

DICTAMEN DE PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL, COMO PRUEBA PERICIAL EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL

Liliana Marcela Vélez Múnera^{1*}

RESUMEN

En este artículo se aborda el tema del dictamen pericial en salud como prueba necesaria para la obtención de las diversas prestaciones económicas que se encuentran consagradas en el Sistema General de Seguridad Social y que se derivan de la invalidez o la discapacidad. De esta forma, se habla del dictamen de pérdida de capacidad laboral, inicialmente estudiando los aspectos que conciernen a las entidades competentes para su realización, luego se hace una exposición de los requisitos para iniciar el trámite, la estructura y el contenido de la pericia, la debida forma en que se surte su contradicción y los parámetros que éste debe tener para ser una prueba pericial idónea en los casos que se deba acudir a la justicia ordinaria laboral colombiana para el reclamo de los derechos pensionales a los que se considere tener derecho.

Palabras clave: calificación, dictamen, pérdida de capacidad laboral, proceso ordinario laboral, prueba pericial, sistema general de seguridad social.

Sumario. INTRODUCCIÓN. 1. DICTAMEN DE PÉRDIDA DE LA CAPACIDAD LABORAL. 1.1 QUIÉN LOS REALIZA EN PRIMERA OPORTUNIDAD. 1.2 INTERVENCIÓN DE LAS JUNTAS DE CALIFICACIÓN. 1.3 ENTIDADES LEGITIMADAS Y QUE PUEDEN SER DESIGNADAS POR EL JUEZ LABORAL PARA REALIZAR Y SUSTENTAR DICTAMEN PERICIAL DECRETADO COMO PRUEBA. 2. FASES DEL DICTAMEN DE PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL. 2.1 OPORTUNIDADES PROBATORIAS. 2.2 DOCUMENTACIÓN NECESARIA. 2.3 RECURSOS. 3. DICTAMEN: ESTRUCTURA Y CONTENIDO. 3.1 REQUISITOS DEL DICTAMEN PARA QUE

^{1*} Abogada de la Universidad de Medellín. Artículo presentado para optar al título de Especialista en Derecho Procesal, en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia, 2020. Correo electrónico: liliana.velez1@udea.edu.co

PUEDA SER PRUEBA VÁLIDA EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL. 4. PRÁCTICA DE LA PRUEBA PERICIAL EN LA AUDIENCIA ORAL. CONCLUSIONES. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

INTRODUCCIÓN

Este artículo pretende estudiar los aspectos principales del dictamen de pérdida de capacidad laboral, como prueba pericial en el proceso ordinario laboral en Colombia. Se acudió al estudio y revisión del tema, pues se considera que el asunto tiene un impacto social relevante en Colombia, teniendo en cuenta su amplia población discapacitada. Según los reportes del DANE y del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad -RLCPD-, para el año 2018, en el país el 2,9% de la población padecía de una discapacidad. Gran número de esas personas con discapacidad carecen de acceso a oportunidades laborales y no reciben la atención que requieren de acuerdo con su necesidad particular y se encuentran excluidas de servicios y actividades cotidianas y básicas.

Naciones Unidas definió la discapacidad como *“un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*. (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Preámbulo, literal e)

Para esa población vulnerable, el poder obtener una prestación de las que se encuentran consagradas en el Sistema General de Seguridad Social, es en muchos casos la única opción de un ingreso económico a sus hogares. La obtención o no de una de estas prestaciones dependen íntimamente del resultado del dictamen de pérdida de la capacidad laboral.

La honorable Corte Constitucional, desde una perspectiva no solo progresista sino además profundamente garantista, considera que:

Ha de entenderse que del ejercicio del derecho a la valoración de la pérdida de capacidad laboral depende la efectividad de otras garantías fundamentales de raigambre constitucional, indefectiblemente relacionadas a la dignidad humana, como la seguridad social, en sus dos dimensiones, el derecho a la vida digna y al mínimo vital. (Sentencia T-341 de 2013)

Por tal razón, se considera importante hacer una revisión de lo que existe sobre el tema, un estudio riguroso de la normativa al respecto y adicionalmente, saber cuál es el estado actual de la discusión, esto, revisando los últimos pronunciamientos jurisprudenciales al respecto y así poder describir el proceso necesario para obtener un dictamen de pérdida de la capacidad laboral y la forma en que ese dictamen se usa como prueba pericial en el proceso ordinario laboral en Colombia para la obtención de las prestaciones económicas a que haya lugar.

Vale la pena también mencionar que en Colombia el tema de la discapacidad ha tenido una evolución importante e interesante, pues ya no se considera un problema que deba ser simplemente objeto de asistencia médica, sino que se han hecho esfuerzos legislativos por ampliar las coberturas y hoy por hoy en el país se tienen consagrados normativamente varios tipos de prestaciones para personas inválidas y discapacitadas, esto ha venido tomando fuerza y estudiosos de la materia como el caso del jurista Gerardo Arenas Monsalve (2014) , lo han denominado el principio de progresividad de la protección.

Este principio alude a la idea según la cual la protección que brindan los sistemas de seguridad social debe ser cada vez mayor para las personas, habida cuenta de las limitaciones económicas que tales sistemas enfrentan para establecer ab initio una protección plena. Este principio se basa en la idea de que las sociedades aspiran cada vez a un mayor bienestar económico y social, de suerte que los sistemas de seguridad social deben tener una tendencia permanente al mejoramiento de la protección. (p. 182)

Adicionalmente, es preciso mencionar que a nivel jurisprudencial y constitucional también se han gestado avances importantes, pues tanto la Corte Constitucional como la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia han desarrollado el tema de manera garantista y juiciosa.

Ahora bien, el escenario ideal sería que cada vez se tuviera que reconocer por parte de las entidades que conforman el Sistema de Seguridad Social, menos prestaciones de invalidez o discapacidad, como consecuencia de la implementación de políticas por parte del sistema de salud del país sobre prevención, rehabilitación, reintegro y reubicación laboral de las personas con discapacidad, pero este no es el panorama diario de las personas enfermas. Las deficiencias en el sistema hacen que los procesos de rehabilitación y consecuentemente de recuperación, sean escasos, lentos y deficientes, por tal razón, las personas enfermas en Colombia tienen bajas probabilidades de obtener una rehabilitación integral.

El dictamen de pérdida de capacidad laboral tiene una especial importancia dentro del proceso ordinario laboral, pues este dictamen se constituye como prueba idónea para establecer el estado de invalidez de una persona, y, además, necesaria para el reconocimiento de diversas prestaciones del Sistema General de Seguridad Social, que muchas veces no son reconocidas de manera administrativa, por lo que se hace necesario acudir a la vía judicial, en este caso específico, a la justicia ordinaria laboral.

