD

En el contexto del bienestar social y laboral, la protección de los derechos de los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad por enfermedad emerge como un imperativo

ético y legal. Frente a esta realidad, se hace imprescindible revisar y mejorar el marco legal y las políticas públicas vigentes para garantizar una respuesta efectiva y humanitaria a las necesidades de este grupo. El acápite 6.4 se dedica a proponer mejoras orientadas a fortalecer la legislación y diseñar políticas inclusivas que no solo reconozcan la dignidad y los derechos de los trabajadores afectados, sino que también promuevan su integración y participación activa en la sociedad.

Las recomendaciones para el marco legal buscan ajustar y perfeccionar las normativas existentes para ampliar la cobertura y asegurar la equidad en el trato de los trabajadores con incapacidad permanente parcial por enfermedad general. Se persigue la creación de un entorno legal más robusto y sensible a las realidades cambiantes del mundo laboral y las condiciones de salud de la población trabajadora.

Paralelamente, el diseño de políticas públicas inclusivas tiene como objetivo el desarrollo de programas y estrategias que aborden de manera integral las necesidades de los trabajadores vulnerables. Estas políticas deben ser capaces de adaptarse a las particularidades de cada caso y ofrecer soluciones que faciliten la rehabilitación, el acceso a servicios de salud adecuados y la reincorporación al mercado de trabajo en condiciones justas y dignas. Este acápite, por tanto, se enfoca en la formulación de estrategias y medidas concretas que contribuyan a la construcción de un entorno laboral más justo y protegido para aquellos que enfrentan desafíos adicionales debido a su estado de salud.

6.4.1 Recomendaciones para el Marco Legal

En el análisis del marco legal vigente, se ha identificado un conjunto de áreas que requieren atención y mejoras para fortalecer la protección de los derechos de los

trabajadores con incapacidad permanente parcial por enfermedad general. La reformulación del marco legal debe enfocarse en la creación de normativas que contemplen una protección más amplia y justa para los trabajadores que enfrentan estos desafíos.

Primero, se advierte la necesidad de actualizar las definiciones y criterios legales que rigen la determinación de la incapacidad permanente parcial. Esto permitiría una valoración más precisa del grado de incapacidad y las implicaciones que tiene para el desempeño laboral del individuo, asegurando que las compensaciones y apoyos asignados sean proporcionales a la real capacidad de trabajo y necesidades del trabajador.

Asimismo, es imprescindible que el marco legal refuerce las garantías de no discriminación y de igualdad de oportunidades para los trabajadores con discapacidad. Esto incluiría la promulgación de leyes que impidan el sesgo en la contratación, promoción y despido, y que promuevan activamente la inclusión laboral a través de incentivos para las empresas que adapten sus puestos de trabajo y contraten a personas con discapacidades.

La legislación también debe contemplar medidas que faciliten la integración de estos trabajadores en el mercado laboral, como programas de capacitación y reconversión profesional. Estas iniciativas deberían estar diseñadas para proporcionar a los trabajadores las habilidades necesarias para desempeñar nuevas funciones o adaptarse a cambios en su entorno laboral.

Finalmente, es crucial que exista un mecanismo de revisión y ajuste periódico de las leyes y regulaciones, para asegurar que continúen siendo relevantes y efectivas frente a los avances médicos y cambios en el mercado de trabajo. Este proceso de actualización debe ser inclusivo y contar con la participación de todos los stakeholders, incluidos los propios

trabajadores con incapacidad, sus representantes, empleadores y profesionales de la salud.

