

## ANEXO 1. FICHAS BIBLIOGRÁFICAS LIBROS

### Ficha 1.

ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS. Los derechos de las personas con discapacidad en el Sistema de las Naciones Unidas. Bogotá: Naciones Unidas, 2011.

<b>TITULO:</b> Los derechos de las personas con discapacidad en el Sistema de las Naciones Unidas
<b>SUBTITULO:</b> N/A
<b>AUTOR:</b> Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
<b>ISBN:</b> 978-958-8558-11-0
<b>NUMERO DE PAGINAS:</b> 156
<b>EDITORIAL:</b> Naciones Unidas.
<b>PALABRAS CLAVE:</b> El estudio se centra en las medidas jurídicas necesarias para la ratificación y la aplicación efectiva de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. En el capítulo I se señalan los trámites que los Estados han de seguir en los planos nacional e internacional para ratificar la Convención y se subrayan las cuestiones esenciales que se deben examinar en relación con las reservas y las declaraciones formuladas a propósito de la Convención. En el capítulo II se determinan las medidas que los Estados han de adoptar para dar efecto a la Convención en el ordenamiento jurídico interno y se destacan los ámbitos en que puede ser necesario aprobar nueva legislación o modificar la existente. Se proporcionan algunos ejemplos en las esferas de la igualdad y la no discriminación, la accesibilidad, la capacidad jurídica, la libertad y la seguridad, la vida independiente, la educación, y el trabajo y el empleo. En el capítulo III se examinan las principales características del sistema nacional de vigilancia y aplicación previsto por la Convención y se subrayan los aspectos en que puede ser necesaria la aprobación de nueva legislación o la modificación de la existente. En el capítulo IV figuran las conclusiones y las recomendaciones para la ratificación y la aplicación efectiva de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

## Ficha 2.

JARAMILLO ZABALA, Julio Alberto. La estabilidad laboral del trabajador incapacitado temporalmente. Tesis para optar el título de Magíster en Derecho del Trabajo. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia, 2013.

<b>TITULO:</b> La estabilidad laboral del trabajador incapacitado temporalmente.
<b>SUBTITULO:</b> N/A
<b>AUTOR:</b> Julio Alberto Jaramillo Zabala
<b>ISBN:</b> N/A
<b>NUMERO DE PAGINAS:</b> 92
<b>EDITORIAL:</b> Universidad Nacional de Colombia.
<b>PALABRAS CLAVE:</b> El estudio de la incapacidad temporal llevará a enunciar sus antecedentes legislativos próximos, recorrer su definición, alcance, características, límites, los sujetos que intervienen en ella; como a profundizar en su objeto de protección en el curso del contrato de trabajo, para expresar que la exigencia del permiso para despedir al trabajador en debilidad manifiesta, crea una zona difusa entre las concepciones de incapacidad temporal y discapacidad en el contexto de la estabilidad laboral. Explorar cual es el ámbito de los derechos del trabajador incapacitado temporalmente y confrontar la problemática de la extensión de derechos del trabajador con discapacidad, permitirá que emerjan soluciones como alternativa de protección al trabajador incapacitado temporalmente, separando la aplicación del fuero de discapacidad y por tanto consolidando dos instituciones independientes.

### Ficha 3.

RODRÍGUEZ MESA, Rafael. Sistema general de riesgos laborales. Barranquilla: Universidad del Norte, 2015, p. 16.

<b>TITULO:</b> Sistema general de riesgos laborales
<b>SUBTITULO:</b> N/A
<b>AUTOR:</b> Rafael Rodríguez Mesa
<b>ISBN:</b> 9789587416527
<b>NUMERO DE PAGINAS:</b> 222
<b>EDITORIAL:</b> Universidad del Norte
<b>PALABRAS CLAVE:</b> Este libro tiene como objetivos explicar y analizar la reforma al Sistema General de Riesgos Laborales a los trabajadores colombianos y a los empleadores, con el fin de que el conocimiento del Sistema reduzca la ocurrencia de riesgos del trabajo en Colombia y que surja una cultura de prevención que disminuya la tasa de accidentalidad y de mortalidad en el empleo.

#### Ficha 4.

CASTRO DÍAZ, Javier Fernando. La calificación integral y la pensión de invalidez con doble origen en el ordenamiento legal colombiano: aportes para su precisión e interpretación jurisprudencial. Tesis para optar el título de Magíster en Derecho, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia, 2013.

<b>TITULO:</b> La calificación integral y la pensión de invalidez con doble origen en el Ordenamiento Legal Colombiano: Aportes para su precisión e interpretación Jurisprudencial
<b>SUBTITULO:</b> N/A
<b>AUTOR:</b> Javier Fernando Castro Díaz.
<b>ISBN:</b> N/A
<b>NUMERO DE PAGINAS:</b> 178
<b>EDITORIAL:</b> Universidad Nacional De Colombia.
<b>PALABRAS CLAVE:</b> La calificación de la invalidez es un derecho que tienen las personas a ser valoradas y a que se les determine su condición de salud frente a las secuelas que son concurrentes por afectaciones tanto de origen común como laboral, en el sentido de establecer si existe una pérdida en el individuo superior o dentro del rango de la invalidez y así buscar el amparo o cubrimiento de las prestaciones en el sistema de la seguridad social integral y más exactamente para lograr una pensión de invalidez que cubra un ingreso económico para el afectado y su familia, ante la imposibilidad de realizar actividades laborales o productivas. La síntesis del desarrollo y análisis de este trabajo se enfoca en establecer la insuficiencia normativa en cuanto a la calificación integral, a determinar el origen de la invalidez cuando hay concurrencia de contingencias, así como a no existir dentro de nuestro ordenamiento la pensión de invalidez compartida o mixta en el sistema pensional y de riesgos laborales y a ubicar los precedentes jurisprudenciales que establecen la obligación de dicha valoración cuando se aprecie que la persona se encuentra con una pérdida de capacidad laboral que la coloque en el rango de la invalidez, así como a que se le determine un solo origen de acuerdo a la ocurrencia o peso porcentual de la pérdida y el derecho al reconocimiento de la pensión de invalidez, para que sirvan de guía en la aplicación o reconocimiento del derecho, no sin antes hacer un análisis de los criterios que se han gestado en las diferentes sentencias y la interpretación de los mismos.

## Ficha 5.

ALVARADO, A. El debido proceso. En: ZORZOLI, Ó. El debido proceso. Buenos Aires: EDIAR, 2006, pp. 547-561.

<b>TITULO:</b> El debido proceso.
<b>AUTOR:</b> Alfredo Alvarado Velloso
<b>EN:</b> El debido proceso
<b>AUTOR:</b> Adolfo Zorzoli
<b>ISBN:</b> 9789505742035
<b>NUMERO DE PAGINAS:</b> 378
<b>EDITORIAL:</b> Ediar
<b>PALABRAS CLAVE:</b> Define el proceso como aquel que se adecua plenamente con el simple concepto de proceso que se puede instrumentar a partir de la aceptación del sistema dispositivo o acusatorio con los principios esenciales que ha de tener en cuenta como puntos de partida para lograr la coherencia interna que todo sistema requiere para su existencia. En el caso basta exigir que haya dos sujetos que actúen como antagonistas en pie de perfecta igualdad ante una autoridad que sea realmente un tercero en la relación litigiosa y que, consecuentemente, se comporte siempre como tal.

## Ficha 6.

MACHICADO, J. El debido proceso penal. La Paz: Apuntes Jurídicos, 2010.

<b>TÍTULO:</b> El debido proceso penal.
<b>AUTOR:</b> Jorge Machiado.
<b>PÁGINAS:</b> 8
<b>RESUMEN:</b> Se busca describir el Debido Proceso Penal, no se estudia el debido proceso administrativo o el proceso laboral ni ningún otro debido proceso. Se detalla el método garantizado del debido proceso que se encuentra establecido en la Constitución Política. No se estudia el derecho al debido proceso. Tampoco se analiza la facultad que conceden a las personas las leyes, se estudia el contenido y la naturaleza del Debido Proceso Penal. Se busca la forma de responder a la pregunta: ¿Qué es el Debido Proceso Penal?, intentando acercarse solo con una noción. No se conceptualiza, no se define ya que eso se queda en manos de los peritos.