La presencia de las pruebas dentro del proceso, le evitan al juez el tener que fallar basado única y exclusivamente en la confianza de lo manifestado por cada parte, pues de ser así, la sentencia se alejaría de los fines esenciales del proceso: el orden, la seguridad, la verdad, la justicia, el mantenimiento de la paz, entre otros.

La finalidad de la prueba pericial, consiste, en palabras de Juan Pablo Martorelli (2017, p. 133) en lograr acreditar, dentro del proceso judicial, los hechos que fundamentan las

pretensiones de las partes, con una especial particularidad y es que, el objeto de la prueba pericial son hechos que no son del dominio de las partes o del juez, de modo que el perito, mediante el informe que rinde en el dictamen, le proporciona al juzgador los conocimientos técnicos necesarios para la valoración de los hechos objeto de la controversia.

1. DICTAMEN DE PÉRDIDA DE LA CAPACIDAD LABORAL

Los medios de prueba han sido definidos por el tratadista Michele Taruffo (2008) como *“cualquier elemento usado para establecer la verdad acerca de los hechos de la causa”* (p. 15), uno de esos medios probatorios es la prueba pericial.

La prueba pericial es entonces, la herramienta o el instrumento a través del cual una persona experta en un tema o materia determinada aporta al proceso unos elementos técnicos o científicos con la idea de instruir al respecto al juez y entregarle a este un conocimiento experto. El principal propósito de la experticia es ilustrar al juez sobre un tema del que no tiene amplios conocimientos y que dicha pericia, lo implemente para el momento de decidir sobre la controversia o litigio que debe dirimir. Este medio de prueba está regulado por el Código General del Proceso en sus artículos 226 a 235.

El profesor Jairo Parra Quijano (2007) se refiere al dictamen pericial como *“un medio de prueba que consiste en la aportación de ciertos elementos técnicos, científicos o artísticos que la persona versada en la materia de que se trate hace para dilucidar la controversia, aporte que requiere de especiales conocimientos”* (p. 633).

Así las cosas, el dictamen de pérdida de capacidad laboral o prueba pericial médica que es la *“realizada por un experto o especialista en una ciencia determinada, en este caso en las ciencias de la salud”* (Toro y Vásquez, 2016, p. 10) se utiliza con mucha frecuencia dentro del proceso ordinario laboral, pues mediante la peritación médica se determina el grado de discapacidad de una persona como consecuencia de una patología o

un accidente, ya sea de origen común o laboral y su importancia radica en que es este dictamen el principal requisito para la obtención de múltiples prestaciones que se encuentran consagradas en el Sistema General de Seguridad Social en Colombia.

La doctrina ha definido la actividad pericial como:

El acto procedimental en que el técnico o especialista en un arte o ciencia, previo examen de una persona, de una conducta, hecho, o cosa, emite un dictamen conteniendo su parecer y los razonamientos técnicos sobre la materia sobre la que se ha pedido su intervención. (Colin, 1970, p. 364)

En el primer capítulo de este artículo, se abordan aspectos que permiten dar claridad respecto a quiénes son los encargados de realizar estos dictámenes, haciendo un estudio del desarrollo legal del tema y énfasis en los aspectos más relevantes.

1.1 QUIÉN LOS REALIZA EN PRIMERA OPORTUNIDAD

La Ley 100 de 1993, en sus artículos 41 al 44, establece con plena claridad cuál es el procedimiento que se debe seguir para la obtención y realización de un dictamen de pérdida de capacidad laboral y junto al Manual Único de Calificación, señala cómo se determina el estado de invalidez de una persona.

Ahora bien, Gerardo Arenas Monsalve (2003, p. 592) aclara que lo que en el lenguaje de la seguridad social es llamado “entes gestores” no son más que las instituciones que tienen a su cargo la administración del sistema. Así, las Entidades Promotoras de Salud administran la salud, las Administradoras de Fondos de Pensión se encargan de dirigir los fondos de pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales son las delegadas de gestionar lo referente al riesgo laboral.

En primera oportunidad, la calificación de pérdida de capacidad laboral debe ser realizada, según lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 142 del Decreto 019 de 2012, por las Administradoras de Fondos de Pensiones, las Administradoras de Riesgos Laborales y las Entidades Promotoras de Salud y allí determinar, no solo el porcentaje de invalidez, sino también el origen y la fecha de estructuración de la misma, esto, como ya se dijo, ciñéndose a los parámetros establecidos por el Manual Único de Calificación que se encuentre vigente, en este caso, es el Decreto 1507 de 2014.

Luego de realizada la valoración, al interesado se le debe notificar en debida forma el dictamen de pérdida de la capacidad laboral, esto, en aras de materializar el debido proceso, pues *“el principio de publicidad y la notificación de las actuaciones constituyen condición para el ejercicio del derecho de defensa, y la posibilidad de aportar y controvertir las pruebas”*. (Corte Constitucional, Sentencia T-044 de 2018). Este dictamen incluye la decisión tomada por el equipo interdisciplinario de medicina laboral de la institución respecto del porcentaje de pérdida, el origen y la fecha de estructuración de la invalidez. Y a pesar de que los dictámenes de pérdida de capacidad laboral no son actos administrativos, estos deben estar debida y plenamente motivados con argumentos de hecho y de derecho. El interesado cuenta con diez días para manifestar su inconformidad frente al dictamen.

1.2 INTERVENCIÓN DE LAS JUNTAS DE CALIFICACIÓN

En el evento que el dictamen de pérdida de capacidad laboral realizado en primera oportunidad sea recurrido, será la Junta Regional de Calificación de Invalidez del departamento donde se encuentre domiciliado el recurrente quien dirima la controversia en primera instancia, decisión que es apelable ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

Es importante mencionar que las Juntas de Calificación de Invalidez, tanto las regionales como la nacional, *“son entes de carácter privado sin ánimo de lucro, con autonomía administrativa y presupuestal, no tienen personería jurídica y sus funciones públicas son la determinación de origen y pérdida de capacidad laboral”* (Moreno, Rubio y Angarita, 2010, p. 240) se encuentran adscritas al Ministerio de Trabajo y hacen parte integrante del Sistema de Seguridad Social. Tienen un carácter interdisciplinario y son libres, técnica y científicamente para emitir dictámenes. Sus actuaciones deben estar enmarcadas en la Constitución Política y las disposiciones del Manual Único de calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional.

El Decreto 1352 de 2013 es el que reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas Calificadoras, y es allí donde se establece que las Juntas podrán intervenir de dos maneras diferentes.

En principio, serán las encargadas de dirimir las controversias que surjan de los dictámenes emitidos en primera oportunidad por alguna de las entidades que componen los subsistemas del Sistema General de Seguridad Social. Como ya se dijo, en primera instancia por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, misma que emitirá un dictamen que es susceptible de ser apelado ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, dentro de los diez días posteriores a su notificación.

