

Reincorporación Laboral: Un Derecho Del Pensionado Frente A La Revocatoria De La Pensión De Invalidez Por Superación Del 50% De La Perdida De La Capacidad Laboral

Reinstatement to Work: A Right of the Pensioner in the Face of the Revocation of the Disability Pension for Exceeding 50% of the Loss of Working Capacity

Ruby Trujillo Guzmán
ruby.trujillo@usbctg.edu.co
Universidad de San Buenaventura – Seccional Cartagena
<https://orcid.org/0009-0003-1762-6990>

Resumen (Español)

El propósito del Estado se circunscribe en la garantía de ofrecer servicios básicos, para compensar las inestabilidades que forja el mercado, tomando en consideración que todas las políticas sociales poseen una representación de inspección, que representa una inseguridad política, un punto de colaboración, y firmeza del colectivo, al ser los más vulnerables. Por ello, el sistema general de pensiones y el sistema general de riesgos laborales, como tipos de política social, mitigan los términos absolutistas, acrecentando la pobreza, debilidad, sumisión y ampliación de las brechas, donde se asume que los individuos requieren de ayuda para su estabilidad en la sociedad y lograr mantener una calidad de vida. Así, el presente artículo tiene como objetivo principal determinar la eficacia de la reincorporación laboral luego del retiro de la pensión por invalidez por razones de disminución del 50% de la PCL durante el año 2021. La base metodológica que sustenta la presente investigación se asienta en el enfoque cualitativo, de tipo documental y estudios de casos, tomando en cuenta los fundamentos que hacen referencia al diseño y ejecución de fuentes jurídicas del pensionado por invalidez establecido en la Ley 100 de 1993.

Palabras clave: reincorporación laboral, invalidez, pensión, capacidad laboral.

Abstract (English)

The purpose of the State is circumscribed in the guarantee of offering basic services, to compensate for the instabilities that the market forges, taking into consideration that all social policies have a representation of inspection, that they represent political insecurity, a point of collaboration, firmness of the collective for being the most vulnerable. Therefore, the general pension system and the general system of occupational hazards as types of social

policy, mitigate the absolutist terms, increasing poverty, weakness, submission and widening of the gaps, where it is assumed that individuals require help to its stability in society and to maintain a quality of life. For this reason, the main objective of this article is to analyze the viability of returning to work after retirement from the disability pension due to a 50% decrease in the PCL. The methodological basis that supports this research is based on the qualitative approach, documentary type and case studies, taking into account the foundations that refer to the design and execution of legal sources of the disability pensioner established in Law 100 of 1993.

Keywords: job reintegration, disability, pension, work capacity.

Introducción

En todas las sociedades conocidas se presentan diferentes evidencias de riqueza material, poder y prestigio entre sus miembros, puesto que el grado de pobreza, desigualdad o los criterios a partir de los cuales esta se estructura, se encuentran sometidas a una enorme diversidad social, política y económica. Por tanto, la pobreza ha mostrado a la humanidad que, como sistema, ha sido incapaz de solucionar los grandes problemas sociales de carencia y atraso, que él mismo ha generado y, que en el presente se enuncia como el desarrollo desigual.

Así mismo, está el derecho laboral con una dificultad estructural de las actuales sociedades, absorbiendo una mano de obra que le permita crecer de una forma más productiva y que le retribuya al recurso trabajo unas condiciones que le permitan subsistencia con calidad de vida generosa. Lo anterior se da en mayor o menor medida en todas las economías del mundo, puesto que esto hace que las sociedades busquen una forma legal o personal para subsistir. De tal manera, el papel del Estado se limita a garantizar los servicios básicos, compensando los desequilibrios que genera el mercado.

Así pues, y teniendo en cuenta que las políticas sociales tienen un carácter de control, estas siempre representarán un riesgo político, un foco de participación y resistencia por parte de la población que, en su mayoría, siempre será la más vulnerable. Por ello, el sistema general de pensiones y el sistema general de riesgos laborales, como modelos de política social, realzan los procesos excluyentes, aumentando la extrema pobreza, vulnerabilidad, dependencia y el aumento de las brechas económicas, sociales y políticas, asumiendo, además, que las personas necesitan la asistencia para su permanencia en la sociedad y llevar una mejor calidad de vida.

Actualmente los pensionados por invalidez, bien sea por enfermedad profesional o accidente de trabajo, exigen el derecho a la pensión de vejez o jubilación de forma simultánea. Sin embargo, algunas entidades contradicen esa reclamación, señalando que los trabajadores, al obtener el reconocimiento de pensiones de invalidez, no poseen derecho al reconocimiento de la pensión de invalidez por enfermedad común o vejez, por lo que no se pueden pagar simultáneamente, tal como lo estipula el artículo 13 (Sistema General de Pensiones) de la Ley 100 de 1993 y artículo 128 de la Constitución Política de Colombia (1991).

