

SITUACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES CON INCAPACIDAD TEMPORAL PROLONGADA MAYOR DE 180 DÍAS

Jorge Eliécer Restrepo Rodríguez ^{1*}

RESUMEN

En Colombia, el subsidio por incapacidad temporal de origen común es reconocido por diversos actores, inicialmente los dos (2) primeros días están a cargo del empleador, a partir del tercer día (3) y hasta el ciento ochenta (180) la EPS lo reconoce, y luego, las AFP asumen dicha obligación hasta un tope de trescientos sesenta (360) días adicionales, con la finalidad de que en este lapso, se pueda calificar y/o pensionar al afiliado. No obstante, en la actualidad el trámite del subsidio por incapacidad temporal se ha venido prolongando de manera indefinida debido a que no existe normativa clara que permita al empleador iniciar el trámite de calificación y/o solicitud de pensión de invalidez, cuando el trabajador retrasa dicho trámite, pudiéndose afirmar un abuso del derecho por parte de este. Por lo anterior, es necesario establecer un procedimiento por parte del empleador que permita, respetando los derechos del trabajador, definir la situación laboral de este cuando su incapacidad se prolongue por más de 180 días y exista un concepto desfavorable de rehabilitación.

PALABRAS CLAVES

Discapacidad, estabilidad ocupacional reforzada, monto de la pensión de invalidez, pago de incapacidades por enfermedades de origen común, pensión de invalidez, subsidio por incapacidad.

^{1*} Abogado de la Universidad de Medellín. Abogado de Empresas Públicas de Medellín E.S.P. Artículo presentado para optar al título de Especialista en Derecho de la Seguridad Social, en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia, 2020. Correo electrónico: eliecer.restrepo.r@gmail.com

SUMARIO

INTRODUCCIÓN. 1. ESTADO DE LA DISCUSIÓN EN RELACIÓN CON EL PROBLEMA PLANTEADO. 2. EL PAGO DEL SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN Y EL DERECHO AL MÍNIMO VITAL DE UN TRABAJADOR EN COLOMBIA. 3. RESOLUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL TRABAJADOR INCAPACITADO POR MÁS DE CIENTO OCHENTA (180) DÍAS. 4. ABORDAJE DE LA SITUACIÓN DEL TRABAJADOR CON INCAPACIDAD PROLONGADA. 4.1 INCAPACIDAD TEMPORAL VS PENSIÓN DE INVALIDEZ. 4.2 PENSIÓN DE INVALIDEZ POR RIESGO COMÚN. 4.3 MONTO DE LA PENSIÓN DE INVALIDEZ. 4.4 SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN. 4.5 TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS PARA TENER DERECHO A LA PENSIÓN DE INVALIDEZ. CONCLUSIONES. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

INTRODUCCIÓN

En el Sistema de Seguridad Social en Salud y en Pensiones colombiano, el pago del subsidio por incapacidad temporal les corresponde a los siguientes actores: empleador, Entidad Promotora de Salud EPS, a la Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES o al Fondo Privado de Pensiones respectivo, según el caso, cuando se trata de una contingencia común y a la Administradora de Riesgos Laborales cuando ha ocurrido un accidente de trabajo o una enfermedad de origen laboral.

Respecto al pago del subsidio por incapacidad temporal de origen común mayor de ciento ochenta (180) días hasta el día quinientos cuarenta (540), la doctrina y la jurisprudencia de las altas Cortes, especialmente la Corte Constitucional, en su reiterada jurisprudencia, ha puntualizado que le corresponde a la Administradora Colombiana de Pensiones “COLPENSIONES” o a los Fondos Privados de Pensiones, al que se encuentra afiliado el trabajador, sin importar que exista concepto favorable o desfavorable de rehabilitación, lo siguiente:

*Sobre la responsabilidad del pago, esta Corporación ha sido enfática en resaltar que las incapacidades de origen común que superan los 180 días, corren **a cargo de la Administradora de Fondos de Pensiones** a la que está afiliado el*

trabajador, ya sea que exista concepto favorable o desfavorable de rehabilitación, como se expondrá a continuación.

Respecto del concepto favorable de rehabilitación conviene destacar que, conforme al Decreto Ley 019 de 2012, las EPS deben emitirlo antes del día 120 de incapacidad temporal. Luego de expedirlo deben remitirlo antes del día 150 a la AFP que corresponda. No obstante, en los eventos en que no se cumpla con tales plazos, compete a la EPS pagar con sus propios recursos el subsidio equivalente a la respectiva incapacidad temporal, en caso de que la incapacidad se prolongue más allá de los 180 días. En tal sentido, asumirá desde el día 181 y hasta el día en que emita el concepto en mención. (Corte Constitucional, 2017, T-401)

El valor del subsidio monetario que recibirá el trabajador durante este período corresponde al cincuenta por ciento (50%) del salario que devenga, según lo preceptuado por el artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 142 del Decreto 19 de 2012. Sin embargo, existen algunas excepciones sobre el pago del subsidio monetario, y es cuando en las convenciones colectivas de trabajo y/o políticas internas, se pacta que el beneficio “*se reconocerá los 2 primeros días de incapacidad al 100% del salario básico que esté devengando el trabajador al momento de producirse la incapacidad y durante el tiempo que dure la misma...*”. (Convención Colectiva de Trabajo entre EPM E.S.P. y SINPRO, pág. 8)

Esta situación, conlleva a que el trabajador que se encuentre incapacitado y que no cuente con concepto favorable de recuperación, no adelante los trámites para ser beneficiario de una pensión de invalidez, por cuanto el monto de su valor será inferior al subsidio por incapacidad temporal que está recibiendo por parte de su empleador, toda vez que está percibiendo el ciento por ciento del salario básico, y la mesada de la pensión de invalidez siempre será inferior a este porcentaje.