Adicionalmente, el interesado podrá acudir directamente a la Junta Regional de Calificación de Invalidez para que se le expida un dictamen, asumiendo el pago de los honorarios a la Junta, que asciende a un salario mínimo legal mensual vigente al momento de la solicitud. Esto solo podrá hacerse en los eventos que se encuentran contemplados en el artículo 29 del Decreto 1352 de 2013:

- a) Si transcurridos treinta (30) días calendario después de terminado el proceso de rehabilitación integral aún no ha sido calificado en primera oportunidad, en todos los casos, la calificación no podría pasar de los*

quinientos cuarenta (540) días de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad, caso en el cual tendrá derecho a recurrir directamente a la Junta. Lo anterior sin perjuicio que dicho proceso de rehabilitación pueda continuar después de la calificación, bajo pertinencia y criterio médico dado por las instituciones de seguridad social.

b) Cuando dentro de los cinco (5) días siguientes a la manifestación de la inconformidad, conforme al artículo 142 del Decreto 19 de 2012, las entidades de seguridad social no remitan el caso ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez. (Presidencia de la República de Colombia. 26 de junio de 2013)

Las controversias que surjan de los dictámenes emitidos por las Juntas de Calificación de Invalidez que se encuentren en firme, serán resueltas por la justicia ordinaria laboral, así se encuentra dispuesto en el artículo 44 del decreto antes citado.

1.3 ENTIDADES LEGITIMADAS Y QUE PUEDEN SER DESIGNADAS POR EL JUEZ LABORAL PARA REALIZAR Y SUSTENTAR DICTAMEN PERICIAL DECRETADO COMO PRUEBA

Entonces, en los eventos en que surjan controversias frente al dictamen emitido por una de las Juntas Calificadoras, se hace necesario acudir a la justicia ordinaria laboral y promover demanda contra el dictamen de la junta correspondiente. Es importante resaltar que, para controvertir el dictamen, es necesario aportar como prueba una nueva experticia. En este punto, es necesario hacer referencia a lo que ha dicho la jurisprudencia sobre la prueba pericial:

La naturaleza jurídica de la prueba pericial puede ser catalogada en dos posturas: a) En primer lugar, aquella que la configura como un verdadero medio de prueba, debido a que el dictamen pericial se dirige a provocar la

convicción en un determinado sentido, esto es, la actividad que realiza el perito tiene finalidad probatoria, ya que tiende a la fijación de la certeza positiva o negativa de unos hechos. b) Y, en segundo lugar, aquella que la configura como un mecanismo auxiliar del juez, ya que mediante el dictamen pericial no se aportan hechos distintos de los discutidos en el proceso sino que se complementan los conocimientos necesarios para su valoración por parte del juez. Mientras los medios de prueba introducen en el proceso afirmaciones fácticas relacionadas con las afirmaciones iniciales de las partes, con interés exclusivo para el proceso concreto, la pericia introduce máximas de experiencia técnica especializadas de validez universal para cualquier tipo de proceso. (Corte Constitucional, Sentencia T-796 de 2006)

El nuevo dictamen que se pretenda hacer valer como prueba debe estar en consonancia con lo establecido por el Código General del Proceso, que trae de manera clara y expresa en su artículo 226, los requisitos y exigencias de la pericia, como elementos constitutivos de validez y eficacia.

También es importante mencionar que el juez, en su calidad de director del proceso, posee la facultad para solicitar pruebas de oficio, pues *“aunque las partes tengan el poder de impulso inicial del proceso, esto no obsta que se dé una dirección activa del proceso en su desarrollo por parte del juez”* (Agudelo, 2004, p. 125) y así, de considerar éste que la prueba que fue allegada por la parte no le aporta la convicción necesaria para poder fallar, puede designar un auxiliar de la justicia de conformidad a lo establecido en el artículo 48 del Código General del Proceso, para que se realice un nuevo dictamen de pérdida de capacidad laboral, mismo que se debe acompañar a los requisitos que antes se referenciaron.

Así, tenemos que no solo las entidades que conforman el Sistema de Seguridad Social están capacitadas y avaladas para realizar los dictámenes de pérdida de la capacidad

laboral, sino que también existen entidades, públicas y privadas que no pertenecen al sistema, que pueden realizarlos y serían prueba plena y válida dentro del proceso ordinario.

Como ejemplo de esto tenemos los dictámenes rendidos por el Centro de Estudios en Derecho y Salud (CENDES) de la Universidad CES, entidad de derecho privado que brinda los servicios periciales, tanto a la administración de justicia como auxiliar, así como también a profesionales del derecho y personas naturales o jurídicas que lo requieran.

También la Facultad Nacional de Salud Pública “Héctor Abad Gómez” de la Universidad de Antioquia, funge como perito experto evaluador del daño corporal, y los dictámenes que allí se realizan, hacen parte de múltiples procesos para la obtención de prestaciones económicas, bien sea porque fueron aportados como prueba por la parte accionante o realizados a solicitud del despacho como prueba de oficio.

2. FASES DEL DICTAMEN DE PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL

La pérdida de capacidad laboral en Colombia se determina de conformidad con lo establecido en el Manual Único de Calificación; allí se establece que, según la clasificación internacional de funcionamiento y discapacidad, el ser humano debe ser visto y valorado de manera integral. Esa integralidad consiste en evaluar la parte de déficit y función, pero también su rol laboral y el desarrollo en las actividades de la vida diaria, su relación con el entorno y el impacto de su condición de salud bien sea física o mental, en el tema social y económico.

Antes de que se realice calificación en primera oportunidad, la persona debe atravesar una fase o proceso de rehabilitación, al que tiene derecho y le debe ser brindado bien sea por la EPS o la ARL.

En atención a la normativa en la materia, las personas afiliadas al régimen de seguridad social en salud tienen derecho a recibir los servicios de promoción y

fomento de la salud, y de prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de la enfermedad, lo que significa que las empresas promotoras de salud están obligadas a prestar la atención a sus afiliados y a los beneficiarios de estos últimos, respetando en todo caso dicho principio de integralidad. (Corte Constitucional, Sentencia T-196 de 2018)

Es solo cuando se ha llevado a cabo este proceso de rehabilitación y los médicos especialistas tratantes hayan emitido un concepto de rehabilitación desfavorable, esto es, un documento en el que se manifiesta que así se realicen todos los esquemas de rehabilitación, el paciente no va a mejorar más su condición de salud, que se procederá a dar inicio al trámite de calificación.