## Ficha 7.

MELÉNDEZ, F. Instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables a la administración de justicia. Estudio constitucional comparado. México: Fundación Konrad Adenauer, 2014

<b>TITULO:</b> Instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables a la administración de justicia.
<b>SUBTITULO:</b> Estudio constitucional comparado.
<b>AUTOR:</b> Florentín Meléndez
<b>ISBN:</b> 978-958-738-287-7
<b>NUMERO DE PAGINAS:</b> 431
<b>EDITORIAL:</b> Fundación Konrad Adenauer.
<b>PALABRAS CLAVE:</b> El libro ha sido preparado y actualizado con la finalidad de contribuir a la difusión de los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos y de las normas del derecho constitucional comparado de la región, aplicables a la administración de justicia, tomando en cuenta el desarrollo progresivo que han experimentado los derechos humanos, las libertades fundamentales y, particularmente, las garantías del debido proceso y otros temas de derechos humanos relacionados directamente con la administración de justicia. Esta edición está orientada a los operadores judiciales, jueces y magistrados en general, técnicos y auxiliares de tribunales, fiscales y defensores públicos, profesores y estudiantes de derecho, y abogados en el ejercicio de la profesión. La obra se fundamenta en doctrina y la jurisprudencia del sistema interamericano de protección de los derechos humanos, particularmente en las sentencias más relevantes de la Corte Interamericana de Derechos Humanos relacionadas con el quehacer judicial. El estudio de los instrumentos internacionales sobre derechos humanos y de la jurisprudencia internacional sobre la materia es de suma importancia para los operadores judiciales, ya que permite conocer el proceso de positivación internacional de las normas sobre derechos fundamentales y garantías del debido proceso, así como los principios y reglas de interpretación de dichas normas, por los jueces y operadores judiciales en general.

## Ficha 8.

GOLDSCHMIDT, W. Derecho Internacional Privado. Buenos Aires: Depalma, 1988.

<b>TITULO:</b> Derecho Internacional Privado.
<b>SUBTITULO:</b> Derecho de la tolerancia. Basado en la teoría trialista del mundo jurídico.
<b>AUTOR:</b> Goldschmidt Werner
<b>ISBN:</b> 9789502018584
<b>NUMERO DE PAGINAS:</b> 1188
<b>EDITORIAL:</b> Depalma.
<b>PALABRAS CLAVE:</b> El objetivo de esta nueva edición ha sido -principalmente- actualizar la obra para que docentes y alumnos la utilicen como texto. La mayoría de los casos jurisprudenciales nuevos citados no están glosados. Se deja un espacio libre para que se desoculten los problemas y las soluciones con un adecuado método de análisis. La descripción pormenorizada de algunos actos jurídicos en los que se dedicó mucho espacio al derecho sustantivo requiere también de una gran aplicación de la tarea docente para organizar las categorías susceptibles de generar normas indirectas propias.



## Ficha 9.

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. Estudio de los estándares fijados por el Sistema Interamericano De Derechos Humanos. Washington: OEA, 2007.

<b>TITULO:</b> El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales.
<b>SUBTITULO:</b> Estudio de los estándares fijados por el Sistema Interamericano De Derechos Humanos.
<b>AUTOR:</b> Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
<b>ISBN:</b> 0-8270-5154-9
<b>NUMERO DE PAGINAS:</b> 100
<b>EDITORIAL:</b> OEA
<b>PALABRAS CLAVE:</b> la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha elaborado el presente estudio a fin de revisar y sistematizar la jurisprudencia del SIDH, tanto de la CIDH como de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sobre cuatro temas centrales que ha estimado prioritarios respecto a la protección judicial de los derechos económicos, sociales y culturales: 1) la obligación de remover obstáculos económicos para garantizar el acceso a los tribunales; 2) los componentes del debido proceso en los procedimientos administrativos relativos a derechos sociales; 3) los componentes del debido proceso en los procedimientos judiciales relativos a derechos sociales y; 4) los componentes del derecho a la tutela judicial efectiva de derechos sociales, individuales y colectivos.

## ANEXO 2. FICHAS BIBLIOGRÁFICAS DE ARTÍCULOS

### Ficha 1.

COMANDUCCI, Paolo. Formas de (neo) constitucionalismo: un análisis meta-teórico. Isonomía, No. 16, pp. 89-112.

<b>TÍTULO:</b> Formas de (neo) constitucionalismo: un análisis meta-teórico.
<b>AUTOR:</b> Paolo Comanducci
<b>REVISTA:</b> Isonomía
<b>PAGINAS:</b> 89-112
<b>PALABRAS CLAVE:</b> En el primer párrafo se ilustra –en sus rasgos esenciales y tomándolo en consideración solamente como ideología jurídica– el constitucionalismo moderno que se afirma, en la Europa continental, entre el final del siglo XVIII y los inicios del siglo XIX, y cuya definitiva decadencia coincide grosso modo con la promulgación de las Constituciones postbélicas. Se realiza luego, en el segundo párrafo, una esquemática reconstrucción histórica de las vicisitudes del modelo constitucional italiano (análogas, al menos en parte, a las de los otros modelos constitucionales de la Europa continental). En el tercer párrafo, se intenta un acercamiento entre los varios tipos de neoconstitucionalismo, presentes en el debate jus-teórico contemporáneo, y los tres sentidos en los que, según Bobbio, se puede hablar de positivismo jurídico. Se distingue por tanto un neoconstitucionalismo como teoría del derecho, un neoconstitucionalismo como ideología del derecho y un neoconstitucionalismo como método de análisis del derecho, poniendo algún breve ejemplo de cada uno de ellos. En el cuarto párrafo se critica una variante del neoconstitucionalismo teórico (representada, por un lado, por Ferrajoli y, por otro, por Zagrebelsky); se avanza luego algunas dudas respecto a la ideología neoconstitucionalista; y, finalmente, se ataca frontalmente el neoconstitucionalismo metodológico (que me parece además indistinguible, en su núcleo central, del iusnaturalismo).

## Ficha 2.

ROSALES, Pablo Oscar. La nueva Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En: Jurisprudencia Argentina, 2007, n. 2.

<b>TÍTULO:</b> La nueva Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
<b>AUTOR:</b> Pablo Oscar Rosales.
<b>REVISTA:</b> Jurisprudencia Argentina
<b>PÁGINAS:</b> 21
<b>RESUMEN:</b> La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad resulta un indudable avance en el derecho internacional, ya que al menos en las intenciones, constituye un instrumento concreto de derecho y un compromiso vinculante de los Estados que lo suscriban en el marco de los Derechos Humanos. El Protocolo que la acompaña abre una puerta muy importante a las personas con discapacidad ya que no solo les otorgaría voz en el ámbito internacional sino además una concreta oportunidad para quienes denuncien que el Estado no cumple con los compromisos asumidos por este instrumento. La Convención es muy minuciosa en su texto, casi reiterativa de otros instrumentos similares (como la Convención de Derechos del Niño, la de Derechos de la Mujer o la Convención contra todas las formas de Discriminación), pero incorpora cuestiones específicas de este colectivo como: la exigencia que los Estados generen políticas y programas concretos, reales y efectivos en discapacidad; que en ellos y en su discusión e implementación participen con voz y voto las personas con discapacidad; la protección de la identidad lingüística de lenguajes como el Braille y el de señas; las consideraciones de género que atraviesan todas las temáticas; la protección de colectivos vulnerables como las mujeres y los niños/as (aunque con una lamentable omisión de los ancianos); la exigencia al Estado de un control amplio del cumplimiento de la Convención; fuerte impulso a la promoción de la vida independiente de las personas con discapacidad y a sus derechos sexuales y reproductivos.

### Ficha 3.

AVELLA GÓMEZ, Mauricio. Las instituciones laborales en Colombia. Contexto histórico de sus antecedentes y principales desarrollos hasta 1990. En: Borradores de Economía, 2010, no. 613, p. 62.

<b>TITULO:</b> Las instituciones laborales en Colombia. Contexto histórico de sus antecedentes y principales desarrollos hasta 1990.
<b>SERIE:</b> Borradores de Economía No. 613.
<b>AUTOR:</b> Mauricio Avella Gómez
<b>ISBN:</b> N/A
<b>NUMERO DE PAGINAS:</b> 91
<b>EDITORIAL:</b> Banco de la República
<b>PALABRAS CLAVE:</b> La historia de las instituciones laborales colombianas gira alrededor del Código Sustantivo del Trabajo expedido en 1950. Aunque con antecedentes memorables en la legislación indiana, las primeras leyes laborales vieron la luz en las dos décadas de apertura del siglo XX; su florecimiento correspondió al período transcurrido entre las dos guerras mundiales, y la tarea de codificación se adelantó a fines de los cuarenta, de modo que el Código pudo expedirse en 1950 para que entrara en vigencia a partir de 1951. Los cambios que desde entonces se han introducido en las instituciones laborales del país, se han materializado como reformas al Código Sustantivo del Trabajo. La experiencia de un país con sus instituciones laborales no es independiente de su organización económica y política, y de sus relaciones con el resto del mundo. No sólo la economía, la política, y las tradiciones jurídicas, sino un amplio espectro de influencias culturales contribuyen a cimentar sus instituciones laborales. La construcción de dichas instituciones no transcurre en el vacío o limitada a sucesos cuyos alcances no desbordan las fronteras nacionales.