Con base en lo expuesto en precedencia, el objetivo de este trabajo es establecer el procedimiento por parte del empleador para definir la situación laboral de un trabajador con una incapacidad mayor a 180 días y un concepto desfavorable de rehabilitación.

Para dar cumplimiento a este objetivo, se tuvo la oportunidad de consultar trabajos de grado de pregrado, postgrado, maestría e investigaciones, que analizan el tema del trabajo desde otra perspectiva. Para ello se accedió artículos de revistas indexadas de las bases de datos Scielo, Google Scholar y repositorios de la Universidad de los Andes, Universidad de Medellín, Universidad Pontificia Bolivariana, Universidad Externado de Colombia, Universidad Católica de Colombia, Universidad San Buenaventura, Universidad de Manizales y Universidad de EAFIT, encontrando trabajos recientes, que tienen relevancia con el tema propuesto, pero desde otro punto de vista.

Los temas se abordarán en el siguiente orden: (1) el pago del subsidio por incapacidad temporal por enfermedad común y el derecho al mínimo vital de un trabajador en Colombia; (2) pago del subsidio incapacidad temporal de origen común analizado desde la jurisprudencia; (3) pago del subsidio por incapacidad temporal por enfermedad o accidente común después de los 180 días: escenarios normativos vigentes en Colombia; (4) el debido proceso en la terminación del contrato laboral en Colombia caso del trabajador incapacitado por enfermedad común, cuando su curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días; y (5) subsidio por incapacidad temporal como prestación económica a cargo del Sistema Integral de Seguridad Social. Aproximaciones a las responsabilidades de los distintos subsistemas.

En el siguiente capítulo se expondrá el estado actual sobre el problema en estudio.

1. ESTADO DE LA DISCUSIÓN EN RELACIÓN CON EL PROBLEMA PLANTEADO

El resultado de la búsqueda sistemática de fuentes bibliográficas arrojó los siguientes conceptos que ilustran el estado de la discusión:

Duque Quintero, S. P., Quintero Quintero, M. L., & González Sánchez, P. (2017, p. 383–405), realizan un desarrollo normativo del pago del subsidio por incapacidad temporal por enfermedad común o general, la cual inicialmente estaba a cargo solo del empleador y se pagaba conforme con lo establecido por el Código Sustantivo del Trabajo, pero con la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993 se convierte en una prestación económica del sistema general de salud.

Concluyen que el pago del subsidio por incapacidad temporal hace las veces de salario mínimo que le permiten al trabajador satisfacer sus necesidades básicas personales y familiares y que, por lo tanto, no es aceptable que para la cancelación de esta se acuda a lo dispuesto por el artículo 227, Código Sustantivo del Trabajo, que reduce el pago del salario devengado hasta en un cincuenta por ciento (50%), afectando significativamente el derecho al mínimo vital.

De otro lado, Duque Álvarez, M. I., & Granada Restrepo, M. (2017, p.22-23), analizan los parámetros de la jurisprudencia vigente sobre a cuál entidad le corresponde el reconocimiento y pago del subsidio por incapacidad temporal por enfermedad o accidente común superior a quinientos cuarenta (540) días. Igualmente realizan un estudio a la Ley 1753 de 2015.

Finalizan manifestando que cuando se trata del subsidio por incapacidad temporal por accidente o enfermedad por origen laboral, la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) siempre reconocerá y pagará el ciento por ciento (100%) del salario, por el contrario, cuando se está en presencia de una enfermedad de tipo común, será el empleador, la Entidad Promotora de Salud (EPS) y las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) las encargadas de pagar y reconocer la prestación económica del subsidio por incapacidad temporal, en un porcentaje inferior al salario devengado por el trabajador, lo que definitivamente lo pone en una situación desfavorable.

Cardozo Páez, L. E. (2016, p. 22-24) aborda el tema del reconocimiento y pago del subsidio por incapacidad temporal por accidente o enfermedad común después del día 180, el cual le

corresponde a la Administradora de Fondos de Pensiones AFP, que la misma incapacidad puede ser prorrogada después del día 180 hasta por 360 días más, lo que significa que puede extenderse por 540 días, caso en el cual pueden presentarse dos situaciones; la primera, que la junta de invalidez califique la pérdida de más del 50% de la capacidad laboral del trabajador, lo que da paso a la pensión de invalidez, o segundo, que no reconozca la pérdida de la capacidad laboral superior al 50%, y en este sentido, el empleador deberá reubicar al trabajador en un puesto que se adapte a las condiciones de su incapacidad.

Aduce que la Sentencia T-333 de 2013 de la Corte Constitucional, puede identificarse como sentencia hito para solucionar los casos de incapacidad por enfermedad o accidente común, cuya extensión es superior a 180 días, esto, para su aspecto económico, como también para prevenir a las AFP, a abstenerse de retrasar o negar el reconocimiento de las prestaciones económicas de sus afiliados, bajo el argumento de una supuesta falta claridad en la materia, que logra ser explicada y comentada por la Corte.

Callejas Varela, (2015, p. 156-163) estudia y analiza el alcance que tiene el artículo 62, literal A, numeral 15 del Código Sustantivo del Trabajo, que contempla como justa causa para dar por terminado el contrato laboral, que el trabajador sufra una enfermedad de origen común, por la cual permanezca incapacitado por más de ciento ochenta (180) días. Considera que, a pesar de estar consagrada como una justa causa, esta no es de aplicación automática, sino que se debe acudir a lo preceptuado por la Ley 361 de 1997 en su artículo 26 y al desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral y Consejo de Estado.