Este concepto desfavorable no significa que la persona es inválida, solo que no existe un tratamiento de rehabilitación que garantice una mejoría de sus patologías y condición general, y es en ese momento que se hace la remisión del paciente para calificación. La Corte Constitucional se ha referido al concepto de rehabilitación así:

determinación médica de las condiciones de salud del trabajador y constituye un pronóstico sobre el eventual restablecimiento de su capacidad laboral. Este asegura que el proceso de calificación de la disminución ocupacional, se verifique una vez se haya optado por el tratamiento y rehabilitación integral del trabajador. (Sentencia T- 401 de 2017)

En principio quien tendría que realizar esa remisión del paciente sería la entidad que está brindando la atención médica, esto es, la EPS o la ARL, bien cuando el especialista considere que su tratamiento llegó al final o cuando la persona complete 180 días incapacitada, momento en el que generalmente se hace una verificación de su condición médica particular, sin que esto signifique que no pueda hacerse antes o después.

Muchas veces frente a la pasividad y negligencia de las entidades y las delicadas patologías que padecen las personas, son los mismos interesados quienes deben solicitar la expedición de los conceptos médicos de rehabilitación y posteriormente gestionar el inicio de la calificación en primera oportunidad.

2.1 OPORTUNIDADES PROBATORIAS

Las entidades al recibir la solicitud de calificación, y luego de verificar la afiliación de la persona a calificar y la viabilidad del trámite, envían comunicado, tanto al interesado como a su empleador o ex empleador, solicitando la documentación que va a conformar el expediente de calificación.

Es este el momento más importante del proceso de calificación, pues el equipo interdisciplinario de medicina laboral calificará solo las enfermedades que estén diagnosticadas y soportadas en la historia clínica y que tengan conceptos de rehabilitación expedidos por el especialista, por tal motivo, esta es la oportunidad probatoria por excelencia, pues es esa historia clínica y esos exámenes diagnósticos los que determinarán el resultado del dictamen. Si el interesado en la calificación omite aportar la historia clínica, ayudas diagnósticas y conceptos médicos de una patología específica, tendrá que iniciar nuevamente el proceso de calificación para que pueda esa enfermedad ser valorada de manera independiente. Ahora bien, de considerar el equipo evaluador que la documentación aportada no le es suficiente para emitir un dictamen, puede solicitar exámenes y valoraciones adicionales.

Posteriormente, el paciente es citado para una valoración física, esta es una nueva oportunidad probatoria, pues en dicha evaluación el médico calificador tendrá una perspectiva cercana de la condición física del paciente además de que tendrá la oportunidad de escuchar los relatos del paciente sobre sus padecimientos. Adicionalmente, en esta oportunidad se podrán anexar al expediente nuevas pruebas

diagnósticas e historias clínicas que hayan resultado de forma sobreviniente al inicio del proceso.

Si luego de conocer el dictamen la persona calificada no considera que este se compadece con su realidad, puede interponer inconformidad y posteriormente recurso, situación que le permitirá ser valorado de nuevo y tendrá una nueva posibilidad para aportar pruebas de su estado de salud, reiterando que estas deben ser posteriores a la fecha en que anexaron los documentos inicialmente.

Como ya se indicó en la parte precedente, frente al dictamen que emita la Junta Nacional de Calificación de Invalidez no procede recurso y las controversias que frente a ellos surjan, deberán ser zanjadas por la justicia ordinaria laboral.

El proceso ordinario laboral será el escenario en el que se podrán debatir todas las controversias frente al dictamen, así, el demandante pedirá al juez se declare la nulidad del dictamen emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez y como consecuencia, se declare lo que considere debió establecerse en dicha valoración, lo anterior, debe tener un fundamento probatorio tal y la argumentación suficiente que lleven al convencimiento del juzgador. Con la demanda deberá aportarse una nueva experticia, misma que debe cumplir todos los requisitos establecidos en el estatuto procesal.

Es pacífica la posición de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, respecto de la posibilidad del juzgador de valorar de manera independiente los dictámenes existentes y aportados al proceso, pues *“los dictámenes proferidos por las juntas de calificación de invalidez, sean regionales o nacionales, no son pruebas solemnes, de modo que pueden ser controvertidas ante los jueces del trabajo”* (SL 1044 de 2019), por tal razón y en atención a lo establecido en el artículo 61 de Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez no estará sometido a tarifa legal de prueba y

en esa medida, su decisión se fundamentará en el dictamen que le genere un mayor convencimiento.

El juez también podría, de considerarlo necesario, conducente y pertinente, decretar de oficio se realice por parte de un auxiliar de la justicia, un nuevo dictamen de pérdida de capacidad laboral que le permita emitir una sentencia de mérito.

Es este también el momento para resaltar, que el proceso ordinario laboral, revierte de más garantías al demandante, por tratarse esta especialidad del denominado derecho social, llamado así en consideración al *“carácter de una de las partes del proceso, considerada parte débil merecedora de una especial tuición”*. (Quintero y Prieto, 2008, p. 237)

2.2 DOCUMENTACIÓN NECESARIA

Al momento de iniciar el trámite de calificación, la entidad que se vaya a encargar de realizar la valoración en primera oportunidad y emitir el dictamen, debe, según lo establecido en el artículo 2.2.5.1.28 del Decreto 1072 de 2015, exigir la documentación necesaria.

Un listado de documentos idóneos para aportar al proceso de calificación en primera oportunidad, que permita la conformación de un expediente que pueda ser objeto de un estudio serio y juicioso, sería el siguiente:

- Certificado de cargos y labores donde se incluya: cargos desempeñados en la empresa (histórico laboral), jornada y tiempo de permanencia en el cargo y si ha presentado reubicación por recomendaciones médico laborales.
- Exámenes de ingreso y periódicos, los cuales hacen parte de su historia ocupacional.

- Estudios del puesto de trabajo y mediciones ambientales de acuerdo al diagnóstico motivo de calificación que hayan sido adelantados.
- Definición de los factores de riesgo a los cuales se encontraba o encuentra expuesto el trabajador en los cargos desempeñados desde su vinculación a la empresa, mediante AROS (Actividades de Riesgo por Oficios), panorama de factores de riesgo o documentos homologables con la información de exposición a riesgos conforme al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Copias de Formatos de Reporte de Accidentes de Trabajo o Enfermedad profesional que el trabajador haya tenido o reportado. (FURAT y FUREP).
- Historia clínica completa relacionada con las enfermedades que se pretenden sean valoradas, con diagnóstico confirmado y resultados de exámenes y ayudas diagnósticas.
- Autorización para acceso a la historia clínica.

Adicionalmente, será necesario certificar que es la primera oportunidad en que se inicia el trámite de calificación de dicha patología, pues el mencionado Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.5.1.30 prohíbe la realización de una doble calificación.