Por tal razón, la presente investigación tiene como objetivo principal determinar la eficacia de la reincorporación laboral luego del retiro de la pensión por invalidez por razones de disminución del 50% de la PCL durante el año 2021. Este se logrará tomando en consideración la descripción de las características que comprenden la estructura del sistema general de pensiones y del sistema general de riesgos laborales y su relación con la reincorporación y, por último, la determinación el grado de reincorporación laboral del pensionado por invalidez a partir de casos concretos durante el año 2021.

¿Actualmente se aplica con eficacia el recurso extraordinario en los procesos de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral (PCL) a la reincorporación laboral, luego del retiro de la pensión de invalidez por razones de disminución del 50%?

De igual forma, se pretende dentro de este estudio determinar y establecer las herramientas legales y directrices existentes para poder garantizar y suplir el vacío hallado en la ley, con relación a las personas declaradas invalidas por parte de las respectivas Juntas Calificadoras de Invalidez con más del 50% dentro del Proceso de Calificación de Pérdida de Capacitación Laboral (PCL). Además, en la posibilidad de recuperar su empleo luego de ser suspendida y finalizada su pensión por razones de disminución del 50% de su (PCL) al encontrarse obligatoriamente sujeto a revisión cada tres años por disposición legal.

Por otro lado, este trabajo busca estudiar a profundidad cómo la norma legal existente resulta débil o no, en relación a la contemplación de una norma clara que garantice al pensionado por invalidez el obtener o recuperar su empleo luego de haber terminado su relación laboral (art. 62 y 63 inciso 14 del C.S.T.) por parte de su empleador al haber obtenido a su favor una pensión por invalidez.

En efecto, la base metodológica que sustenta la presente investigación se asienta en el enfoque cualitativo, de tipo documental y estudios de casos, tomando en consideración los datos referentes al diseño e implementación de fuentes jurídicas del pensionado por invalidez establecido en la Ley 100 de 1993.

Metodología

Se realizó un análisis fragmentado dividido por partes con el fin de contrastar la pregunta problema frente a la normatividad existente y jurisprudencial.

Estabilidad Laboral

La estabilidad es uno de los elementos de la relación de trabajo, a través de la cual, “el laborante tiene por la prestación de su servicio, una serie de derechos entre los cuales se puede mencionar la remuneración, vacaciones anuales, participación en las utilidades de la empresa, descanso semanal, estabilidad, entre otros, de aquí que el concepto de estabilidad vaya referido exclusivamente al trabajador dependiente” (Pacanchique, 1989).

Por otro lado, “la estabilidad es el derecho que tiene todo trabajador por cuenta ajena, de conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que aquél hubiese incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada” (Fernández et al, 2009). Ante lo dicho, se infiere que la estabilidad en el trabajo mantiene una apertura bajo una representación en cuanto a la relación de trabajo y el carácter de los sujetos de la relación que conciben su continuidad.

En efecto, si se rompe la permanencia del trabajador en su cargo y es expulsado sin causa alguna, obviándose la injusticia del despido, ya que coexiste una correspondencia laboral, donde el trabajador es dependiente a las disposiciones que el empleador impone y el empleador tiene el deber de mantener la relación laboral con el trabajador y pagar por el servicio desempeñado. Si se trata de un trabajador no dependiente, según lo establece el artículo 40 de la Ley Orgánica de Trabajo en el contexto de obediencia de uno o varios protectores, toda vez que este último ejerce su labor con total independencia, teniendo derecho a constituir su sindicato y unirse a la seguridad social, pero no tiene protección de la permanencia a la que se hace referencia en el presente escrito.

Por su parte, Krotoschin (1968) sostiene que “la estabilidad vendría a ser un componente, un integrante de la relación de trabajo. Las prestaciones laborales de carácter permanente, en su mayoría, están bajo la tutela de un régimen de estabilidad; la tendencia a la estabilidad que hoy se considera inherente al contrato de trabajo y lo convierte en una relación que tiende a garantizar al trabajador una base de existencia o la estabilidad en el empleo es una de las tendencias del derecho de trabajo moderno”. Además, la estabilidad busca, en el sistema de derecho, favorecer la subsistencia y perdurabilidad del acto negocial que apunta a una posición de política legislativa en favor de la posibilidad de la realidad misma.

Asimismo, el principio de estabilidad de los trabajadores posee una influencia social, refiriéndose al provecho que posee el trabajador de permanecer en la empresa y su predominio económico-productivo, cuyo beneficio del empresario es adecuar la permanencia del trabajo a las diversas necesidades productivas y organizativas. De manera que, estamos frente a la existencia de una estabilidad absoluta, donde se garantiza la eternidad del empleo hasta la jubilación o retiro del trabajador; y se confirma, según la ley y la estabilidad relativa, la cual da lugar a la subsistencia normal o indefinida de un contrato de trabajo, que el patrono o empresario puede colocar término a la relación contractual con el abono de una indemnización (Tascón, 2005).