Manifiesta que la Ley 361 de 1997 no modificó, ni derogó el artículo 62, literal A, numeral 15 del Código Sustantivo del Trabajo, pero si cambió su alcance y sentido de manera directa, en armonía con el desarrollo jurisprudencial de las altas Cortes sobre la materia, las cuales limitan cada vez la aplicación de dicha causal, convirtiendo la misma en una excepción. Debido a la implementación de varios procesos para el tratamiento y la protección de los trabajadores incapacitados, quienes han sido catalogados como personas con debilidad manifiesta, que requieren un tratamiento especial y por ende una estabilidad laboral reforzada.

Señala que la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral tienen diferentes posturas en cuanto a quiénes son sujetos con debilidad manifiesta y con protección laboral reforzada, la Corte Suprema de Justicia expone, que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no establece ninguna presunción legal o de derecho, conforme a la cual el despido de una persona en estado de debilidad manifiesta se presume es a razón de esta, dado que directamente las normas legales y constitucionales no lo establecen; diferente es el caso de las trabajadoras en estado de embarazo, para quienes la norma contempla expresamente la presunción.

Conforme con lo establecido en dicha teoría, la persona que asevere que fue despedida por un acto de discriminación, vulnerándole el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debe probar además del acto discriminatorio, la condición de discapacitado al momento del despido.

Por el contrario, la Corte Constitucional, ha dicho que un trabajador que ve disminuida su capacidad laboral por una situación de salud tiene una estabilidad laboral reforzada, por lo tanto, no puede ser despedido y debe ser reubicado. Si es despedido, se presume que su desvinculación tuvo como fundamento la condición de discapacidad y el mismo se torna ineficaz. La carga de la prueba la tiene el empleador para desvirtuar la presunción de despido discriminatorio. (Corte Constitucional, T-041 de 2019)

Declara que es evidente la diferencia de criterios que tienen las Cortes en cuanto a quiénes son sujetos con debilidad manifiesta y con protección laboral reforzada. La posición de la Corte Constitucional resulta ser más garantista y proteccionista del trabajador limitado, dado que no exige que el trabajador esté calificado para que sea considerado sujeto de protección especial, contrario a lo que contempla la Corte Suprema de Justicia, la cual expresa que es necesario que el trabajador esté calificado con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral específico, para ser considerado persona con debilidad manifiesta, posición que, por el contrario, podría darle vía libre al empleador para que despidiera a los trabajadores que estén bajo las condiciones que configuran justa causa para ser despedidos por estar incapacitados por más de 180 días, ya que en este periodo de tiempo es difícil, en la mayoría de casos, que el trabajador ya esté

calificado. (Aricapa Grajales, L. E., Murillo Gaviria, P. A., & Viedma García, C, 2011, p. 22-26)

El autor concluye que la estabilidad laboral reforzada de las personas limitadas no es un derecho absoluto, dado que para terminar el contrato de trabajo de un trabajador con una incapacidad de origen común superior a 180 días, el empleador deberá solicitar previamente autorización a la Oficina de Trabajo, con el fin de que el inspector del trabajo verifique que las circunstancias que dieron lugar al despido no obedecen a su discapacidad; solo en caso de incumplimiento del requisito señalado, dará lugar a la ineficacia del despido, por lo que no producirá ningún efecto, y por ende, deberá entenderse que el despido nunca se produjo, que la relación laboral continuó vigente y que se mantendrán las obligaciones frente al salario, las prestaciones sociales y la Seguridad Social.

Adicionalmente, el empleador deberá pagar la indemnización de perjuicios equivalente a ciento (180) días de salario y las demás indemnizaciones que consagra la legislación laboral. En vista de lo anterior, puede afirmarse que existen mecanismos que abren la posibilidad de dar por terminado un contrato de trabajo cuando se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral de ese trabajador. (Corte Constitucional, SU-049 de 2017)

Frente a un trabajador con incapacidad prolongada, se estudiarán las situaciones particulares en que se encuentra para determinar la actuación a seguir, pues si se trata de una incapacidad temporal, en la que el trabajador haya restablecido su estado de salud y recuperado su capacidad laboral, le corresponderá al empleador reincorporarlo en el puesto de trabajo que ocupaba.

Si por el contrario, el trabajador tiene una incapacidad permanente parcial, le corresponde al empleador otorgarle un empleo compatible con su condición física, para lo cual efectuará los movimientos de personal que considere pertinentes y capacitará al trabajador a fin de cumplir con las tareas de su nuevo cargo. (Corte Constitucional, T-286-2019)

Sin embargo, si la limitación del trabajador resulta ser claramente incompatible e insuperable con el cargo que venía desempeñando y se verifica que este no puede ser reubicado en un cargo que no implique un riesgo para su salud, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para despedirlo.

De manera que, si el trabajador tiene una incapacidad permanente o una invalidez, tendrá derecho a una pensión, claro está, si cumple con la totalidad de los requisitos establecidos en la ley para acceder a dicha prestación y solo podrá el empleador dar por terminado el contrato de trabajo por esta justa causa, hasta cuando al trabajador se le reconozca la pensión de invalidez y sea incluido en la nómina de pensionados o se le haya hecho el desembolso efectivo de la pensión.

Dávila Villegas, (2017, p. 113-127), argumenta que la prestación económica denominada “subsidio por incapacidad”, presenta un tratamiento *sui generis* dentro de nuestro ordenamiento jurídico, dado que se ven involucrados varios actores del sistema en su reconocimiento y pago, como el empleador, EPS y las AFP. Resalta que la jurisprudencia se ha encargado de fijar el alcance de esta prestación, determinando una protección a los trabajadores que se encuentran incapacitados para que sus derechos no le sean conculcados, especialmente el mínimo vital, sin embargo, esta protección, algunas veces puedes afectar al Sistema de Seguridad Social Integral y los empleadores.