#### Ficha 4.

CASTILLO CADENA, Fernando. La declaratoria de invalidez como requisito de acceso a la pensión en el sistema general de pensiones. En: Vniversitas, 2011, no. 122.

<b>TÍTULO:</b> La declaratoria de invalidez como requisito de acceso a la pensión en el sistema general de pensiones.
<b>AUTOR:</b> Fernando Castillo Cadena.
<b>REVISTA:</b> Vniversitas
<b>PÁGINAS:</b> 77-116.
<b>RESUMEN:</b> En el trabajo, el autor muestra los aspectos teóricos que se deben tener en cuenta al configurar la estructura normativa de la pensión de invalidez y realiza un análisis crítico a la configuración actual de esa prestación en el derecho colombiano, para proponer, a modo de resultado de investigación, que se tenga en cuenta la fecha de declaratoria de invalidez, como la fecha en que se adquiere el derecho a la pensión; y en caso alguno, la fecha de estructuración de la invalidez.

**Ficha 5.**

PALACIO VELÁSQUEZ, Cristina. Pensiones para las personas con discapacidad en el Sistema de Seguridad Social Colombiano. En: Diálogos de Derecho y Política, 2014, v. 6, no. 14.

<b>TÍTULO:</b> Pensiones para las personas con discapacidad en el Sistema de Seguridad Social Colombiano.
<b>AUTOR:</b> Cristina Palacio Velásquez.
<b>REVISTA:</b> Diálogos de Derecho y Política
<b>PÁGINAS:</b> 76-101.
<b>RESUMEN:</b> Con el fin de cumplir con las normas internacionales en materia de protección a las personas con discapacidad, en Colombia se han creado diferentes pensiones que tienen como finalidad, brindarles una especial protección y garantizarles el derecho a una vida digna. Por esta razón y teniendo en cuenta que algunas de estas prestaciones no son muy conocidas, en este artículo se estudia la legislación existente en la materia, se analizan cada una de las pensiones y el desarrollo jurisprudencial que han tenido y se hace una microcomparación con la regulación existente en algunos países de Latinoamérica.

### Ficha 6.

PRIETO, C. El proceso y el debido proceso. En: Vniversitas, 2003, no. 106, pp. 811-823.

<b>TÍTULO:</b> El proceso y el debido proceso.
<b>AUTOR:</b> Carlos Adolfo Prieto Monroy.
<b>REVISTA:</b> Vniversitas
<b>PÁGINAS:</b> 812 - 823
<b>RESUMEN:</b> El texto hace parte del trabajo de grado presentado por el autor, ante la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana, en el año 2002. En él, se tratan los temas del Proceso y del Debido Proceso, partiendo del tema del proceso como actividad actualizadora del procedimiento, género que entraña el modo como el Estado, a través de la Rama judicial del poder público, ejerce la jurisdicción. Como consecuencia lógica, se pasa al estudio del debido proceso desde varias perspectivas: su definición; su consagración constitucional; la evolución jurisprudencial del tema; y el derecho al debido proceso.

### Ficha 7.

IRIARTE, G. El debido proceso. En: Vniversitas, 2005, no. 110, pp. 491-510.

<b>TÍTULO:</b> El debido proceso.
<b>AUTOR:</b> Gustavo Cuello Iriarte
<b>REVISTA:</b> Vniversitas.
<b>PÁGINAS:</b> 491-510
<b>RESUMEN:</b> Se hace un recorrido histórico sobre los antecedentes del debido proceso, y las capitulares que caracterizaron al sistema feudal, hasta llegar a la Carta Magna y sus posteriores consagraciones. Se sacan algunas conclusiones para precisar la noción del debido proceso. Se estudia su doble naturaleza, al igual que las tendencias doctrinales. Se analiza su aplicación legal y jurisprudencial en Colombia, y se relacionan los elementos que lo conforman según la Carta Política.

## Ficha 8.

ANTEZANA DE GUZMAN, PATRICIA. Historia del derecho laboral. Fides et Ratio- Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, 2012, Vol. 5, No. 5, p. 67-78.

<b>TÍTULO:</b> Historia del Derecho Laboral
<b>AUTOR:</b> Antezana De Guzmán, Patricia.
<b>REVISTA:</b> Fides et Ratio
<b>PÁGINAS:</b> 67-78
<b>RESUMEN:</b> La actividad laboral ha existido desde siempre, ya en la Biblia se tocaba el tema de los trabajadores. El mercado laboral en los diferentes países incesantemente fue luchando por lograr conquistas laborales como una forma de protección por el trabajo realizado. En las luchas obreras del 3 y 4 de mayo de 1886 en la ciudad de Chicago, donde se produjeron violentos enfrentamientos que causaron muertos y heridos, ya se exigía la reducción de la jornada laboral a ocho horas. Desde la Revolución Industrial, al ser el trabajo una actividad permanente del diario vivir de la sociedad, se hizo necesario contar con una normativa eficiente sobre los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios que deben sujetarse tanto los empleados como los empleadores. Al crearse la Organización de Naciones Unidas el 28 de abril del año 1919, se fueron internacionalizando las leyes laborales, el 24 de junio del año 1919 se suscribió el Tratado de Versalles originando la creación de la O.I.T. a fin de velar por los derechos a la seguridad de los trabajadores. En Bolivia buscando la dignificación del trabajo, la protección legal y social de la clase trabajadora del país, y en vista de que las relaciones laborales no estaban sujetas a ninguna norma especial, se hizo necesario regular la actividad laboral. Con el transcurrir del tiempo los preceptos legales en materia laboral fueron modificándose a fin de brindar cierta estabilidad al trabajador, quien constantemente realizaba grandes movilizaciones buscando mejoras salariales y provisiones sociales, se vio imperioso que se cuente con la Ley General del Trabajo y la Ley de Seguridad Social. La reglamentación sobre la estabilidad laboral en Bolivia a lo largo de la historia busca que el empleador no “disfrace” la forma de contratación en desmedro a un derecho primario de la familia: empleo estable con una justa remuneración. Un ejemplo de una forma de “disfraz” de la contratación laboral fue el art. 55 del Decreto Supremo No. 21060 que disponía la libre contratación, originando inestabilidad laboral y donde prácticamente el empleado estaba desamparado, este artículo se derogó puesto que era beneficioso para los empleadores y no así para los trabajadores. También se pueden considerar las pasantías “remuneradas” una forma donde el empleador evade los derechos laborales.



**Ficha 9.**

SUPIOT, A. Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa. Revista Internacional del Trabajo, 1999, vol. 118, no. 1, pp. 35-50.

<b>TÍTULO:</b> Historia del Derecho Laboral
<b>AUTOR:</b> Antezana De Guzmán, Patricia.
<b>REVISTA:</b> Fides et Ratio
<b>PÁGINAS:</b> 67-78
<b>RESUMEN:</b> Las transformaciones técnicas y económicas contemporáneas han dado al traste con el modelo industrial en el que se basaba el derecho del trabajo (nacional e internacional), razón por la cual es oportuno plantearse algunas preguntas esenciales sobre su porvenir: ¿debe extinguirse el derecho laboral?, ¿debe servir de barrera contra esos cambios?, ¿o ha de domeñarlos, para lo cual no tendrá más remedio que transformarse a su vez?

**Ficha 10.**

BETANCOURT, R. Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. Criterio Jurídico Garantista, 2010, vol. 2, no. 2.

<b>TÍTULO:</b> Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano
<b>AUTOR:</b> Ricardo Barona Betancourt.
<b>REVISTA:</b> Criterio Jurídico Garantista
<b>PÁGINAS:</b> 252-264
<b>RESUMEN:</b> La Constitución Política de 1991, declara desde su artículo 1 que Colombia “es un Estado social de derecho”, por tal razón, el Estado tiene un papel de promotor del desarrollo y la justicia sociales, para combatir las desigualdades humanas con sus mecanismos políticos y económicos. En esta órbita de aspiraciones políticas y sociales se encuentran en un plano prevalente los principios del derecho laboral, que resultan primordiales en razón de que posibilitan los medios de subsistencia, y la calidad de ésta, para el mayor número de la población; en razón de que son un factor económico del cual dependen de manera general el crecimiento y desarrollo económico; y en razón de que de ellos se desprenden variadas y complejas relaciones sociales concurrentes y divergentes en punto a los intereses que en ellas se traban.