La tabla siguiente resume las recomendaciones para mejorar el marco legal respecto a la protección de los derechos de los trabajadores en condición de vulnerabilidad por enfermedad:

Tabla 6. Recomendaciones para mejorar el marco legal respecto a la protección de los derechos de los trabajadores en condición de vulnerabilidad por enfermedad

Área de Enfoque	Recomendación Legal	Beneficio Esperado
Definiciones y Criterios	Actualizar la determinación de incapacidad	Compensaciones y apoyos más ajustados a la realidad
No Discriminación	Reforzar garantías de igualdad de oportunidades	Mejora en la inclusión laboral y reducción del sesgo
Integración Laboral	Impulsar programas de capacitación y reconversión	Facilitar el acceso y adaptación al mercado laboral
Revisión Normativa	Establecer mecanismos de revisión periódica	Mantener actualizado el marco legal frente a cambios sociales y tecnológicos

Fuente.: Analysis of Labor Vulnerability and Determinants of Decent Work. The Case of Ecuador 2008-2011 (Villacís, 2015).

Estas recomendaciones buscan proporcionar una base legal sólida y dinámica que responda adecuadamente a las necesidades de los trabajadores con discapacidad, promoviendo su bienestar y participación plena en la sociedad.

6.4.2 Diseño de Políticas Públicas Inclusivas

La concepción de políticas públicas inclusivas para atender a los trabajadores que sufren de incapacidad permanente parcial por enfermedad general es un paso fundamental para asegurar su integración y bienestar. El diseño de estas políticas debe ser holístico y considerar múltiples aspectos de la vida del trabajador, desde la atención médica hasta su reincorporación efectiva en el ámbito laboral.

En este sentido, resulta imperativo que las políticas públicas promuevan un acceso equitativo y eficiente a los servicios de salud, asegurando que los tratamientos requeridos sean oportunos y adecuados para facilitar la máxima recuperación posible. Esto implica una inversión en el sistema de salud que pueda soportar el seguimiento meticuloso y el manejo de la enfermedad de cada trabajador, así como la provisión de terapias de rehabilitación que puedan ser personalizadas según las necesidades individuales.

Además, para facilitar la reinserción laboral, las políticas deben enfocarse en la creación de programas de capacitación y readaptación profesional que tengan en cuenta las habilidades previas del trabajador y las nuevas capacidades que puedan desarrollarse tras la enfermedad. Tal enfoque no solo beneficia al trabajador, sino que también enriquece el mercado laboral con una fuerza de trabajo diversa y resiliente.

Otro aspecto fundamental es el fomento de ambientes de trabajo inclusivos. Las políticas públicas deben incentivar a las empresas para que implementen ajustes razonables en los puestos de trabajo, que permitan a los trabajadores con capacidades diferentes desempeñarse de manera efectiva y segura. Esto podría incluir adaptaciones en el equipo, flexibilidad en los horarios o cambios en las tareas asignadas.

Finalmente, es esencial que las políticas públicas establezcan sistemas de seguimiento y evaluación que permitan medir su impacto y efectividad de manera continua. La retroalimentación obtenida debe utilizarse para realizar ajustes y mejoras, garantizando que las políticas se mantengan alineadas con las necesidades actuales de los trabajadores y las tendencias del mercado laboral. La tabla a continuación resume los componentes clave para el diseño de políticas públicas inclusivas en relación con la incapacidad permanente parcial por enfermedad general:

Tabla 7. Componentes clave para el diseño de políticas públicas inclusivas en relación con la incapacidad permanente parcial por enfermedad general

Componentes de la Política	Acción Sugerida	Objetivo de la Política
Atención Médica y Rehabilitación	Acceso equitativo a servicios de salud y terapias	Maximizar la recuperación y funcionalidad del trabajador
Capacitación y Readaptación Profesional	Programas de capacitación adaptados a nuevas habilidades	Facilitar la reinserción al mercado laboral
Ambientes de Trabajo Inclusivos	Incentivos para la adaptación de puestos de trabajo	Promover la integración y productividad laboral
Seguimiento y Evaluación de Políticas	Establecer mecanismos de retroalimentación y ajuste	Asegurar la relevancia y eficacia de las políticas

Fuente.: State of Public Policy for People with Disabilities in Employment, Social Security, and Education in Tunja, Colombia (Camargo Farías & López Zamora, 2022).

A través de estas políticas públicas inclusivas, se busca ofrecer a los trabajadores con incapacidad permanente parcial las herramientas y oportunidades necesarias para vivir con dignidad y contribuir activamente a la sociedad, fomentando ambientes de trabajo más justos y beneficiosos para todos.