Expone como en la actualidad existe un vacío en el límite del tiempo de las incapacidades, lo que conlleva a que se reconozcan y paguen pensiones de invalidez vía subsidio de incapacidad, sin que en muchos de los casos se haya verificado los requisitos legales para el reconocimiento de esa prestación o al menos careciendo de la calificación y posterior pérdida de capacidad laboral de más del 50 %, afectando de esta forma la sostenibilidad financiera del sistema al pagar incapacidades superiores a trescientos sesenta (360) días.

Señala además que si bien con la reforma introducida por el Plan Nacional de Desarrollo en el 2015, se soluciona el problema de quien paga la prestación después del día quinientos (540), el

límite temporal se prolonga de manera indefinida, lo que sin duda afectará mucho más las finanzas del subsistema de salud.

También considera que esta circunstancia afecta al empleador, toda vez que no puede despedir a un trabajador que lleva mucho tiempo incapacitado, por cuanto goza de una estabilidad laboral reforzada, sino que lo debe reubicar en otro cargo de acuerdo con sus limitaciones físicas, lo que de una forma puede influir en la producción o en el peor de los casos esperar que este se rehabilite manteniendo intacta la relación laboral y reservando el cargo indefinidamente. (Corte Constitucional, T-286-2019)

A partir de lo anteriormente expuesto es razonable afirmar que existe una presunta situación de abuso del derecho, por un lado, por parte del trabajador que, cumpliendo los requisitos para acceder a una pensión de invalidez, no realiza este trámite, el cual solo está sujeto a su voluntad y, por otra parte, por la incertidumbre en los mecanismos legales para la resolución de esta problemática por parte del empleador.

2. EL PAGO DEL SUSBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN Y EL DERECHO AL MÍNIMO VITAL DE UN TRABAJADOR EN COLOMBIA

El pago del subsidio por incapacidad laboral temporal de origen común correspondiente a los dos (2) primeros días está a cargo del empleador de acuerdo con lo previsto por el artículo 1 del Decreto 2943 de 2013 y el mismo se realizará sobre un valor de las dos terceras (2/3) partes del salario base del asegurado de conformidad con lo establecido en el artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo. (Vélez Restrepo, C., & Mesa López, M. C., 2019, p. 11-13)

Ahora bien, si el trabajador continúa incapacitado después del día dos (2), el subsidio por incapacidad temporal hasta el día 180 ya no le corresponderá al empleador el pago, sino a la EPS a la que se encuentre afiliado y el monto del subsidio continuará en las dos terceras (2/3) partes del salario, según lo señalado por el artículo 9 del Decreto 770 de 1975, norma que está vigente y que tiene su aplicación por virtud del principio de favorabilidad y por el artículo 206

de la Ley 100 de 1993 que indica que el régimen contributivo reconocerá las incapacidades generadas en enfermedad general, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Cabe advertir, que las EPS solo reconocen esta prestación económica según lo regulado por el artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo y no como se anotó en precedencia con el artículo 9 del Decreto 770 de 1975.

Si la incapacidad persiste y supera el día ciento ochenta y uno (181) hasta el quinientos (540), el subsidio por incapacidad temporal estará a cargo del Fondo de Pensiones al que está afiliado el trabajador, siempre y cuando haya concepto favorable de rehabilitación por parte de la EPS conforme con el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 142 del Decreto 19 de 2012, y se pagará en un 50% del salario base del asegurado.

Terminados los quinientos (540) días, y el trabajador continúa incapacitado por cuanto no ha sido calificado, o porque una vez calificado su porcentaje de pérdida de capacidad laboral es inferior al 50%, la EPS a la que se encuentra afiliado será la responsable del pago del subsidio por incapacidad temporal en el monto de un 50% del salario, sin que pueda ser inferior a un salario mínimo mensual legal vigente, según lo prescrito por el artículo 67 de la Ley 1753 de 2015 y el artículo 2.2.3.3.1 del Decreto 1333 de 2018.

Para mayor entendimiento y alcance del tema antes enunciado, la Corte Constitucional en la Sentencia T-401 de 2017, estableció las siguientes reglas jurisprudenciales y legales para el pago de incapacidades por enfermedades de origen común:

Periodo	Entidad obligada	Fuente normativa
Día 1 a 2	Empleador	Artículo 1 del Decreto 2943 de 2013
Día 3 a 180	EPS	Artículo 41 de la Ley 100 de 1993.
Día 181 hasta un plazo de 540 días	Fondo de Pensiones	Artículo 41 de la Ley 100 de 1993
Día 541 en adelante	EPS	Artículo 67 de la Ley 1753 de 2015

Respecto del pago del subsidio por incapacidad temporal es necesario enfatizar que el mismo tiene como principal objetivo sustituir el salario que no puede recibir el trabajador por estar incapacitado, de ahí que el Sistema de Seguridad Social establece una protección a sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud y a la vida digna, por cuanto es la única fuente de ingreso que le permite solventar su sostenimiento y el de su familia. (Corte Constitucional, T-161 de 2019)

Desde esta óptica, el pago del subsidio por incapacidad laboral temporal de origen común procura suplir las necesidades básicas y mínimas del trabajador y su núcleo familiar, toda vez que el trabajador no tendrá que preocuparse, por cuanto al recibir el subsidio podrá *“recuperarse satisfactoriamente (...) sin tener que preocuparse por reincorporarse de manera anticipada a sus actividades habituales con el objeto de ganar, por días laborados, su sustento y el de su familia”*. (Corte Constitucional, T-311 de 1996)

En este sentido, cuando no se reconoce el pago del subsidio por incapacidad temporal, se ha aceptado la procedencia de la acción de tutela por los jueces constitucionales, al considerar que aunque existan otros mecanismos judiciales para reclamar, estos no resultan idóneos ni eficaces para la garantizar el mínimo vital del trabajador. (Corte Constitucional, T-008-2018)

3. RESOLUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL TRABAJADOR INCAPACITADO POR MÁS DE CIENTO OCHENTA (180) DÍAS

La legislación laboral colombiana contempla la posibilidad que tiene el empleador de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, cuando se presenten situaciones que se ajustan a algunas de las causales establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Dentro de estas causales se encuentra la consagrada en el numeral 15, del literal A), que dispone:

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para

el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

De la literalidad de este artículo se infiere que cuando se presente la situación descrita, el empleador tiene la facultad para acudir a la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Sin embargo, no es de aplicación automática, por cuanto para hacer uso de ella, deberá tener en cuenta varias normas del ordenamiento jurídico, especialmente lo preceptuado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (Corte Constitucional, T-052 de 2020)

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señala que *“ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”*

Con respecto al vocablo discapacidad, se tiene que la Ley 762 de 2002, en su artículo 1, la define como:

El término "discapacidad" significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

La protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997 para los trabajadores que tienen una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea permanente o temporal, también se hace extensiva a los trabajadores que están en un estado de debilidad manifiesta que han tenido una pérdida laboral ya calificada en los grados de moderado, severo o profundo, e igualmente aquellos trabajadores que tienen una afectación en salud como lo indica la Corte Constitucional que les *“impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares.”* Se afirmó en esa sentencia:

El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. (Corte Constitucional, Sentencia SU-049 de 2017)

En relación con la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en situación de debilidad manifiesta, existe discrepancia entre la posición que tiene la Corte Constitucional (Sentencia C-200 de 2019) y la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral en cuanto a la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al respecto, se analizarán las dos posturas que tienen las altas Cortes.

Para la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, la sola enfermedad del trabajador no hace que este sea un limitado físico, psíquico o sensorial para que sea sujeto de la estabilidad laboral reforzada en salud, contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sino que, además, debe tener un grado de limitación o porcentaje de pérdida de la capacidad laboral.

Ahora bien, la clasificación del grado de limitación estaba definida en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, así:

Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%.

Esta normativa fue derogada por el Decreto 1352 de 2013.

Si bien, aunque esta clasificación ya no existe en el ordenamiento jurídico, la Corte la sigue considerando para efectos de determinar que un trabajador es sujeto de la protección especial contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Por lo tanto, debe acreditar que tiene una limitación física, psíquica o sensorial de carácter moderada, la cual, según la tipificación precedente, corresponde entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral. Así se explicó en la decisión CSJ SL471-2018, rad.55933:

La anterior distinción es relevante para resolver la disconformidad de la censura, ya que

«[...] como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia de esta Corporación, no es suficiente por si solo el quebrantamiento de la salud de la trabajadora o el encontrarse en incapacidad médica para merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues debe acreditarse que el asalariado al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, esto es, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%. (CSJ SL. 10538 de 2016)» Sentencia CSJ SL 12998 DE 2017.

Por su parte, la postura de la Corte Constitucional (Sentencia T-099 de 2020) dista del alcance jurisprudencial que hace la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sobre el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al indicar de manera reiterada en su jurisprudencia que la correcta interpretación del citado artículo es que es aplicable a todas las personas que tengan una afectación en salud que les dificulte sustancialmente su desempeño laboral en las condiciones normales, sin interesar el grado o porcentaje de la limitación, esto es, moderada, severa o profunda.

Ante este escenario, el empleador deberá analizar al momento de tomar la decisión de dar por terminado un contrato de trabajo con justa causa de acuerdo con la facultad conferida por el literal A, numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las dos posturas

vigentes de las altas Cortes con respecto a la estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

De modo que, si el empleador acoge la línea de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, y resuelve terminar el vínculo laboral con el trabajador, y este sufría problemas de salud que no le permitían desempeñar las funciones de su cargo de forma regular, podrá acudir a la acción constitucional con la finalidad de obtener el reintegro para evitar un perjuicio irremediable en su contra, con muchas probabilidades que se le resuelva en su favor. (Villa Tavera. J, 2018, p. 6-11).

4. ABORDAJE DE LA SITUACIÓN DEL TRABAJADOR CON INCAPACIDAD PROLONGADA

4.1 INCAPACIDAD TEMPORAL VS PENSIÓN DE INVALIDEZ

En el Sistema General de Seguridad Social en Salud, no se encuentra una norma que contemple la definición de incapacidad temporal, sin embargo, la Superintendencia Nacional de Salud, en el numeral 1.3 de la Circular Externa Nro.11 del 4 de diciembre de 1995, la define como:

***1.3. INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD GENERAL.** Es el reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de la misma que hacen las EPS a sus afiliados cotizantes no pensionados, por todo el tiempo en que estén inhabilitados física o mentalmente para desempeñar en forma temporal su profesión u oficio habitual. En ningún caso se le pagará a un afiliado al sistema simultáneamente incapacidad por enfermedad general, incapacidad por enfermedad profesional y pensión de invalidez absoluta o por gran invalidez.*

Posteriormente, el Instituto de Seguro Sociales mediante la Resolución Nro.2266 de 1998, señaló que se entendía por incapacidad: “**ARTÍCULO 1o. DE LA INCAPACIDAD.** Se

entiende por incapacidad el estado de inhabilidad física o mental de una persona que le impide desempeñar en forma temporal o permanente su profesión u oficio.”

A su vez, en el Sistema General de Riesgos Laborales, si existe una noción, la cual está determinada en el artículo 2 de la Ley 776 de 2002, así: “**ARTÍCULO 2o. INCAPACIDAD TEMPORAL.** *Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.”*

En este sentido, de las disposiciones precedentes se infiere que, la incapacidad temporal es aquella que le impide a una persona de forma temporal desempeñar su capacidad laboral.