Es importante recalcar que “la estabilidad laboral es responsabilidad compartida del contratante o empleador como del empleado, deben de preocuparse por mantener la satisfacción de ambas partes para obtener mejores resultados” (López, 2010). Un despido dentro de la estabilidad laboral se convierte en responsabilidad del empleador, y tendrá estabilidad laboral mientras no desaproveche su capacidad de transformar su beneficio propio.

Ahora bien, entendido el concepto de estabilidad laboral, el cual se sitúa contenido en el Artículo 53 de la Constitución Política, es dable realizar una interpretación armónica con varios preceptos de índole constitucional que refuerzan este principio. El Artículo 13 manifiesta que el Estado colombiano debe promover las condiciones necesarias para una real y efectiva igualdad, sobre todo, tratándose de personas que, por razones físicas o mentales, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, quienes necesitan de especial protección para contrarrestar los efectos que su condición genera. A su vez, los Artículos 47 y 54 establecen el deber de implementar políticas de rehabilitación e integración social para las personas con disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, así como garantizar el derecho a un trabajo acorde a sus condiciones de salud.

Asimismo, diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte de la legislación interna colombiana, debido al bloque de constitucionalidad, han consagrado la garantía del derecho del trabajo de las personas con alguna disminución, tal como lo impone la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, El Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas. Estas disposiciones normativas están encaminadas a la construcción y fortalecimiento de la estabilidad laboral reforzada, con la finalidad de garantizar el desarrollo integral de las personas con debilidad manifiesta, dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho. A su vez, es necesario recalcar que el derecho al trabajo estable es una pieza fundamental en este proceso, debido a que es a través de él, que se garantiza el desarrollo individual del sujeto, su producción económica y el acceso a bienes indispensables no solo para su subsistencia y la de su familia, sino para consolidación de una vida digna.

Por lo anterior, se deja claro que en ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Asimismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo (Ley 360 de 1997).

Dado lo anterior, es factible concluir que bajo ninguna circunstancia, el estado de discapacidad de una persona podrá ser impedimento para que una persona pueda vincularse laboralmente, así como una vez estando vinculado laboralmente, podrá ser retirado del servicio que se encuentra ejerciendo en razón a su limitación.

Por otro lado, la Constitución Política de Colombia de 1991 resguarda a un grupo de personas denominadas sujetos de especial protección y que gozan de privilegios en materia laboral. Además, tienen una estabilidad laboral vigorizada como las mujeres en estado de embarazo, trabajadores aforados y personas con limitaciones, entre otros, cuya destitución es autorizada por el Ministerio de la Protección Social o una autoridad judicial (Cortés, 2007).

La existencia de un suceso que pone en una situación de debilidad a un trabajador, se presenta cuando al cumplir sus funciones tiene un accidente laboral o una enfermedad derivada del normal ejercicio de estas y ante el mal físico, entra en una condición especial, en la cual el Estado está en la obligación de acogerlo como situación de debilidad en relación al estado en que se encontraba cuando fue contratado. Todo ello, con la intención de establecer la estabilidad como elemento de la relación de trabajo y la prestación del servicio con diversos derechos productivos como vacaciones anuales, participación en las utilidades de la empresa, descanso semanal, estabilidad, y otros.

En este sentido, el artículo 4 de la Ley 776 de 2004 señala que “al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados a la reincorporación al trabajo, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría”. Lo expresado en la Ley 776 de 2004 sostiene que, dentro de la reincorporación laboral, la estabilidad es el derecho que ostenta toda persona trabajadora de mantener su empleo, de la mano con la obligación del contratante de mantenerlo en sus funciones, salvo que aquél hubiese incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada. Ante lo dicho, se puede inferir que la estabilidad laboral es un elemento que genera carácter permanente a la

relación laboral y que la respectiva disolución dependerá de la acción volitiva del trabajador y, excepcionalmente, por el contratante, a la gravedad del incumplimiento de las obligaciones del contratado y de situaciones ajenas a la voluntad de las partes de hagan que no se pueda llevar más la relación laboral (Rosales, 2007).

En efecto, la intención de garantizar el bienestar y la estabilidad del trabajador que desde el texto constitucional irradia la regulación sobre seguridad social, dado que, si la estabilidad persigue la permanencia del trabajador en su cargo, sin que pueda ser despedido sin justa causa, evitando el abuso del derecho a despedir, se está refiriendo básicamente al trabajo dependiente, donde existe una relación de orden laboral (Ley 776 de 2004).