7. CONCLUSIONES

El estudio realizado ha conducido a conclusiones significativas sobre la situación de los trabajadores colombianos que padecen de incapacidad permanente parcial por enfermedad general, arrojando luz sobre las complejidades jurídicas y sociales que enfrentan en el ámbito laboral.

Se ha determinado que la normativa actual presenta implicaciones jurídicas que afectan la seguridad y estabilidad laboral de los trabajadores colombianos, revelando que la legislación existente no siempre ofrece la protección necesaria o adecuada. Las leyes y regulaciones vigentes no contemplan plenamente las situaciones de cambio en la capacidad laboral, lo que puede resultar en insuficiencia de cobertura y apoyo para aquellos que experimentan una incapacidad parcial.

Se identificaron las causas del fenómeno conocido como limbo laboral, que se da cuando un trabajador se encuentra en un estado de incertidumbre debido a su incapacidad no reconocida plenamente, lo cual le impide trabajar o reincorporarse efectivamente al mercado laboral. Las consecuencias de esta situación incluyen inestabilidad financiera, discriminación en el empleo y un deterioro general en la calidad de vida de los trabajadores afectados.

La evaluación de la eficacia de las políticas públicas y los mecanismos de protección existentes desde una perspectiva de derechos humanos y justicia social evidenció deficiencias significativas. A menudo, los trabajadores enfrentan barreras en el acceso a los beneficios y medidas de protección, lo que sugiere que los mecanismos actuales requieren una revisión y fortalecimiento para ser verdaderamente efectivos y equitativos.

Se propusieron mejoras al marco legal y políticas públicas con el objetivo de asegurar una protección integral de los derechos de los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad por enfermedad. Las recomendaciones incluyen la actualización y clarificación de las definiciones legales de incapacidad, el fortalecimiento de las garantías contra la discriminación, y la promoción de la inclusión laboral a través de programas de capacitación y adaptaciones en el lugar de trabajo.

En conclusión, este estudio subraya la necesidad urgente de reformas legislativas y políticas públicas que aborden las brechas existentes en la protección de los trabajadores con incapacidad permanente parcial por enfermedad general en Colombia. A través de un enfoque más inclusivo y respaldado por una sólida base de derechos humanos y justicia social, se puede mejorar significativamente la calidad de vida y la seguridad laboral de este colectivo vulnerable.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Alegría Rodríguez, A. (2023). Right to Work Evaluation in the Public Youth Policy of Santiago de Cali (2008-2023). *Papel Político, Pontificia Universidad Javeriana*, 28. Obtenido de [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/PaPo/28\(2023\)/6812569003/index.html](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/PaPo/28(2023)/6812569003/index.html)
- Angulo Marquinez , D. M. (2023). El derecho laboral en Colombia y aplicación de la normativa internacional. *DIXI, Universidad Libre*, 25(2), 1-32. doi:<https://doi.org/10.16925/2357-5891.2023.02.10>
- Bach, M., & Espejo Yaksic, N. (2022). *Capacidad jurídica, discapacidad y derechos humanos*. México D.F.: Suprema Corte de Justicia de la Nación. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://paiis.uniandes.edu.co/wp-content/uploads/CAPACIDAD-JURIDICA-DISCAPACIDAD-Y-DERECHOS-HUMANOS.pdf>
- Blanpain, R., & Baker, J. C. (2016). *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Kluwer Law International. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://smlr.rutgers.edu/sites/default/files/Documents/Faculty-Staff-Docs/Jackson_HRM%20in%20Context%20Schuler%2C%20Jackson%20%26%20Tarique%202014.pdf

Camargo Farías , D. C., & López Zamora, S. A. (2022). State of Public Policy for People with Disabilities in Employment, Social Security, and Education in Tunja, Colombia. *El Ágora, Universidad de San Buenaventura*, 22(1), 222-241. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4077/407773564012/html/>

Congreso de la Republica de Colombia. (23 de diciembre de 1993). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. [Ley 100 de 1993]. DO: 41.148. (1993). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

Consejo de Estado (01 de septiembre de 2016). Sentencia 08000 [C.P.: Palomino, C]. (2016). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=79635>

Corte Constitucional. (09 de marzo de 2022). Sentencia SU087 [M.P: Reyes, J.]. (2022). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/SU087-22.htm>

Corte Constitucional. (24 de junio de 1992). Sentencia T-426 [M.P: Cifuentes, E.]. obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-426-92.htm>. (1992).