4.2 PENSIÓN DE INVALIDEZ POR RIESGO COMÚN

Contrario a la incapacidad temporal, la pensión de invalidez tiene como propósito garantizar el mínimo vital de aquellas personas que han sido declarados inválidos permanentes. Su regulación se encuentra estipulada en los artículos 38 al 45 de la Ley 100 de 1993 (Pamplona Chaparro, J. H., 2019, p. 6-7)

El artículo 38 ibidem, definió que “*se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral”.*

Para determinar los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral y de la condición de invalidez, se utiliza el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, expedido mediante el Decreto 1507 de 2014, y la calificación en primera oportunidad le corresponde a las Entidades Promotoras de Salud y a las Administradoras de Pensiones, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993, artículo 41, modificado por el artículo 142 del Decreto 19 de 2012. (Zambrano Galvis, M. A., & Toloza Cubillos, D. M., 2018, p. 85-88)

4.3 MONTO DE LA PENSIÓN DE INVALIDEZ

Ingreso base de liquidación. Conforme a lo estatuido en el artículo 21 de la Ley 100 de 1993, el ingreso base de liquidación de la pensión de invalidez es el promedio del ingreso base de cotización durante los diez (10) años anteriores a la fecha de estructuración del estado de invalidez, o en todo el tiempo si la misma se presenta antes de los diez (10) años, actualizado anualmente con el IPC.

Cuantía de la pensión. La cuantía de la pensión depende del porcentaje de pérdida de capacidad laboral del trabajador afiliado, según lo dispuesto por el artículo 40 de la Ley 100 de 1993, el cual establece las siguientes situaciones:

La primera se presenta cuando el trabajador afiliado tiene una pérdida de capacidad laboral igual o mayor al 50% y menor al 66%, el valor de su mesada pensional corresponderá al 45% del ingreso base de liquidación, *“más el 1.5% de dicho ingreso por cada cincuenta (50) semanas de cotización que el afiliado tuviese acreditadas con posterioridad a las primeras quinientas (500) semanas de cotización.”*

Por el contrario, la segunda corresponde al trabajador afiliado que fue calificado con una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 66%. En este caso el monto de la mesada pensional será equivalente al 54% del ingreso base de liquidación *“más el 2% de dicho ingreso por cada cincuenta (50) semanas de cotización que el afiliado tuviese acreditadas con posterioridad a las primeras ochocientas (800) semanas de cotización.”*

Importa advertir que el valor de la mesada pensional en ningún caso va a hacer inferior al salario mínimo legal vigente, ni superior al 75% del ingreso base de liquidación. (Naranjo Valencia, C. M., 2015, p. 13-14)

4.4 SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN

Frente al valor y pago del subsidio de incapacidad temporal de origen común, ya se había indicado en precedencia como se hace este reconocimiento, el cual se resume en el siguiente cuadro:

Días de incapacidad	% retribución legal de la incapacidad
1 al 2	Decreto 2943 de 2013. Se reconoce el subsidio en un 66% del salario a cargo del empleador.
3 al 90	Artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 142 del Decreto 19 de 2012. La EPS reconoce el subsidio en un 66% del Ingreso Base de Cotización del mes inmediatamente anterior.
91 al 180	Artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 142 del Decreto 19 de 2012. La EPS reconoce el subsidio en un 50% del Ingreso Base de Cotización del mes inmediatamente anterior.
181 al 540	Artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 142 del Decreto 19 de 2012. El Fondo de Pensiones reconoce el subsidio en un 50% del Ingreso Base de Cotización del mes inmediatamente anterior.
540 en adelante	Ley 1753 de 2015 y Decreto 1333 de 2018. Nuevamente la EPS debe reconocer el subsidio por incapacidad en un 50% del Ingreso Base de Cotización del mes inmediatamente anterior.

Como puede observarse, el valor máximo que reconoce el Sistema de Seguridad Social en Salud por subsidio de incapacidad temporal de origen común es un 66% del Ingreso Base de Cotización del mes inmediatamente anterior.

No obstante, en algunas empresas del sector privado, como en el sector público, existen convenciones colectivas de trabajo o pactos colectivos de trabajo en los cuales está pactado que el empleador complementa el porcentaje restante que no reconocen las entidades de

seguridad social, para que el subsidio de incapacidad sea del 100% del salario básico del trabajador, desde el inicio hasta la terminación de esta.

En este punto, se advierte en primer lugar, que el valor máximo de la mesada pensional por invalidez que reconoce el Sistema General de Pensiones es del 75% del ingreso base de liquidación, de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 40 de la Ley 100 de 1993. Y, en segundo lugar, que el valor del subsidio de incapacidad es del 100% del salario básico que esté devengando el trabajador al momento de producirse la incapacidad. Porcentaje extralegal que reconocen algunas entidades oficiales o en empresas privadas vía convención colectiva de trabajo o pacto colectivo.

Con esto, se tiene que el trabajador que fue declarado invalido conforme al manual único de calificación por tener una pérdida del 50% o más de su capacidad laboral y, que cumpla con las cotizaciones mínimas exigidas en el artículo 1 de la Ley 860 de 2003, no inicie los trámites respectivos para tener derecho a la pensión de invalidez, por cuanto se vería afectado económicamente, pues su ingresos pasarían de estar recibiendo un 100% de su salario básico mensual, a recibir como máximo el 75% del ingreso base de liquidación.

4.5 TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS PARA TENER DERECHO A LA PENSIÓN DE INVALIDEZ

La Ley 797 de 2003, dispuso en el parágrafo 3 del artículo 9, que:

Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel.

La norma transcrita le permite al empleador iniciar los trámites de la pensión de vejez, cuando el trabajador haya cumplido los requisitos para tener derecho a esta y no realiza los trámites dentro de los treinta (30) de haberlos cumplido.