Tan indispensables son las historias clínicas y exámenes complementarios, que incluso la Corte Constitucional ha señalado lo siguiente:

En resumen, al momento de examinar la situación de incapacidad de un afiliado que solicita ser valorado, las juntas de calificación de invalidez deben atender el principio de buena fe y debido proceso, valorando completamente el estado de salud de la persona y, en caso de ser necesario, ordenar a la entidad administradora o empresa promotora de salud, la realización de evaluaciones o exámenes complementarios que considere indispensables para determinar el porcentaje de afectación del “conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico,

mental y social, que le permiten al individuo desempeñarse en un trabajo habitual. (Sentencia T-290 de 2015)

2.3 RECURSOS

Toda actuación administrativa debe ser notificada al interesado de conformidad con lo regulado en el ordenamiento jurídico. El tema de notificaciones de los actos administrativos ha sido plenamente desarrollado por la jurisprudencia constitucional, pues este cuerpo colegiado ha dado la importancia necesaria a este asunto, en consideración a que, solo haciendo notificaciones en debida forma se puede garantizar al administrado el derecho de hacer valer sus derechos, recurriendo las decisiones que considere van en contravía de sus derechos o lo afecten.

La entidad debe entonces enviar citación al interesado para proceder así con la notificación personal del acto. Del dictamen, el interesado recibirá una copia auténtica, íntegra y gratuita. En caso de no poderse surtir la notificación personal, se deberá notificar la decisión por aviso.

Cuando la entidad encargada de realizar la calificación no realice la notificación de la manera antes descrita, se entenderá que esta no se dio y por ende no producirá ningún efecto legal.

Ahora bien, respecto a la notificación de los dictámenes de pérdida de capacidad laboral, se ha pronunciado la Corte Constitucional en el siguiente sentido:

Todo dictamen de calificación de la pérdida de capacidad laboral debe ser notificado personalmente al afiliado calificado, porque las decisiones que se toman en ese tipo de actos son esenciales para determinar si el afiliado tiene o no derecho a la pensión de invalidez, y, por lo tanto, se le debe garantizar su derecho al debido proceso, brindándole la oportunidad de controvertir la

decisión ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez, así como recurrir la decisión que esta entidad adopte ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez en caso de que sea contraria a sus intereses.
(Sentencia T-558 de 2011)

Así entonces, el dictamen de pérdida de capacidad laboral debe indicar de manera expresa que el interesado cuenta con diez días hábiles, que empiezan a computarse un día después de la notificación, para manifestar de manera escrita su inconformidad y de esta forma el expediente pueda ser remitido a la Junta de Calificación de Invalidez del orden regional, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional de Invalidez, esto, en palabras del artículo 142 del Decreto 019 de 2012.

Es necesario destacar que el dictamen deberá ser notificado a todos los interesados, esto es, la EPS, la ARL y la persona calificada, pues las mencionadas entidades tendrán la posibilidad de recurrir la decisión, de considerar que existe un yerro, no solo en lo que respecta al origen, sino también en lo referente a fecha de estructuración y porcentaje de pérdida.

En el escrito en que se manifieste la inconformidad o interponga el recurso, se deben exhibir los motivos de desacuerdo, indicando si lo que se pretende es que se modifique el origen de las enfermedades, el porcentaje de pérdida o la fecha de estructuración determinada. También podrán aportarse pruebas que se quieran hacer valer.

Del origen que se haya determinado en la calificación en primera oportunidad, dependerá a quién corresponda asumir el pago de los honorarios de las juntas calificadoras, mismos que deberán realizarse de manera anticipada, como se pasa a explicar.

Si en la calificación en primera oportunidad se determina que el origen de la o las patologías calificadas son de origen común, será la AFP quien deberá asumir el pago de los honorarios de calificación ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez; si por

el contrario el origen determinado es laboral, será a la ARL a quien le corresponderá pagar los honorarios, esto conforme a lo dispuesto al parágrafo 2º artículo 6 Decreto 2463 de 2001, este tema ha sido ya decantado por la Corte Constitucional y en reciente sentencia este cuerpo colegiado resaltó que *“son las entidades del sistema, como las aseguradoras, las que deben asumir el costo que genere este trámite, ya que de lo contrario se denegaría el acceso a la seguridad social de aquellas personas que no cuentan con recursos económicos”* (Sentencia T-256 de 2019)

Así, la entidad calificadora verificará que en el expediente de calificación reposen todos los documentos necesarios para proceder con la remisión a la Junta Regional encargada de dirimir la controversia, entonces deben estar, adicional a los documentos allegados al momento de iniciar el trámite, el dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido, las actas de notificación a todos los interesados, el escrito o los escritos de inconformidad interpuestos en debida forma al dictamen y el comprobante de pago de honorarios de la entidad a quien corresponda.

Cuando la Junta de Calificación de orden regional reciba el expediente y emita el nuevo dictamen de pérdida de capacidad laboral, este podrá ser recurrido ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez. Tanto la notificación como la apelación y pago de honorarios deberá hacerse en iguales condiciones a las descritas anteriormente.

3. DICTAMEN: ESTRUCTURA Y CONTENIDO

Según lo señala el jurista Eugenio Florian (1970, p. 323) la peritación se considera como el medio característicamente empleado para transmitir y aportar al proceso nociones técnicas y objetos de prueba, para cuya determinación y obtención se requieren unos conocimientos especiales y capacidad técnica.

El dictamen de pérdida de capacidad laboral, como se dijo previamente, es la prueba pericial que por excelencia se utiliza en los procesos ordinarios laborales, cuando lo que

se pretende es la obtención de una de las prestaciones consagradas en el Sistema de la Seguridad Social y que se obtienen como consecuencia de la invalidez o discapacidad de la persona.

Toro y Vásquez (2016, p. 9) definen por su parte la actividad pericial como el acto procedimental en la que los expertos debe realizar exámenes tanto a personas, cosas o lugares; y deben, además, para resolver el objeto del dictamen, realizar de manera personal, los experimentos, pruebas e investigaciones que consideren necesarios, siempre con la posibilidad de apoyarse en auxiliares o el concurso de otros técnicos o expertos, bajo su dirección.

Corolario de lo anterior, podemos decir que el dictamen de pérdida de capacidad laboral es el documento que emiten los equipos interdisciplinarios y las juntas de calificación, conformadas por médicos especialistas en salud ocupacional y valoración del daño corporal. Los profesionales de la salud deben ser objetivos, imparciales y rendir un dictamen en el que se consignen los aspectos relevantes y determinantes obtenidos luego del estudio completo de la historia clínica del paciente, los exámenes y ayudas diagnósticas y de una valoración física.

Y si bien es cierto los dictámenes varían de acuerdo con la entidad que los emita, existe una estructura que le es común a todos, de manera pues que el contenido entre uno y otro solo cambia en aspectos de tipo formal y no hay variaciones de fondo. Así, podemos entonces establecer que el dictamen de pérdida de capacidad laboral en su estructura y contenido es del siguiente tenor:

La primera parte contiene la información general del dictamen, esto es:

- Número del dictamen;
- Fecha en que se realiza la audiencia de evaluación;
- Motivo del dictamen (lo que se pretende calificar);

- Solicitante;
- Instancia.