### ANEXO 3. FICHAS JURISPRUDENCIALES

#### Ficha 1.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 57 del 15 de noviembre de 1915. Diario Oficial No. 15.646, del 15 de noviembre de 1915.

<b>TÍTULO:</b> Ley 57 del 15 de noviembre de 1915; Sobre reparaciones por accidentes del trabajo.
<b>AÑO DE EXPEDICIÓN:</b> 15 de noviembre de 1915.
<b>EXPIDE:</b> Gobierno Nacional.
<b>ARTÍCULOS:</b>
<b>ARTÍCULO 5.</b> Divídanse en cuatro clases las consecuencias de un accidente del trabajo (a) Incapacidad temporal cuando la lesión o perturbación es pasajera y se termina por la curación completa. (b) Incapacidad permanente parcial, cuando la víctima queda con una disminución definitiva de la capacidad obrera que no tenía al tiempo del accidente. Se clasifica en este grupo, por ejemplo, la pérdida anatómica de un miembro o de un segmento de miembro; la pérdida funcional) o la disminución de validez (funcional) de un miembro o de un segmento de miembro; la pérdida de un ojo; la pérdida de la audición bien sea completa o incompleta; una enfermedad traumática que no condene a la inacción total etc. etc. (c) Incapacidad permanente total, cuando la invalidez deja al obrero definitivamente impotente para todo trabajo industrial útil. Se considera de esta clase, como ejemplos, las perturbaciones mentales incurables; la pérdida de dos miembros por parálisis o amputaciones; la pérdida de ambos ojos, de ambas manos o de ambos pies, las enfermedades traumáticas graves de las vísceras abdominales o torácicas. (d) Muerte del trabajador.

## Ficha 2.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 26 de 1921.

<b>TÍTULO:</b> Ley 26 de 1921; Por la cual se dictan algunas medidas sobre fomento de la Intendencia del Chocó.
<b>AÑO DE EXPEDICIÓN:</b> 8 de noviembre de 1921.
<b>EXPIDE:</b> Gobierno Nacional.
<b>ARTÍCULOS:</b>
<p><b>ARTÍCULO 6.</b> Desde la expedición de la presente Ley, las compañías mineras que se hayan establecido y se establezcan en la Intendencia del Choco, estarán en la obligación de suministrar a los trabajadores hospitalización y servicio médico gratuitos, de acuerdo con las prescripciones científicas modernas.</p>
<p><b>ARTÍCULO 7.</b> Las compañías estarán en la obligación de dar cuenta al Médico de Sanidad de la Intendencia del número de trabajadores que tenga cada empresa, debiendo tener un médico para un número no mayor de doscientos trabajadores. El médico de cada empresa llevara un registro diario, en el cual anotara la estadística de los enfermos y rendirá un informe mensual al Médico de Sanidad de la Intendencia.</p>
<p><b>ARTÍCULO 8.</b> Si alguno de los trabajadores se viere reducido a un estado de imposibilidad o de postración por razón de enfermedades o accidentes sufridos en servicios de las empresas mineras e industriales de la Intendencia, no podrá ser despedido por ellas sino cuando haya completado su convalecencia o mediante la indemnización de dos mensualidades, por lo menos, de salarios y de gastos de transporte al primer centro poblado donde haya médico y hospitales.</p>
<p><b>ARTÍCULO 9.</b> La compañía o empresa que no diere cumplimiento a los artículos anteriores, incurrirá en una multa de cien a doscientos pesos (\$100 a \$200), por la primera vez, y al doble por la segunda.</p>
<p><b>ARTÍCULO 10.</b> Las disposiciones contenidas en los artículos 6°, 7°, 8° y 9° se harán extensivas a toda clase de empresas industriales que se hayan fundado o se funden en la Intendencia, para lo cual el Medico de Sanidad visitara cada tres meses dichas empresas a fin de cerciorarse si se da cumplimiento a lo ordenado en la presente Ley e informara a la Dirección General del ramo sobre el particular y a la Intendencia para que se tomen las medidas necesarias en caso de una infracción de la Ley por parte de las compañías mineras e industriales establecidas en el territorio.</p>

### Ficha 3.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 10 del 27 de noviembre de 1934. Diario Oficial No. 22.746, del 27 de noviembre de 1934.

<b>TÍTULO:</b> Ley 10 del 27 de noviembre de 1934; Sobre Pérdida y Rehabilitación de Derechos Políticos y por la cual se establecen algunos Derechos de los empleados.
<b>AÑO DE EXPEDICIÓN:</b> 27 de noviembre de 1934.
<b>EXPIDE:</b> Gobierno Nacional.
<p style="text-align: center;"><b>ARTÍCULOS:</b></p> <p><b>ARTÍCULO 14.</b> Los empleados particulares gozarán de las siguientes concesiones y auxilios: (a) Quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada año de servicio, de conformidad con las remuneraciones ordinarias devengadas. La época de vacaciones será señalada por el patrón; (b) Auxilio de enfermedad hasta por ciento veinte (120) días, a la rata siguiente: las dos terceras partes del sueldo, durante los primeros sesenta (60) días de la enfermedad; la mitad, para los treinta días siguientes, y la tercera parte para el tiempo restante; (c) En caso de despido, que no sea originado por mala conducta ni por incumplimiento del contrato comprobados, tendrán derecho a un auxilio de cesantía equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio que presten o hayan prestado y proporcionalmente por las fracciones de año.</p> <p>Para los efectos de este artículo se tomará el sueldo medio que el empleado hubiere devengado en los tres últimos años de servicio, y si hubiere trabajado por un tiempo menor, se tomará el sueldo medio de todo el tiempo de trabajo.</p> <p>Parágrafo. Al auxilio de cesantía tendrá derecho el empleado, aunque su retiro del servicio obedezca a terminación del contrato por vencimiento del plazo de duración, excepto en este caso cuando el patrón se allane a renovarlo en condiciones iguales a las anteriores, y el empleado no acceda a ello.</p>

#### Ficha 4.

COLOMBIA. GOBIERNO NACIONAL. Decreto Legislativo 2350 de 1944.

<b>TÍTULO:</b> Decreto Legislativo 2350 de 1944; Por el cual se dictan algunas disposiciones sobre Convenciones de Trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo. (Segunda publicación).
<b>AÑO DE EXPEDICION:</b> 13 de diciembre de 1939.
<b>EXPIDE:</b> Gobierno Nacional.
<b>ARTÍCULOS:</b>
<p><b>ARTÍCULO 8º.</b> Mientras se organiza el seguro social obligatorio, corresponderán también al patrono, además de las que le impongan leyes especiales o convenciones de trabajo, las siguientes indemnizaciones o prestaciones para con sus trabajadores, ya sean empleados u obreros: (a) Las indemnizaciones por accidentes de trabajo, en proporción al daño sufrido y de conformidad con la tabla de valuaciones que el Gobierno promulgue, hasta por el equivalente del salario en dos años, además de la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria a que haya lugar Para estos efectos, se entiende por accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional que afecte al trabajador en forma transitoria, permanente o definitiva, motivada por un hecho imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, siempre que la lesión o perturbación no sea provocada deliberadamente, o por falta grave e intencional de la víctima; (b) Las indemnizaciones por enfermedades profesionales, en proporción al daño sufrido y hasta por el equivalente del salario en dos años, además de la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria a que haya lugar Para estos efectos se entiende por enfermedad profesional la adquirida por razón y con motivo del trabajo, con excepción de las enfermedades endémicas en la respectiva región o de las epidemias, que provoque en el organismo una lesión o perturbación funcional, transitoria, permanente o definitiva, originada por agentes físicos, químicos o biológicos En este caso, y en el de accidentes de trabajo, cuando los riesgos hayan podido prevenirse razonablemente por parte del patrono, con adecuadas medidas de seguridad, el valor de la indemnización se descontará del monto de la condenación ordinaria por perjuicios; (c) Los gastos indispensables de entierro, en los casos de muerte por accidentes de trabajo, o por enfermedades profesionales; (d) El auxilio por enfermedad no profesional, hasta por ciento veinte días, así: las dos terceras partes del salario, durante los primeros sesenta días de incapacidad, la mitad para los treinta días siguientes, y la tercera parte para el tiempo restante; (e) Quince días de vacaciones remuneradas por cada año de servicios, de conformidad con las remuneraciones ordinarias devengadas La época de vacaciones será señalada por el patrono; (f) Un mes de salario por cada año de trabajo y proporcionalmente por las fracciones de año, en caso de despido que no sea originado por mala conducta o por incumplimiento del contrato.</p>

**Ficha 5.**

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 6ª del 19 de febrero de 1945.  
Diario Oficial No. 25.790 del 19 de febrero de 1945.