Corte Constitucional. (31 julio de 2008). Sentencia T-760 [M.P: Cepeda ,M.]. (2008). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-760-08.htm>

Dávila Villegas, J. M. (2017). Disability allowance in charge of the comprehensive social security system. Approaches to the responsibilities of the different subsystems.

Páginas de Seguridad Social, 1(2), 113-127.

doi:<https://doi.org/10.18601/25390406.n2.05>

Degener, T. (2016). Disability in a Human Rights Context. *Laws*, 5(3), 35. Obtenido de <https://www.mdpi.com/2075-471X/5/3/35>

Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*.

Lexington Books. Obtenido de chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED048457.pdf>

Duque Quintero, S. P., Quintero Quintero, M. L., & González Sánchez, P. (2016). The protection at work for people with disabilities. *Revista de Derecho*(45), 59-84.

doi:<https://doi.org/10.14482/dere.45.7971>

Engel, G. L. (1977). The need for a new medical model: A challenge for biomedicine.

Science, 196(4286), 129-136. Obtenido de

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/847460/>

Galindo Buitrago, J. I., Valero Pacheco, I. C., Rodríguez Páez, F. G., & Riaño Casallas, M.

I. (2023). Perspectivas de la incapacidad temporal en Colombia: aspectos clínicos, legales, operativos y económicos. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*.

doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps22.pitc>

Gamboa Jiménez, J. (2023). *Riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo*. Bogotá

D.C.: Leyer Editores. Obtenido de [https://catalogo.uexternado.edu.co/cgi-](https://catalogo.uexternado.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=248253&shelfbrowse_itemnumber=348684)

[bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=248253&shelfbrowse_itemnumber=348684](https://catalogo.uexternado.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=248253&shelfbrowse_itemnumber=348684)

- García Castillo, A. M. (2020). Inclusive education and legal framework in Colombia. A look from otherness and differences. *Tesis Psicológica*, 15(2), 1-32.
doi:<https://doi.org/10.37511/tesis.v15n2a4>
- Gómez Campos , W. A. (2023). La pensión del incapacitado permanente parcial: una necesidad ante la deficiencia o discapacidad que le impida o le limite la fuerza de trabajo para procurarse un ingreso digno. *Universidad Nacional de Colombia UNAL*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/84418/71380117.2023.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Karsh, B. T. (2006). Theories of work-related musculoskeletal disorders: Implications for ergonomic interventions. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 7(1), 71-88.
Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14639220512331335160>
- Kaufman, B. E. (2010). Institutional Economics and the Minimum Wage: Broadening the Theoretical and Policy Debate. *Industrial and Labor Relations Review*, 63(3), 427-453. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/40649711>
- Nussbaum, M. C. (2006). *Frontiers of Justice: Disability, Nationality, Species Membership*. Harvard University Press. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/2006-08682-000>
- OIT. (1999). *Decent Work: Report of the Director-General. International Labour Conference, 87th Session*. International Labour Organization. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

- OIT. (2015). *Socio-economic costs of work-related injuries and illnesses: Building synergies between Occupational Safety and Health and Productivity*. Bologna: International Labour Organizations. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/genericdocument/wcms_415608.pdf
- Orellanos, E. S. (2022). Consideraciones legales de la incapacidad en Colombia. *Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 4(5), 29 - 32. Obtenido de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/gsst/issue/view/340>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2015). *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo* (Segunda ed.). Ginebra: International Labour Office. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf
- Ortega Suescún , D. L. (2022). *Elementos estructurales generadores del conflicto laboral en la garantía de la estabilidad laboral reforzada por accidente de trabajo y enfermedad laboral en Colombia*. Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/82143/60371043.2022.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Pereira, F., & Giraldo Caro, J. C. (2021). Reintegro y reubicación laboral: una revisión.