Posteriormente, el dictamen trae toda la información de la entidad calificadora:

- Nombre;
- Nit;
- Dirección.

Luego, se enuncian los datos generales de la persona calificada, exponiendo así:

- Nombre;
- Cédula;
- Fecha de nacimiento;
- Género;
- Edad;
- Estado civil;
- Escolaridad;
- Dirección;
- Teléfono;
- Entidades del Sistema General de Seguridad Social a las que se encuentre afiliado.

Consecutivamente, hace un recuento de los antecedentes laborales y ocupacionales del calificado, señalando allí:

- Tipo de vinculación laboral, empleador y la ocupación.
- De no encontrarse la persona calificada activa en la fuerza laboral, el dictamen explica dicha situación y las causas que la originan.

Enseguida, la entidad calificadora pasa a los fundamentos de la calificación. Sin duda el dictamen es un documento constituido de manera integral por cada uno de los puntos que lo componen y cada uno de ellos reviste una importancia significativa, sin embargo, es

este el acápite que requiere y exige mayor rigor por parte de los evaluadores, pues aquí se hace una relación precisa de los documentos que fueron aportados para constituir el expediente de calificación, de manera que, en orden cronológico se hace un recuento sucinto de la historia y estudios clínicos de cada una de las especialidades, se informa sobre las lecturas y resultados de pruebas objetivas.

Se describen además los hallazgos obtenidos del examen físico como son el aspecto general del paciente, los signos vitales, lo que se evidencia sobre su piel y sistema osteomuscular, los puntos más relevantes neurológicamente hablando, es decir, capacidades motoras y sensoriales. También se informa lo que se puede observar sobre su esfera mental, como es su orientación en tiempo, modo y lugar, su aspecto personal, porte y actitud, si se encuentra alerta y cuenta con una recepción sensorial normal.

En este aparte del dictamen, los médicos calificadores relacionan los conceptos médicos de rehabilitación que hayan sido emitidos por los especialistas tratantes del paciente. Estos conceptos entrañan gran relevancia, pues este documento no solo trae consignado el diagnóstico, sino además el tratamiento, las secuelas y la posibilidad de recuperación funcional respecto de la patología específica. Subsiguientemente y en el mismo punto del dictamen, la junta o equipo calificador hace una exposición resumida y precisa de los fundamentos de derecho, para terminar con el análisis y conclusiones.

Es importante también mencionar que si el dictamen se realiza como consecuencia de una inconformidad de la calificación en primera oportunidad o es la Junta Nacional la que lo emite producto del recurso interpuesto frente al dictamen emitido por la junta del orden regional, es en esta parte de la pericia que se hace un resumen de los argumentos del recurso o inconformidad.

El sexto punto o aparte del dictamen, se enfoca en los fundamentos para la calificación de pérdida de la capacidad laboral y ocupacional y éste se divide en dos ejes estructurales, a saber:

Un primer título destinado a la valoración de las deficiencias, estableciéndose allí:

- Diagnóstico;
- Origen;
- Deficiencias.

Estas deficiencias, por diagnóstico, son sumadas y luego ponderadas con fórmulas que trae establecidas el Manual Único de Calificación, para de esa manera obtener un porcentaje total de deficiencias ponderadas, que se constituye en el primer valor considerado para obtener el porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

El segundo título de este aparte del dictamen se ocupa de la valoración del rol laboral, el ocupacional y las demás áreas ocupacionales. Siendo los aspectos laborales y ocupacionales los relativos a las restricciones en el campo laboral, limitaciones para la autosuficiencia económicas y restricciones en función de la edad cronológica. Por otro lado, las otras áreas ocupacionales tienen que ver con el aprendizaje y la aplicación del conocimiento, la comunicación, movilidad, autocuidado personal y vida doméstica. La sumatoria de estas restricciones en los roles laboral, ocupacionales y otras áreas, es la que aporta el segundo valor para constituir así el porcentaje de pérdida de capacidad laboral total.

Luego de esto, el dictamen exhibe un concepto final que señala, valor total de las deficiencias ponderadas, el valor total del rol laboral ocupacional y otras áreas ocupacionales y de la sumatoria de estos dos títulos se obtiene el valor final, es decir, el porcentaje de pérdida de capacidad laboral, al respecto la Corte Constitucional ha dicho que

se requiere la calificación de la pérdida de capacidad laboral, entendida como un mecanismo que permite fijar el porcentaje de afectación del “conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de

orden físico, mental y social, que le permiten al individuo desempeñarse en un trabajo habitual. (Sentencia T-056 de 2014)

Indica también la fecha en que esa pérdida de capacidad laboral se estructuró en el paciente, el origen de dicha pérdida, es decir, si es común o secuela o consecuencia de una enfermedad o accidente laboral y la fecha de declaratoria, esto es, cuando la junta calificadora determinó los aspectos antes enunciados.

Este aspecto es de total relevancia, pues como lo ha expresado la Corte Constitucional:

Con el fin de determinar la entidad responsable de reconocer y pagar las prestaciones asistenciales o económicas a que tiene derecho la persona o beneficiario, previamente debe existir la calificación del origen de la enfermedad o del accidente de trabajo. En este caso, si el origen de la invalidez es profesional, será a cargo de la Administradora de Riesgos Laborales. Caso contrario, si se trata de origen común, tal responsabilidad deberá ser asumida por la Administradora de Pensiones correspondiente, siempre y cuando se reúnan los requisitos para ello. (Sentencia T-265 de 2018)

Finalmente hacen una clasificación de la condición de salud del paciente indicando:

- Tipo de enfermedad;
- Si se trata de una enfermedad congénita;
- Si es una enfermedad de alto costo;
- Si el paciente requiere de terceras personas para decidir o para realizar sus actividades cotidianas;
- Si requiere dispositivos de apoyo.

El dictamen es firmado por quienes en él intervinieron, revelando sus nombres completos, especialidad y número de registro en el sistema de información del Ministerio de Salud.

3.1 REQUISITOS DEL DICTAMEN PARA QUE PUEDA SER PRUEBA VÁLIDA EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL

Como lo reconocen los ponentes Cárdenas Herrera, Camilo; Mesa, Jeniffer Melissa; et al. (2019), “*dentro de las novedades introducidas por el CGP se encuentra el abandono de la tradición del sistema de perito como auxiliar del juez, para presentar el dictamen pericial como herramienta de parte*” (p. 63), así las cosas, ahora la pericia, como medio de prueba, debe ser aportada al proceso por la parte interesada en el momento procesal oportuno, esto es, con el libelo gestor, con la idea de que ese dictamen soporte los fundamentos fácticos de su demanda. La contraparte podrá, si a bien lo tiene, aportar un nuevo dictamen que contradiga el anterior al momento de contestar la demanda.