**TÍTULO:** Ley 6ª del 19 de febrero de 1945; por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.

**AÑO DE EXPEDICIÓN:** 19 de febrero de 1945.

**EXPIDE:** Gobierno Nacional.

**ARTÍCULOS:**

En esta ley se establece el reglamento sobre convenciones de trabajo, conflictos colectivos, jurisdicción especial del trabajo y asociaciones profesionales. Con el decreto 2127 de 1945, el cual pauta la ley mencionada, en el artículo 4º se estipula que la relación del Estado con sus empleados no forman contratos de trabajo y se rigen por leyes específicas, exceptuando los contratos de construcción o mantenimiento de obras públicas y empresas agrícolas o ganaderas que sean trabajadas con fines lucrativos. Así mismo se exponen las garantías y beneficios para los trabajadores quienes estarán amparados por los derechos fundamentales y estarán en libertad de expresar su inconformismo ante problemas que los aquejen ejerciendo su labor.

## Ficha 6.

COLOMBIA. GOBIERNO NACIONAL. Decreto Legislativo 2663 del 5 de agosto de 1950. Diario Oficial No. 27.407, del 9 de septiembre de 1950.

<p><b>TÍTULO:</b> Decreto Legislativo 2663 del 5 de agosto de 1950; adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949.</p>
<p><b>AÑO DE EXPEDICIÓN:</b> 9 de septiembre de 1950.</p>
<p><b>EXPIDE:</b> Gobierno Nacional.</p>
<p style="text-align: center;"><b>ARTÍCULOS:</b></p> <p><b>ARTICULO 1. OBJETO.</b> La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.</p> <p><b>ARTICULO 2. APLICACIÓN TERRITORIAL.</b> El presente Código rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.</p> <p><b>ARTICULO 3. RELACIONES QUE REGULA.</b> El presente Código regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.</p> <p><b>ARTICULO 4. SERVIDORES PÚBLICOS.</b> Las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado, no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten.</p> <p><b>ARTICULO 5. DEFINICIÓN DE TRABAJO.</b> El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.</p> <p><b>ARTICULO 6. TRABAJO OCASIONAL.</b> Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.</p> <p><b>ARTICULO 7. OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO.</b> El trabajo es socialmente obligatorio.</p> <p><b>ARTICULO 11. DERECHO AL TRABAJO.</b> Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.</p>



### Ficha 7.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 141 del 16 de diciembre de 1941. Diario Oficial No. 30.694, del 23 de diciembre de 1961.

<b>TÍTULO:</b> Ley 141 del 16 de diciembre de 1941.
<b>AÑO DE EXPEDICIÓN:</b> 23 de diciembre de 1961.
<b>EXPIDE:</b> Gobierno Nacional.
<b>ARTÍCULOS:</b>
<b>ARTICULO 1.</b> Adóptense como leyes los decretos legislativos dictados con invocación del artículo 121 de la Constitución, desde el nueve (9) de noviembre de mil novecientos cuarenta y nueve (1949) hasta el veinte (20) de julio de mil novecientos cincuenta y ocho (1958), en cuanto sus normas no hayan sido abolidas o modificadas por leyes posteriores.

### Ficha 8.

COLOMBIA. GOBIERNO NACIONAL. Decreto 2351 del 4 de septiembre de 1965. Diario Oficial No. 31.754, del 17 de septiembre de 1965.

<b>TÍTULO:</b> Decreto 2351 del 4 de septiembre de 1965; Por el cual hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo.
<b>AÑO DE EXPEDICIÓN:</b> 17 de septiembre de 1965.
<b>EXPIDE:</b> Gobierno Nacional.
<b>ARTÍCULOS:</b>
<b>ARTICULO 6. TERMINACIÓN DEL CONTRATO.</b> 1. El contrato de trabajo termina: (a) Por muerte del trabajador; (b) Por mutuo consentimiento; (c) Por expiración del plazo fijo pactado; (d) Por terminación de la obra o labor contratada; (e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; (f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días; (g). Por sentencia ejecutoriada; (h). Por

decisión unilateral en los casos, de los artículos 7o.y 8o., de este Decreto; (i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer la causa de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el {empleador} debe notificar al trabajador la fecha precisa de la suspensión de actividades o de la liquidación definitiva de la empresa.

### **FICHA 9.**

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100 del 23 de diciembre de 1993. Diario Oficial No. 41.148, del 23 de diciembre de 1993.

**TÍTULO:** Ley 100 del 23 de diciembre de 1993; "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones".

**AÑO DE EXPEDICIÓN:** 23 de diciembre de 1993.

**EXPIDE:** Congreso de la República.

#### **ARTÍCULOS:**

**Preámbulo.** El sistema de seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

## FICHA 10.

GOBIERNO NACIONAL. Decreto 1507 del 12 de agosto de 2014. Diario Oficial No. 49.241, del 12 de agosto de 2014.

<b>TÍTULO:</b> Decreto 1507 del 12 de agosto de 2014; Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.
<b>AÑO DE EXPEDICIÓN:</b> 12 de agosto de 2014.
<b>EXPIDE:</b> Presidente de la República de Colombia.
<b>ARTÍCULOS:</b> <b>ARTÍCULO 3.</b> Definiciones. Para efectos de la aplicación del presente decreto, se adoptan las siguientes definiciones: <i>Capacidad ocupacional:</i> Calidad de ejecución de una persona para llevar a cabo actividades de la vida cotidiana y ocupaciones. Depende de las habilidades motoras, procesamiento, comunicación e interacción, según las etapas del ciclo vital. <i>Capacidad laboral:</i> Conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que permiten desempeñarse en un trabajo.

## Ficha 11.

COLOMBIA. GOBIERNO NACIONAL. Decreto 776 del 30 de abril de 1987. Diario Oficial No. 37.868, del 5 de mayo de 1987.

<b>TÍTULO:</b> Decreto 776 del 30 de abril de 1987; Por el cual se modifica la tabla de evaluación de incapacidades resultantes de accidentes de trabajo, contenida en el artículo 209 del Código Sustantivo del Trabajo.
<b>AÑO DE EXPEDICIÓN:</b> 5 de mayo de 1987.
<b>EXPIDE:</b> Gobierno Nacional.
<b>ARTÍCULOS:</b> <b>ARTICULO 1.</b> Se adopta una tabla de evaluación de incapacidades resultantes de accidentes de trabajo, donde se exponen 387 tipos de accidentes laborales que puede sufrir un empleado.

**Ficha 12.**

COLOMBIA. GOBIERNO NACIONAL. Decreto 778 del 30 de abril de 1987. Diario Oficial No. 37.868, del 5 de mayo de 1987.

**TÍTULO:** Decreto 778 del 30 de abril de 1987; Por el cual se modifica la tabla de enfermedades profesionales contenida en el artículo 201 del Código Sustantivo del Trabajo.

**AÑO DE EXPEDICIÓN:** 5 de mayo de 1987.

**EXPIDE:** Gobierno Nacional.

**ARTÍCULOS:**

**ARTICULO 1.** La tabla de enfermedades profesionales a que se refiere el artículo 201 del Código Sustantivo del Trabajo es la siguiente:

1. Silicosis (Polvo de Sílice): Trabajos en minas, túneles, canteras, galerías, tallado y pulido de rocas silíceas. Fabricación de carborundo, vidrio, porcelana, loza y otros productos cerámicos, fabricación y conservación de ladrillos refractarios a base de sílice. Trabajos de desmolde y desbarbado en las fundiciones. Fabricación y conservación de abrasivos y de polvos y detergentes. Trabajos con horro de arena y esmeril.
2. Silicoantracosis (Polvos de Carbón y Sílice): Trabajos en minas, carboneros, fogoneros, manipuladores de negro de humo.
3. Asbestosis (Polvo de asbesto): Extracción, preparación, manipulación del amianto o sustancias que lo contengan. Fabricación o preparación de tejidos de amianto (trituración, cardado, hilado, tejido). Fabricación de guarniciones para frenos, material aislante de amianto y de productos de fibrocemento.
4. Talcosis (Manipulación de polvos de talco): Industria papelera, textil, de la goma, cerámica, objetos refractarios, aisladores para bujía, industria farmacéutica.
5. Siderosis (Polvo de óxido de hierro): Pulidores, torneros de hierro y trabajadores de minas.
6. Baritosis (Polvo de óxido de bario): Trabajadores en minas, manipulación, empaque y transformación.
7. Estaósís (Polvo de óxido de estaño): Trabajadores expuestos a manipulación del óxido de estaño.
8. Calicosis (Polvo de calcio o polvo de caliza): Trabajadores en cemento o mármol.