Esta potestad que le dio el legislador al empleador para solicitar la pensión del trabajador, ha sido aceptada de forma pacífica por la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en las sentencias CSJ SL3108-2019 y CSJ SL3146-2020.

Una vez reconocida la pensión de vejez, el empleador puede dar por terminado el vínculo laboral, siempre y cuando al trabajador le sea notificada esta y sea incluido en la nómina de pensionados de la administradora de pensiones, para garantizarle su mínimo vital, es decir, no puede haber cesación de pagos entre la fecha de la terminación del contrato de trabajo y el pago de la primera mesa pensional, así lo señaló la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en las sentencias CSJ SL2509-2017 y CSJ SL10770-2017.

Lo anterior contrasta con la pensión de invalidez, por cuanto no existe norma en el Sistema de Seguridad General de Pensiones, que le permita al empleador solicitar y tramitar en nombre del trabajador la pensión de invalidez (Arenas, 2018, p. 395).

Por su parte, el artículo 40 de la Ley 100 de 1993, es claro en señalar que *la pensión de invalidez se reconocerá a solicitud de parte interesada*, facultad legal que le permite al trabajador no iniciar los trámites respectivos para tener derecho a la pensión de invalidez, por cuanto se vería afectado económicamente, por cuanto al estar percibiendo un subsidio por incapacidad del 100% de su salario básico mensual, pasaría a recibir como mesada pensiona máximo el 75% del ingreso base de liquidación.

Así entonces, el trabajador que cumple con los requisitos para pensionarse por invalidez no está obligado legalmente a tramitar su pensión de invalidez, lo que podría conllevar a un presunto abuso del derecho propio, buscando ventajas económicas al esquivar adelantar el trámite de pensión de invalidez y continuar vinculado indefinidamente a una empresa, sin tener la capacidad laboral para reincorporarse, debido a su condición de salud y al dictamen de pérdida de la capacidad laboral superior al 50%.

Esta merma de la capacidad laboral le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de las labores en condiciones regulares, tornándose para el empleador en una situación jurídica sin salida, ya que depende de la voluntad del trabajador el trámite pensional bajo el argumento de que la cuantía de la mesada pensional es inferior al subsidio por incapacidad que recibe del empleador.

El conjunto de estas circunstancias hace que estemos frente a una típica conducta de abuso del derecho, por parte del trabajador, que busca propiciar una indefinición de su situación jurídica laboral, lo que riñe con lo dispuesto en los artículos 83 (las actuaciones de los particulares deberán ceñirse a los postulados de a buena fe) y 95 (es deber de la persona y el ciudadano respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios) de la Constitución Política.

Del mismo modo, se estaría incumpliendo los deberes de los afiliados establecidos en el artículo 10 de la Ley 1751 de 2015, donde se obliga al afiliado trabajador a propender por su autocuidado, cumplir las normas del sistema de seguridad social, actuar de buena fe frente al sistema y suministrar de manera oportuna y suficiente la información que se requiera para efectos de los servicios y trámites, e inclusive, se podría considerar una situación de abuso del derecho conforme lo establecido en el artículo 2.2.3.4.1. del Decreto 1333 de 2018.

CONCLUSIONES

El panorama normativo y jurisprudencial frente al subsidio por incapacidad médica se torna en vasto y completo desde la óptica del afiliado-trabajador, quien bajo el escudo de una jurisprudencia favorable, obtiene el pago del respectivo subsidio económico en cualquier momento de su estado de debilidad, sin embargo, el escenario es desolador para el empleador, cuando un trabajador tiene un concepto médico de rehabilitación desfavorable y no desea radicar solicitud de calificación de invalidez, porque quiere continuar recibiendo las prestaciones legales o extralegales que debe reconocer, en cualquier caso, el empleador, durante su estado de incapacidad médica.

Esta situación por lo general, prolonga de manera indeterminada la definición de la situación laboral del trabajador, al no existir en el ordenamiento jurídico una norma o un procedimiento claro que permita al empleador solicitar y tramitar en nombre del trabajador, no solo la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, sino además, la pensión de invalidez, quedando como única salida los escenarios de diálogo como una solución concertada para resolver una circunstancia que genera un alto costo laboral para la empresa.

Si no es posible de manera consensuada llegar a un acuerdo, el empleador podría como salida, solicitar la intervención del Ministerio de Trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en concordancia con la Circular 049 de 2019 expedida por esta misma entidad, con el fin de que se verifique que su estado de salud es incompatible con el cargo desempeñado y autorice la terminación del contrato de trabajo, de la misma manera, conmine al trabajador a acudir al fondo de pensiones para que defina su situación pensional, pues por su condición es el Sistema Integral de Seguridad Social quien debe hacerse cargo del afiliado, por ser el objetivo principal de este, la protección de todas las contingencias que afectan la vida.

Asimismo, en caso de no obtener la autorización del Ministerio del Trabajo para terminar el vínculo laboral del trabajador inválido, se acudiría a la acción de tutela con la finalidad de proteger los recursos del Sistema de Seguridad Social en Salud, que son limitados. Igualmente, porque se está violando el principio de solidaridad, porque se están destinando recursos para pagar una incapacidad a un trabajador inválido que no reúne los requisitos para recibir el subsidio por incapacidad temporal.

La destinación indebida de estos recursos, no permite que el Sistema de Seguridad Social en Salud, cumpla con otros de sus pilares fundamentales como es el principio de universalidad, pues, se limita su cobertura al pagar subsidios a personas que no están en una condición de vulnerabilidad o debilidad, toda vez que, el trabajador inválido ya tiene resuelta su situación económica, que le permite disfrutar su derecho pensional, es decir, está en mejor posición que otras personas que no la tienen.