Es menester remarcar además que, si bien es carga de las partes aportar el dictamen que pretenden sea valorado por el juzgador, este, como director del proceso, cuenta con la potestad de decretar pruebas de oficio, entre ellas un nuevo dictamen, pues el hecho de que la parte, o incluso ambas partes, hayan allegado uno al proceso, si el juzgador considera que estos no lo llevan a un total convencimiento, puede nombrar un auxiliar de la justicia que confeccione otro dictamen y este sea incorporado al proceso. Al respecto, la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia ha dicho:

Así las cosas, las partes pueden discutir el contenido de los dictámenes emitidos por las juntas de calificación de invalidez ante la jurisdicción ordinaria laboral; incluso, dentro del proceso, el juez puede como en este caso, ordenar una nueva valoración para decidir conforme a la sana crítica, sobre la pretensión solicitada.

De igual modo, esta Sala adoctrino que las decisiones que adopten las juntas no son vinculantes para el funcionario judicial. Al definir un asunto en el que se contrapongan diferentes conceptos científicos sobre el estado de salud de una persona, puede soportar su decisión en el que le otorgue mayor credibilidad y poder de convicción. (Sentencia SL 4571 de 2019)

Importante es mencionar que así la prueba sea aportada por las partes o decretada oficiosamente por el juez, el estatuto procesal consagra de manera expresa que, estos deberán ser claros, precisos, detallados y la capacidad de quien lo rinde deberá estar acreditada, así, la norma enlista una suerte de requisitos que deberán acompañar la pericia, estos, consagrados en su artículo 226.

Respecto a estas exigencias contenidas en la norma, es preciso señalar que no hay una certeza sobre si estos sean obligaciones que puedan afectar directamente la admisibilidad de la prueba o si simplemente están buscando que la pericia que se aporte sea de tal grado de calidad, que permita no solo persuadir al juez, sino aportar verdaderos criterios valorativos, lo que sí es claro es que la falta de estos puede llevar al traste el proceso, pues probar cualquiera de los aspectos de la pérdida de capacidad laboral depende indefectiblemente del dictamen de pérdida de capacidad laboral.

El profesor y jurista Marco Antonio Álvarez Gómez (2017), enlista una serie de requerimientos que considera debe tener todo dictamen pericial, sin los cuales su eficacia probatoria se vería comprometida y son:

(i) Debe ser claro, preciso, exhaustivo y detallado. Esto es, inteligible, exacto en sus conclusiones, que agote el tema al que se refiere, y minucioso. Por consiguiente, el concepto pericial debe referir y explicar todos los elementos que le sirven de soporte, de forma tal que sea comprensible para todos los intervinientes, amén de ser puntual y detallado en los resultados que hubiere obtenido el perito.

(ii) *Debe explicar los exámenes, métodos, experimentos e investigaciones efectuadas. Es este un requisito elemental, relativo a la práctica de la peritación, que apunta al cómo, a la manera de proceder del perito.*

(iii) *Debe puntualizar los fundamentos técnicos, científicos o artísticos de sus conclusiones. Al fin y al cabo, el perito debe suministrarle al juez su saber y justificarlo.* (pp. 281-282)

Así queda plenamente planteado cuál es el escenario actual respecto del dictamen pericial y los requisitos que se encuentran contenidos en la norma para que pueda ser válido y efectivo y su valoración en la audiencia rinda los frutos pretendidos por la parte interesada.

4. PRÁCTICA DE LA PRUEBA PERICIAL EN LA AUDIENCIA ORAL

El Código General del Proceso establece que la prueba pericial será controvertida en audiencia pública, así el perito o los peritos, en el evento en que concurren varios dictámenes, deberán asistir a la audiencia para rendir su dictamen y ser interrogados sobre los aspectos relevantes de la pericia rendida, también se podrá indagar allí sobre su idoneidad e imparcialidad. La contraparte del dictamen podrá formular preguntas al experto de forma asertiva o insinuante, *“la presentación del dictamen oralmente en la audiencia y su contradicción mediante interrogatorio oral fortalece la publicidad, asegura la contradicción y vigoriza la transparencia en la práctica de esta prueba”*. (Canosa, 2012, p. 51)

Es preciso destacar que es procedente por parte del director del proceso imponer *“sanciones a la parte que impida la práctica, pudiendo el juez apreciar tal conducta como indicio en su contra además se podrán presumir ciertos los hechos susceptibles de confesión que la otra parte pretenda demostrar con el dictamen”*, (Bedoya, 2018, p. 249) pues lo que se pretende con la práctica de la prueba, es un desarrollo óptimo del debate probatorio, elemento indispensable para la decisión, pues precisamente lo que se proyecta

con la aportación de pruebas, es proveer de herramientas al juez y es la audiencia el escenario no solo para practicar las pruebas sino también para controvertirlas y ejercer efectivamente los derechos de defensa, contradicción y publicidad, tanto para quien pretende sacar adelante una pretensión como para la parte que la resiste.

Si el perito citado no asiste a la audiencia, el dictamen no tendrá valor, pues la contradicción del dictamen mediante interrogatorio se constituye en la forma de controvertir los dictámenes en procesos como el laboral, que son en su esencia orales y, además, que propugnan por la celeridad, en atención a los derechos allí debatidos. Así. *“el perito antes de la audiencia se podrá excusar por razones de fuerza mayor y caso fortuito; caso en el cual el juez practica las demás pruebas y fija fecha y hora para nueva audiencia. El perito sólo podrá excusarse una vez”*. (Trujillo, 2018, p. 205).

Luego de practicada la prueba pericial en la audiencia y de recibido el acervo probatorio en su integridad, el juez debe decidir. Para proferir una sentencia ajustada a derecho y que cumpla los fines propios de esta...

...el juez dispone el juez de las reglas de, la sana crítica, basadas en las máximas de experiencia y las enseñanzas de la sociología, la sicología, la moral, el derecho y la técnica (la última respecto de ciertos hechos que exigen conocimientos especiales y mediante la colaboración de peritos expertos). (Devis, 2017, p. 332)

CONCLUSIONES

En Colombia existen unas brechas sociales inmensas y la desigualdad que siempre ha imperado ha generado falta de oportunidades y en los grupos menos favorecidos de la sociedad y limitaciones para el acceso a los servicios básicos; sin embargo, el país ha hecho un esfuerzo legislativo y jurisprudencial por ampliar las coberturas y convertir de

manera progresiva, su Sistema de Seguridad Social en uno proteccionista, inclusivo y capaz de satisfacer las necesidades básicas de la población más vulnerable.