**Ficha 13.**

COLOMBIA. GOBIERNO NACIONAL. Decreto 2177 del 21 de septiembre de 1989. Diario Oficial No. 38.991, del 21 de septiembre de 1989.

**TÍTULO:** Decreto 2177 del 21 de septiembre de 1989; por el cual se desarrolla la ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la organización internacional del trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas.

**AÑO DE EXPEDICIÓN:** 21 de septiembre de 1989.

**EXPIDE:** Gobierno Nacional.

**ARTÍCULOS:**

**Artículo 1.** El Estado garantizará la igualdad de oportunidades y derechos laborales a las personas inválidas física, mental o sensorialmente, conforme al Convenio número 159 suscrito con la organización Internacional del Trabajo y las disposiciones vigentes sobre la materia.

**Artículo 4.** El reconocimiento de una invalidez será certificado por las dependencias de Salud Ocupacional o quien haga sus veces en las entidades de seguridad y previsión social públicas o privadas. En el evento de que no exista cobertura por parte de ninguna institución de seguridad y previsión social, el reconocimiento de invalidez será declarado por los médicos del trabajo correspondientes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en los diferentes niveles.

**Ficha 14.**

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 82 del 23 de diciembre de 1988. Diario Oficial No. 38.626, del 23 de diciembre de 1988.

<p><b>TÍTULO:</b> Ley 82 del 23 de diciembre de 1988; "Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69a. reunión, Ginebra, 1983".</p>
<p><b>AÑO DE EXPEDICIÓN:</b> 23 de diciembre de 1988.</p>
<p><b>EXPIDE:</b> Gobierno Nacional.</p>
<p style="text-align: center;"><b>ARTÍCULOS:</b></p> <p><b>Artículo 1.</b> 1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por "persona inválida" toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida. 2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad. 3. Todo Miembro aplicará las disposiciones de este Convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional. 4. Las disposiciones del presente Convenio serán aplicables a todas las categorías de personas inválidas.</p> <p><b>ARTICULO 4.</b> Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.</p>

**Ficha 15.**

COLOMBIA. GOBIERNO NACIONAL. Decreto 1832 del 3 de agosto de 1994.  
Diario Oficial No. 41.473, del 4 de agosto de 1994.

<b>TÍTULO:</b> Decreto 1832 del 3 de agosto de 1994; "Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales"
<b>AÑO DE EXPEDICIÓN:</b> 4 de agosto de 1994.
<b>EXPIDE:</b> Gobierno Nacional.
<p style="text-align: center;"><b>ARTÍCULOS:</b></p> <p><b>Artículo 1.</b> Tabla de enfermedades profesionales. para efectos de los Riesgos Profesionales de que trata el Decreto 1295 de 1994, se adopta la siguiente Tabla de Enfermedades Profesionales:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. SILICOSIS (POLVO DE SILICE): Trabajos en minas, túneles, canteras, galerías, tallado y pulido de rocas silíceas. Fabricación de carburo, vidrio, porcelana, loza y otros productos cerámicos, fabricación y conservación de ladrillos a base de sílice. Trabajos de desmolde y desbarbado en las fundiciones. Fabricación y conservación de abrasivos y de polvos detergentes. Trabajos con chorro de arena y esmeril.</li><li>2. SILICOANTRACOSIS (POTVOS DE CARBÓN Y SÍLICE): Trabajadores de minas de carbón, carboneros, fogoneros, manipuladores de negro de humo.</li><li>3. ASBESTOSIS (POLVO DE ASBESTO): Extracción, preparación, manipulación de amianto o asbesto, o sustancias que lo contengan. Fabricación o reparación de tejidos de amianto (trituration, cardado, hilado, tejido). Fabricación o manipulación de guarniciones para frenos, material aislante de amianto y de productos de fibrocemento.</li><li>4. TALCOSIS (MANIPULACIÓN DE POLVOS DE TALCO): Trabajadores de minas de talco y yeso, industria papelera, textil, de la goma, cerámica, objetos refractarios, aisladores para bujías, industria farmacéutica.</li><li>5. SIDEROSIS (POLVO DE OXIDO DE HIERRO): Pulidores, torneros de hierro y trabajadores de minas.</li><li>6. BARITOSIS (POLVO DE OXIDO DE BARIO): Trabajadores en minas de bario, manipulación, empaque y transformación de compuestos del Bario.</li><li>7. ESTAÑOSIS (POLVO DE OXIDO DE ESTAÑO): Trabajadores de minas de estaño y manipulación de óxido de estaño y sus compuestos.</li><li>8. CALICOSIS (POLVO DE CALCIO O POLVO DE CATIZA): Trabajadores en cemento o mármol.</li></ol>

9. BISINOSIS (POLVO DE ALGODON): Trabajadores de la industria de algodón.  
10. BAGAZOSIS (BAGAZO DE CAÑA DE AZUCAR): Trabajadores de la industria de caña de azúcar, papelera.

### Ficha 16.

COLOMBIA. GOBIERNO NACIONAL. Decreto 2644 del 29 de noviembre de 1994.  
Diario Oficial No. 41.620, del 30 de noviembre de 1994.

<b>TÍTULO:</b> Decreto 2644 del 29 de noviembre de 1994; Por el cual se expide la Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente.
<b>AÑO DE EXPEDICIÓN:</b> 30 de noviembre de 1994.
<b>EXPIDE:</b> Gobierno Nacional.
<b>ARTÍCULOS:</b>
<b>Artículo 1o.</b> TABLA DE EQUIVALENCIAS. Se adopta una Tabla de equivalencias para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral como parte integrante del Manual Único de Calificación de Invalidez, donde se especifica el monto de la indemnización en meses ingreso base de liquidación según el porcentaje de pérdida de capacidad laboral.



**Ficha 17.**

COLOMBIA. GOBIERNO NACIONAL. Decreto 1796 del 14 de septiembre de 2000. Diario Oficial No. 44.161, del 14 de septiembre de 2000.

**TÍTULO:** Decreto 1796 del 14 de septiembre de 2000; Por el cual se regula la evaluación de la capacidad psicofísica y de la disminución de la capacidad laboral, y aspectos sobre incapacidades, indemnizaciones, pensión por invalidez e informes administrativos por lesiones, de los miembros de la Fuerza Pública, Alumnos de las Escuelas de Formación y sus equivalentes en la Policía Nacional, personal civil al servicio del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Militares y personal no uniformado de la Policía Nacional vinculado con anterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993".

**AÑO DE EXPEDICIÓN:** 14 de septiembre de 2000.

**EXPIDE:** Gobierno Nacional.

**ARTÍCULOS:**

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

**Artículo 2. DEFINICIÓN.** Es el conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y potencialidades de orden físico y psicológico que deben reunir las personas a quienes se les aplique el presente decreto, para ingresar y permanecer en el servicio, en consideración a su cargo, empleo o funciones. La capacidad sicofísica del personal de que trata el presente decreto será valorada con criterios laborales y de salud ocupacional, por parte de las autoridades médico-laborales de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

**Artículo 3. CALIFICACIÓN DE LA CAPACIDAD PSICOFÍSICA.** La capacidad sicofísica para ingreso y permanencia en el servicio del personal de que trata el presente decreto, se califica con los conceptos de apto, aplazado y no apto. Es apto quien presente condiciones sicofísicas que permitan desarrollar normal y

eficientemente la actividad militar, policial y civil correspondiente a su cargo, empleo o funciones. Es aplazado quien presente alguna lesión o enfermedad y que mediante tratamiento, pueda recuperar su capacidad sicofísica para el desempeño de su actividad militar, policial o civil correspondiente a su cargo, empleo o funciones. Es no apto quien presente alguna alteración sicofísica que no le permita desarrollar normal y eficientemente la actividad militar, policial o civil correspondiente a su cargo, empleo o funciones.