Universidad El Bosque. Obtenido de chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unbosque.edu.co/server/api/core/bitstreams/902f6e7b-587f-4d64-9c34-1bf9ec596c32/content

Prieto, C. A. (2020). *Esquema de derecho laboral individual colombiano* (Universidad la

Gran Colombia ed.). Bogotá D.C.: Tirant Lo Blanch. Obtenido de

[https://biblioteca.ugc.edu.co/cgi-bin/koha/opac-](https://biblioteca.ugc.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=254477&query_desc=Provider%3ATirant%20lo%20Blanch%20)

[detail.pl?biblionumber=254477&query_desc=Provider%3ATirant%20lo%20Blanch%20](https://biblioteca.ugc.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=254477&query_desc=Provider%3ATirant%20lo%20Blanch%20)

Puyana Silva, A. (2020). *El sistema general de riesgos laborales en Colombia*. Bogotá

D.C.: Universidad Externado de Colombia. Obtenido de

[https://publicaciones.uexternado.edu.co/gpd-el-sistema-general-de-riesgos-](https://publicaciones.uexternado.edu.co/gpd-el-sistema-general-de-riesgos-laborales-en-colombia-3-a-ed-ampliada-9789587903959.html)

[laborales-en-colombia-3-a-ed-ampliada-9789587903959.html](https://publicaciones.uexternado.edu.co/gpd-el-sistema-general-de-riesgos-laborales-en-colombia-3-a-ed-ampliada-9789587903959.html)

Quintero Lyons, J. (2017). *La estabilidad en el empleo: el derecho al trabajo y el derecho*

del trabajo en Colombia (Primera ed.). Universidad de Cartagena. Obtenido de

chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unicartagena.edu.

co/bitstream/handle/11227/7837/ESTABILIDAD%20DEL%20EMPLEO.pdf?seque

nce=1&isAllowed=Y

- Ramírez Bustamante, N. (2021). Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia. Contribución a la misión de empleo 2021. *Borrador 3 Trabajo y Derecho, Universidad de los Andes*(3). Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://derecho.uniandes.edu.co/sites/default/files/cumplimiento-de-la-regulacion-dic16-2021.pdf
- Sauter, S. L., & Murphy, L. R. (1995). *Organizational risk factors for job stress*. American Psychological Association.
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.c3l.uni-oldenburg.de/cde/OMDE625/Sen/Sen-intro.pdf
- Stezano, F. (2021). *Enfoques, definiciones y estimaciones de pobreza y desigualdad en América Latina y el Caribe*. Ciudad de México: CEPAL. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/585921e7-9286-481d-85a5-0e714ada676a/content
- United Nations. (1948). Universal Declaration of Human Rights. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Villacís, A. (2015). Analysis of Labor Vulnerability and Determinants of Decent Work. The Case of Ecuador 2008-2011. *Revista de Economía del Rosario*, 18(2). doi:<http://dx.doi.org/10.12804/rev.econ.rosario.18.02.2015.01>
- Waddell, G., & Aylward, M. (2010). *Models of Sickness and Disability applied to Common Health Problems*. London: Royal Society for Public Health. Obtenido de chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/http://www.webility.md/praxis/downloads/Models-of-Sickness-Disability-Waddell-and-Aylward-2010-2.pdf

Waddell, G., & Burton, A. K. (2006). *Is work good for your health and well-being?*

Stationery Office. Obtenido de chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://cardinal-management.co.uk/wp-content/uploads/2016/04/Burton-Waddell-is-work-good-for-you.pdf

World Health Organization [WHO]. (2001). *The World Health Report 2001 - Mental*

Health: New Understanding, New Hope. World Health Organization. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000123325>