El desafío que hoy tiene el sistema y en general el país, es el de trabajar por avanzar en el propósito de proteger el sector de la sociedad que se encuentra en estado de discapacidad y que como se dijo, es un porcentaje que se incrementa con los años. Ahora bien, la protección no puede considerarse solamente brindar la posibilidad de acceder a prestaciones económicas, debe estar también enfocada en el mejoramiento del sistema de salud, para que las personas que son diagnosticadas con una patología, puedan acceder a procesos de rehabilitación que les permita, de manera efectiva, reintegrarse a la fuerza laboral y seguir teniendo vidas productivas.

Respecto de dictamen de pérdida de capacidad laboral, lo primero que se puede concluir es que es una valoración que se surte luego de un tratamiento de salud integral con la idea principal de obtener un concepto general sobre la salud del afiliado; este dictamen pericial en salud se encuentra ampliamente regulado normativamente en todos sus aspectos y tanto la solicitud como el desarrollo mismo del proceso de calificación, y el dictamen mismo se encuentran revestidos de rigores a los que debe ceñirse la persona interesada en la calificación. Se debe resaltar que muchas veces no es en la primera fase de la calificación que se obtienen los resultados necesarios para el reconocimiento de prestaciones económicas, por lo que se debe recorrer un largo camino, incluso teniendo que llegar a la vía judicial.

Todo el proceso del dictamen, desde la solicitud de calificación en primera oportunidad hasta la valoración realizada en la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, les permite a todas las partes interesadas intervenir en el proceso y ejercer el derecho de contradicción y defensa, pues normativa y jurisprudencialmente la importancia y trascendencia del dictamen está más que establecida y en esa medida se han desarrollado garantías procesales para la producción de este, pues se considera que de este dictamen se

desprenden derechos de carácter fundamental, como son la seguridad social y el mínimo vital.

Si administrativamente una persona no logra obtener un dictamen que le permita lograr el amparo del sistema a través de una prestación económica, este tiene la posibilidad de acudir a la vía ordinaria laboral, y allí recurrir el último dictamen, el emitido por la Junta Nacional de Calificación, esto se hace aportando una nueva experticia que le permita al juez una nueva perspectiva de su condición de salud.

La contraparte podrá resistir la pretensión basado en el dictamen ya elaborado o aportar uno nuevo, de igual forma, el juez de manera oficiosa podrá solicitar la elaboración de un nuevo dictamen y así, en audiencia pública se controviertan los dictámenes, garantizando así el derecho de publicidad y contradicción y podrá el fallador de esta manera recoger los elementos necesarios para, conforme a las reglas de la sana crítica y teniendo en cuenta elementos como la claridad, la precisión, la rigurosidad de los dictamen y la idoneidad y desenvolvimiento de los peritos en la diligencia, proferir una sentencia conforme a derecho y que contribuya con la paz social, la equidad y la justicia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agudelo, M. (2004). *Introducción al estudio del derecho procesal*. 3 ed. Medellín: Señal Editora.

Álvarez, M, (2017). *Ensayos sobre el Código General del Proceso*. Vol. III. Bogotá: Editorial Temis.

Arenas, G. (2003). El marco normativo del sistema de riesgos profesionales en la seguridad social colombiana. *Revista Vniversitas*. (52), pp. 584-633.

Arenas, G. y Bossio, D; *et al.* (2014). *Estudios sobre seguridad social*. Madrid: Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

Bedoya, H. (2018). *Derecho procesal laboral y de la seguridad social*. Bogotá: Leyer.

Canosa, U. (2012). Código General del Proceso, aspectos probatorios. *XXXIII Congreso Colombiano de Derecho Procesal*. (1), pp. 33-61. Bogotá: Universidad Libre.

Cárdenas, Camilo., Mesa, J., *et al.* (2019). Requisitos mínimos de la pericia de parte en el Código General del Proceso: ¿criterios de admisibilidad o de valoración? *Revista de Derecho Procesal Contemporáneo*. (8), pp. 63-87.

Colin, G. (1970). *Derecho mexicano de procedimientos penales*. Ciudad de México: Porrúa.

Congreso de la Republica (2012). Código General del Proceso. (2020). 9 ed. Bogotá: Legis.

Corte Constitucional de Colombia. (2006). Sentencia T-796 de 2006. M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

Corte Constitucional de Colombia. (2011). Sentencia T-558 de 2011. M.P. María Victoria Calle Correa.

Corte Constitucional de Colombia. (2013). Sentencia T-341 de 2013. M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

Corte Constitucional de Colombia. (2014). Sentencia T-056 de 2014. M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

Corte Constitucional de Colombia. (2015). Sentencia T-290 de 2015. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

Corte Constitucional de Colombia. (2017). Sentencia T-401 de 2017. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

Corte Constitucional de Colombia. (2018). Sentencia T-044 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

Corte Constitucional de Colombia. (2018). Sentencia T-196 de 2018. M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

Corte Constitucional de Colombia. (2018). Sentencia T-265 de 2018. M.P. M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

Corte Constitucional de Colombia. (2019). Sentencia T-256 de 2019. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2019). SL-1044 de 2019. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2019). SL-4571 de 2019. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Devis, H. (2017). *Teoría general del proceso*. Bogotá: Temis.

Florian, E. (1970). *De las pruebas penales*. Ciudad de México: Editorial Porrúa.

Martonelli, J. (2017). La Prueba Pericial. Consideraciones sobre la prueba pericial y su valoración en la decisión judicial. *Derechos En Acción*, (4), pp. 130-139.

Moreno, M., Rubio, S. y Angarita, D. (2011). *Valoración de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional en Colombia: antecedentes, realidades y perspectiva de actualización*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Nueva York.

Parra, J. (2007). *Manual de derecho probatorio*. 16 ed. Bogotá: Librería Ediciones del Profesional.

Presidencia de la República de Colombia. (1948). *Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social*. (2020). 43 ed. Bogotá: Legis.

Presidencia de la República de Colombia. (2012). Decreto 019, 10 de enero.

Presidencia de la República de Colombia. (2013). Decreto 1352, 26 de junio.

Presidencia de la República de Colombia. (2015). Decreto 1072, 26 de mayo.

Quintero, B. y Prieto, E. (2008). *Teoría general del derecho procesal*. 4 ed. Bogotá: Temis.

Taruffo, M. (2008). *La prueba*. Madrid: Marcial Pons.

Toro, L. y Vásquez, M. (2016). Impacto del dictamen pericial médico en los procesos de responsabilidad derivada de la prestación de servicios de salud: el caso del centro de estudios en derecho y salud CENDES. *Revista CES Derecho*. 7(2), pp. 5-12.

Trujillo, F. (2018). La prueba pericial en el ordenamiento procesal civil colombiano. *Misión jurídica*. (14), pp. 199-208.