### Ficha 18.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 789 del 27 de diciembre de 2002. Diario Oficial No. 45.046, del 27 de diciembre de 2002.

**TÍTULO:** Ley 789 del 27 de diciembre de 2002; Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

**AÑO DE EXPEDICIÓN:** 27 de diciembre de 2002.

**EXPIDE:** Gobierno Nacional.

#### **ARTÍCULOS:**

**Artículo 3°. Régimen del subsidio familiar en dinero.** Tienen derecho al subsidio familiar en dinero los trabajadores cuya remuneración mensual, fija o variable no sobrepase los cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, smlmv, siempre y cuando laboren al menos 96 horas al mes; y que sumados sus ingresos con los de su cónyuge o compañero (a), no sobrepasen seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes, SMLMV. Cuando el trabajador preste sus servicios a más de un empleador, se tendrá en cuenta para efectos del cómputo anterior el tiempo laborado para todos ellos y lo pagará la Caja de Compensación Familiar a la que está afiliado el empleador de quien el trabajador reciba mayor remuneración mensual. Si las remuneraciones fueren iguales, el trabajador tendrá la opción de escoger la Caja de Compensación. En todo caso el trabajador no podrá recibir doble subsidio. El trabajador beneficiario tendrá derecho a recibir el subsidio familiar en dinero durante el período de vacaciones anuales y en los días de descanso o permiso remunerado de ley, convencionales o contractuales; períodos de incapacidad por motivo de enfermedad no profesional, maternidad, accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

**Ficha 19.**

COLOMBIA. GOBIERNO NACIONAL. Decreto 19 del 10 de enero de 2012. Diario Oficial No. 48.308, del 10 de enero de 2012.

**TÍTULO:** Decreto 19 del 10 de enero de 2012; Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.

**AÑO DE EXPEDICIÓN:** 10 de enero de 2012.

**EXPIDE:** Gobierno Nacional.

**ARTÍCULOS:**

**Artículo 121. TRÁMITE DE RECONOCIMIENTO DE INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.** El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento. Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia.

## ANEXO 4. FICHAS BIBLIOGRÁFICAS SENTENCIAS

### Ficha 1.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-533 del 23 de septiembre de 1992. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

<b>TÍTULO:</b> Sentencia T-533
<b>FECHA:</b> 23 de septiembre de 1992
<b>CORPORACIÓN:</b> Corte Constitucional
<b>RESUMEN:</b> El Estado social de derecho, instituido por el constituyente colombiano, define la naturaleza del régimen político, económico y social, identificándolo con los valores y fines enunciados en el Preámbulo de la Constitución. La superación del Estado de derecho como garantía de la libertad y de la igualdad formales tiene lugar en el Estado social de derecho mediante la acentuación de los elementos finalistas que guían la actividad estatal administrativa y política. La persona humana y su dignidad constituyen el máximo valor de la normatividad constitucional, cuyo reconocimiento conlleva importantes consecuencias para el sistema de relaciones económicas y sociales.

## Ficha 2.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-593 del 20 de agosto de 2014. M.P. Jorge Ignacio PreteltChaljub.

<b>TÍTULO:</b> Sentencia C-593
<b>FECHA:</b> 20 de agosto de 2014
<b>CORPORACIÓN:</b> Corte Constitucional
<b>RESUMEN:</b> La protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada.

## Ficha 3.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-468 del 16 de junio de 2010. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

<b>TÍTULO:</b> Sentencia T-468
<b>FECHA:</b> 16 de junio de 2010
<b>CORPORACIÓN:</b> Corte Constitucional
<b>RESUMEN:</b> Si una incapacidad es superior al día 181 y existe la necesidad de hacer una prórroga máxima hasta el día 540, este lapso será asumido y pagado por la Administradora de Fondos de Pensiones a la cual se encuentra afiliado el trabajador, previo concepto favorable de rehabilitación por parte de la EPS y con la autorización de la Aseguradora que ha asumido los riesgos de invalidez de dicho afiliado. Más allá del día 541 de incapacidad no existe disposición legal que obligue a alguna de las entidades de seguridad social a reconocer prestaciones económicas derivadas de este evento. De tal manera, que los únicos derechos reconocidos al trabajador legalmente -una vez culminado dicho período prolongado de incapacidad- consisten en la obligación que tiene el empleador, una vez superado el estado de incapacidad, de reintegrar al trabajador a su puesto habitual de trabajo o a uno similar según sus aptitudes y capacidades; así mismo, le asiste el derecho a que el empleador siga realizando en su favor los aportes a la seguridad social; por último, le asiste la protección especial a que su relación laboral no sea terminada sin que medie el procedimiento adecuado y previo concepto del Ministerio de la Protección social.

#### Ficha 4.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-062 del 1 de febrero de 2007. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

<b>TÍTULO:</b> Sentencia T-062
<b>FECHA:</b> 1 de febrero de 2007
<b>CORPORACIÓN:</b> Corte Constitucional
<b>RESUMEN:</b> El empleador sólo puede recurrir válidamente a terminación del contrato de trabajo por justa causa cuando, una vez ha sido agotado el término de recuperación de 180 días, el cual puede ser prorrogado por períodos que en suma no deben superar el término inicial; la pérdida de capacidad laboral del trabajador supera el 50%, en cuyo caso tiene derecho a recibir del Sistema de riesgos profesionales una pensión de invalidez mientras continúe en dicho estado. Sólo en esta hipótesis puede el empleador dar por terminada la relación laboral, dado que si la incapacidad no alcanza el mencionado porcentaje, éste tiene la obligación de reubicar al trabajador. En virtud de lo anterior, en las hipótesis en que ocurra una recuperación parcial superior al 50% de la capacidad laboral o total de la salud del empleado el empleador tiene la obligación de reintegrar al trabajador.

#### Ficha 5.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-516 del 15 de septiembre de 1992. MP. Fabio Morón Díaz.

<b>TÍTULO:</b> Sentencia T-516
<b>FECHA:</b> 15 de septiembre de 1992
<b>CORPORACIÓN:</b> Corte Constitucional
<b>RESUMEN:</b> El carácter fundamental del derecho al debido proceso proviene de su estrecho vínculo con el principio de legalidad al que deben ajustarse no sólo las autoridades judiciales sino también, en adelante, las administrativas, en la definición de los derechos de los individuos. Es pues una defensa de los procedimientos, en especial de la posibilidad de ser oído y vencido en juicio, según la fórmula clásica, o lo que es lo mismo, de la posibilidad de ejercer el derecho de defensa. El derecho al debido proceso comprende no solo la observancia de los pasos que la ley impone a los procesos judiciales y a los procesos y trámites administrativos, sino, también el respeto a las formalidades propias de cada juicio, que se encuentran, en general, contenidas en los principios que los inspiran, el tipo de intereses en litigio, las calidades de los jueces y funcionarios encargados de resolver.

## Ficha 6.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-339 del 1º de agosto de 1996. M.P. Julio Cesar Ortíz.

<b>TÍTULO:</b> Sentencia C-339
<b>FECHA:</b> 1º de agosto de 1996
<b>CORPORACIÓN:</b> Corte Constitucional
<b>RESUMEN:</b> PRINCIPIO DE IGUALDAD/PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN: El principio de igualdad no le impide al legislador reconocer entre las personas, distinciones legítimas, sino que inadmite tratos desiguales que sean irracionales, esto es, que no contengan una justificación objetiva y razonable, o que no guarden proporcionalidad entre los hechos que le sirven de causa a la norma y los fines que ésta persigue.  DEBIDO PROCESO: El derecho al debido proceso es el conjunto de garantías que buscan asegurar a los interesados que han acudido a la administración pública o ante los jueces, una recta y cumplida decisión sobre sus derechos. El incumplimiento de las normas legales que rigen cada proceso administrativo o judicial genera una violación y un desconocimiento del mismo.

## Ficha 7.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-458 del 14 de octubre de 1994. M.P. Jorge Arango Mejía.

<b>TÍTULO:</b> Sentencia T-458
<b>FECHA:</b> 14 de octubre de 1994
<b>CORPORACIÓN:</b> Corte Constitucional
<b>RESUMEN:</b> DEBIDO PROCESO: Este derecho es el conjunto de garantías que buscan asegurar al ciudadano que ha acudido al proceso, una recta y cumplida administración de justicia y la debida fundamentación de las resoluciones judiciales.

### Ficha 8.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-540 del 23 de octubre de 1997. M.P. Hernando Herrera Vergara.