Por otra parte, como se ha señalado en este escrito, la naturaleza jurídica de las incapacidades es su temporalidad, de ahí que, cuando el pago del subsidio de incapacidad se vuelve indefinido en el tiempo, se desnaturaliza la finalidad de esta. Por lo tanto, no es de recibo que un trabajador que esté acreditado como invalido continúe recibiendo el subsidio, cuando lo que debía de hacer es iniciar los trámites para obtener la pensión de invalidez. Este actuar indebido va en contra de los recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud, por cuanto se está haciendo mal uso de estos, lo que podría conllevar a que la EPS a la cual se encuentra afiliado y viene pagándole el auxilio, ponga en conocimiento de la Fiscalía General de la Nación esta situación, con el propósito de establecer si de esta conducta se deriva algún hecho punible.

Por último, como opción final está el proceso ordinario laboral, el cual no es aconsejable utilizar en escenario de descongestión judicial como el actual, debido a que sigue prolongándose en el tiempo el abuso del derecho por parte de los trabajadores que buscan obtener ganancias adicionales, sobreponiendo su situación de salud frente al empleador y en desmedro de los recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aricapa Grajales, L. E., Murillo Gaviria, P. A., & Viedma García, C. (2019). *Pronunciamientos de las cortes constitucional y suprema de justicia frente a estabilidad laboral reforzada: reintegro por enfermedad laboral*. (Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Derecho del Trabajo, Pensiones y Riesgos Laborales). Pereira: Universidad Libre.

Callejas Varela, V. A. (2015). *El debido proceso en la terminación del contrato laboral en Colombia: Caso del trabajador incapacitado por enfermedad común, cuando su curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días*. (Trabajo de grado para optar al título de magister en derecho procesal). Medellín: Universidad de Medellín.

Cardozo Páez, L. E. (2016). *Pago de incapacidades por enfermedad o accidente común después de los 180 días: Escenarios normativos vigentes en Colombia*. (Trabajo de grado para optar al título de abogado). Bogotá, D. C.: Universidad Católica de Colombia.

Dávila Villegas, J. (2017). Subsidio por incapacidad como prestación económica a cargo del sistema integral de seguridad social. Aproximaciones a las responsabilidades de los distintos subsistemas. *Páginas de Seguridad Social*, 1(2).

Duque Álvarez, M. I., & Granada Restrepo, M. (2017). *Pago incapacidades de origen común analizado desde la jurisprudencia*. (Trabajo de grado para optar al título de abogado). Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana.

Duque Quintero, S. P., Quintero Quintero, M. L., & González Sánchez, P. (2017). El pago de incapacidades por enfermedad común y el derecho al mínimo vital de un trabajador en Colombia. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 47(127), pp. 383–405.

Corte Constitucional (1996). Sentencia T-311. Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández Galindo.

Corte Constitucional (2016). Sentencia T-521. Magistrado Ponente: Alejandro Linares Cantillo.

Corte Constitucional (2017). Sentencia SU-049. Magistrada Ponente: MARÍA Victoria Calle Correa.

Corte Constitucional (2017). Sentencia T-401. Magistrada Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado.

Corte Constitucional (2018). Sentencia T-008. Magistrado Ponente: Alberto Rojas Ríos.

Corte Constitucional (2019). Sentencia T-041. Magistrada Ponente: José Fernando Reyes Cuartas.

Corte Constitucional (2019). Sentencia T-161. Magistrada Ponente: María Cristina Pardo Schlesinger.

Corte Constitucional (2019). Sentencia C-200. Magistrada Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado.

Corte Constitucional (2019). Sentencia T-286. Magistrada Ponente: María Cristina Pardo Schlesinger.

Corte Constitucional (2020). Sentencia T-052. Magistrado Ponente: Antonio José Lizarazo Ocampo.

Corte Constitucional (2020). Sentencia T-099. Magistrada Ponente: María Cristina Pardo Schlesinger.

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral (2016). Sentencia SL10538, radicado 42451, 29 de junio. M.P. Fernando Castillo Cadena.

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral (2017). Sentencia SL2509, radicado 45036, 15 de febrero. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral (2017). Sentencia SL10770, radicado 51526, 12 de julio. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral (2017). Sentencia SL11411, radicado 67595, 2 de agosto. M.P. Rigoberto Echeverri Bueno.

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral (2017). Sentencia SL12998, radicado 49321, 29 de noviembre. M.P. Jorge Mario Burgos Ruíz.

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. (2018). Sentencia SL471, radicado 55933, 28 de febrero. M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruíz.

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral (2019). Sentencia SL3108, radicado 78842, 31 de julio. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral (2020). Sentencia SL3146, radicado 58015, 26 de agosto. M.P. Ángel Mejía Amador.

Monsalve, G. A. (2018). *El derecho colombiano de la seguridad social*. Bogotá: Legis Editores.

Naranjo Valencia, C. M. (2015). *Proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral (PCL)*. (Trabajo de grado para optar al título de especialista en seguridad social). Manizales: Universidad de Manizales.

Pamplona Chaparro, J. H. (2019). *Reconocimiento de la pensión de invalidez en Colombia: Debates presentes en la normatividad que la regulan*. (Trabajo de grado para optar al título de abogado). Bogotá, D. C.: Universidad Católica de Colombia.

Villa Tavera, J. (2018). *La estabilidad laboral reforzada frente a los conceptos de invalidez, incapacidad y discapacidad*. (Trabajo de grado para optar al título de abogado). Medellín: Universidad San Buenaventura Colombia.

Zambrano Galvis, M. A., & Toloza Cubillos, D. M. (2018). *Debido proceso en la definición de la situación laboral de un trabajador afectado en su capacidad ocupacional en Colombia*. (Trabajo de grado para optar al título de magister en derecho procesal). Cúcuta: Universidad de Medellín.