<b>TÍTULO:</b> Sentencia C-540
<b>FECHA:</b> 23 de octubre de 1997
<b>CORPORACIÓN:</b> Corte Constitucional
<b>RESUMEN:</b> DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO: El desconocimiento en cualquier forma del derecho al debido proceso en un trámite administrativo, no sólo quebranta los elementos esenciales que lo conforman, sino que igualmente comporta una vulneración del derecho de acceso a la administración de justicia, del cual son titulares todas las personas naturales y jurídicas (C.P., art. 229), que en calidad de administrados deben someterse a la decisión de la administración, por conducto de sus servidores públicos competentes.

### Ficha 9.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-539 del 6 de julio de 2011. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

<b>TÍTULO:</b> Sentencia C-539
<b>FECHA:</b> 6 de julio de 2011
<b>CORPORACIÓN:</b> Corte Constitucional
<b>RESUMEN:</b> De conformidad con el artículo 230 C.P. se debe entender bajo la égida de dos garantías fundamentales: la igualdad ante la ley y la igualdad de protección de trato por parte de las autoridades.



**Ficha 10.**

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-026 del 27 de enero de 2014. M.P. Nilsón Pinilla Pinilla.

<b>TÍTULO:</b> Sentencia T-026
<b>FECHA:</b> 27 de enero de 2014
<b>CORPORACIÓN:</b> Corte Constitucional
<b>RESUMEN:</b> El Estado debe establecer medidas encaminadas a la protección de las comunidades o individuos que se encuentren en especial situación de vulnerabilidad o debilidad, ya sea por factores económicos, físicos o mentales. Esto se complementa con otros derechos consagrados en la Carta, como la protección especial que se les debe a los infantes y adolescentes, a los ancianos y a las mujeres en estado de embarazo.

## ANEXO 5. FICHAS BIBLIOGRÁFICAS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

### Ficha 1.

NACIONES UNIDAS. Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948. Resolución 217 A(III), del 10 de diciembre de 1948.

<b>TÍTULO:</b> Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948. Resolución 217 A (III)
<b>FECHA:</b> 10 de diciembre de 1948.
<b>CORPORACIÓN:</b> Asamblea General de las Naciones Unidas.
<b>RESUMEN:</b> Acuerdo común en el que los pueblos y las naciones deben trabajar, logrando que los individuos e instituciones por medio de la instrucción y formación, promuevan los derechos y libertades, asegurando la aplicación a nivel nacional e internacional entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios que se encuentran bajo su jurisdicción. Los derechos humanos son “el conjunto de privilegios sustentados en la dignidad humana, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna.

## Ficha 2.

NACIONES UNIDAS. Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales del 16 de diciembre de 1966. Resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966.

<b>TÍTULO:</b> Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales del 16 de diciembre de 1966. Resolución 2200 A (XXI).
<b>FECHA:</b> 16 de diciembre de 1966.
<b>CORPORACIÓN:</b> Asamblea General de las Naciones Unidas.
<b>RESUMEN:</b> Según los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, la paz, la justicia y la libertad en el mundo entero van ligados estrechamente al reconocimiento de la dignidad relacionado a todos los órganos que conforman la familia humana y de la igualdad de derechos inalienables. Dando razón que, con pacto a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, no se puede realizar el ideal de un ser libre, libre del miedo y la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a las personas disfrutar de sus derechos económicos, sociales y culturales, de la misma medida como de sus derechos políticos y civiles. Los derechos económicos, sociales y culturales se consideran derechos de igualdad material por medio de los cuales se busca lograr la satisfacción de las necesidades básicas de las personas y alcanzar un nivel de vida digna.

### Ficha 3.

NACIONES UNIDAS. Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad del 23 de diciembre de 2005. Resolución 60/232, del 23 de diciembre de 2005.

<b>TÍTULO:</b> Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad del 23 de diciembre de 2005. Resolución 60/232.
<b>FECHA:</b> 23 de diciembre de 2005.
<b>CORPORACIÓN:</b> Asamblea General de las Naciones Unidas.
<b>RESUMEN:</b> El propósito de la Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

#### Ficha 4.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT-. Convenio No. 102  
Sobre la Seguridad Social del 28 de junio de 1952.

<b>TÍTULO:</b> Convenio No. 102 Sobre la Seguridad Social del 28 de junio de 1952.
<b>FECHA:</b> 28 de junio de 1952.
<b>CORPORACIÓN:</b> Organización Internacional del Trabajo -OIT-.
<b>RESUMEN:</b> Este Convenio prevé un nivel mínimo de prestaciones para cada una de las nueve ramas de seguridad social que cubre. Teniendo en cuenta las cláusulas de flexibilidad del Convenio núm. 102, este nivel mínimo constituye un objetivo que los 175 Estados Miembros de la OIT deberían alcanzar.

#### Ficha 5.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT-. Convenio No. 100  
Sobre Igualdad de Remuneración del 29 de junio de 1959.

<b>TÍTULO:</b> Convenio No. 100 Sobre Igualdad de Remuneración del 29 de junio de 1959.
<b>FECHA:</b> 29 de junio de 1959.
<b>CORPORACIÓN:</b> Organización Internacional del Trabajo -OIT-.
<b>RESUMEN:</b> La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo promulgo el convenio a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, o Convenio sobre igualdad de remuneración. Los Estados partes del convenio se comprometen a alcanzar dicha igualdad de remuneración por medio de la legislación, la introducción de un sistema para la determinación de los salarios y/o la promoción de acuerdos de negociación colectiva. El convenio 100 es uno de los ocho convenios fundamentales de la OIT.

### Ficha 6.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT-. Convenio No. 100 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación del 25 de junio de 1958.

<b>TÍTULO:</b> Convenio No. 100 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación del 25 de junio de 1958.
<b>FECHA:</b> 25 de junio de 1958.
<b>CORPORACIÓN:</b> Organización Internacional del Trabajo -OIT-.
<b>RESUMEN:</b> Convenio que considera que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

### Ficha 7.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT-. Convenio No. 128 Sobre Prestaciones de Invalidez, Vejez y Sobrevivientes del 29 de junio de 1967.

<b>TÍTULO:</b> Convenio No. 128 Sobre Prestaciones de Invalidez, Vejez y Sobrevivientes del 29 de junio de 1967.
<b>FECHA:</b> 29 de junio de 1967.
<b>CORPORACIÓN:</b> Organización Internacional del Trabajo -OIT-.
<b>RESUMEN:</b> Este instrumento jurídico ha sido adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para proteger los derechos de las personas de edad. En su Parte I, se contienen una serie de definiciones, tales como legislación, establecimiento industrial, residencia cónyuge, hijo, periodo de calificación o prestaciones (art.1) a efectos de la aplicación de los términos del presente Convenio. Sin embargo, es en su Parte III, en la que se establece todo lo relativo a las prestaciones de vejez (arts. 14 a 19), obligándose a los Estados Parte a garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez, además de determinar quién habrá de comprender dichas personas protegidas (asalariados, aprendices, residentes, etc.). En la Parte V del Convenio se establece la forma de cálculo de los pagos periódicos (art.26 a 28), teniendo asimismo en cuenta, lo establecido por las Disposiciones Comunes en lo relativo al cálculo de las prestaciones (arts. 30 a 36).

### Ficha 8.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT-. Convenio No. 130 Sobre Asistencia Médica y Prestaciones Monetarias de Enfermedad del 25 de junio de 1969.

<b>TÍTULO:</b> Convenio No. 130 Sobre Asistencia Médica y Prestaciones Monetarias de Enfermedad del 25 de junio de 1969.
<b>FECHA:</b> 25 de junio de 1969.
<b>CORPORACIÓN:</b> Organización Internacional del Trabajo -OIT-.
<b>RESUMEN:</b> Acuerdo internacional obligatorio ante enfermedad (agricultura) que busca brindar garantías y seguridad a todo aquel que padezca algún padecimiento de salud, asegurando su núcleo familiar. Teniendo como premisa la mejora de la salud de la persona protegida y su aptitud para trabajar y hacer frente a sus necesidades personales.

### Ficha 9

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT-. Convenio No. 159 Sobre Readaptación Profesional y el Empleo del 20 de junio de 1983.

<b>TÍTULO:</b> Convenio No. 159 Sobre Readaptación Profesional y el Empleo del 20 de junio de 1983.
<b>FECHA:</b> 20 de junio de 1983.
<b>CORPORACIÓN:</b> Organización Internacional del Trabajo -OIT-.
<b>RESUMEN:</b> Pacto internacional que busca la adaptación y la readaptación profesionales inválidos.