Por tanto, la reincorporación laboral aparecería como un dispositivo alineado a la relación de trabajo, puesto que los beneficios laborales se encuentran bajo la tutela de una política de estabilidad; inseparable al contrato de trabajo y que lo convierte en una relación que le garantiza al trabajador la coexistencia o permanencia de su empleo. Es importante recalcar, que la reincorporación laboral “es responsabilidad compartida del contratante o patrono como del empleado, deben de preocuparse por mantener una satisfacción de ambas partes para obtener mejores resultados” (Torres, 2010).

En síntesis, se puede afirmar que la reincorporación como principio le otorga carácter permanente a la relación de trabajo y depende de su disolución solamente por voluntad del trabajador y/o patrono, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y contextos ajenos a la voluntad de los sujetos de la relación que posibiliten su continuidad. Por ello, la relación de trabajo debe ser indeleble, ya que se establece un trato sucesivo y continuo en cuanto al servicio que deba prestar (Rosales, 2007).

La dignidad humana

Esta apertura “está relacionada con la dignidad de la persona humana, puesto que es un derecho que el fundamento de las prerrogativas y derechos que como seres humanos se tiene por el hecho de existir” (Martínez, 2013). En este sentido, la Corte Constitucional identifica los lineamientos de la dignidad humana como la dignidad humana con autonomía y posibilidad de diseñar un plan vital y vivir como quiera, dignidad humana según las condiciones materiales de existencia para vivir bien y dignidad humana con la intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral de vivir sin humillaciones. Desde la perspectiva de su funcionalidad normativa, en la misma sentencia se observaron tres lineamientos: (i) la dignidad humana entendida como principio fundante del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, y en este sentido la dignidad como valor. (ii)

La dignidad humana entendida como principio constitucional y (iii) la dignidad humana entendida como derecho fundamental autónomo. (Mendizábal y Jiménez, 2012)

La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación según el artículo 13 de la Constitución Política expresa “la igualdad ante la ley y la no discriminación de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, el artículo 43 consagra la igualdad de derechos y oportunidades entre la mujer y el hombre. Con sustento en la Constitución anterior y también en la vigente, de tiempo atrás en Colombia se han proferido normas sobre eliminación de la discriminación” (Constitución Política, 1991). En el año 1990 se desarrolló la Ley de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas

de Discriminación contra la Mujer, mediante Decreto 1398 de 1990. Posteriormente, se elaboró la Ley 931 de 2004 cuyo objetivo fundamental “es la protección estatal a los derechos de los ciudadanos de ser tratados en condiciones de igualdad, sin discriminación alguna según su edad al momento de acceder al trabajo, contemplando además que no debe haber limitantes de edad, sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión u opinión política o filosófica al momento de las convocatorias públicas o privadas para acceder a un empleo” (Presidencia de la República-Ministerio de Relaciones Exteriores, 1990).

La protección al derecho a la igualdad del empleado que es reincorporado a sus labores “es entendido que el trato diferenciado radica en la afectación del mínimo en el derecho a la persona por perder la continuidad sus labores, que según el Decreto 1750/2003, artículos 17 y 18, la incorporación automática y sin solución de continuidad de los trabajadores, no implica la pérdida de beneficios logrados convencionalmente, de manera que a la accionante la cobija el beneficio convencional incoado en la solicitud de tutela mientras el mismo mantenga su vigencia” (Sentencia C-314 de 2004).

En el año 2008, la Ley 1257 adoptó las normas que garantizan una vida libre de violencia para todas las mujeres, “tanto en el ámbito público como en el privado, ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención y adopción de las políticas públicas necesarias para su realización, con derechos de no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes, y la implementación de medidas en distintos ámbitos, como en el laboral” (Ley 1257, 2008). De igual forma, se desarrolló la Ley 1496 de 2011 que garantiza la igualdad salarial entre mujeres y hombres y la eliminación de cualquier forma de discriminación en materia de retribución salarial (Ley 1496 de 2011).

Como se puede observar, los trabajadores asisten a la protección con “la finalidad de obtener el reintegro al cargo que desempeñaban, ya que existe una alta probabilidad de que los trabajadores se ven obligados a acudir a la jurisdicción ordinaria, el fallo se produzca con posterioridad a la liquidación definitiva de la empresa” (Valero, 2012). Por tanto, “las expectativas de las personas que están próximas a pensionarse deben poseer un trato preferencial respecto de las que están lejos de hacerlo, ya que se les permite pensionarse según regímenes anteriores, privilegio que se encuentra plenamente justificado por la Carta Política” (Perdomo, 2008).

Aspectos legales

Ley 9 de 1979, Por la cual se dictan Medidas Sanitarias, se reglamenta sobre la discapacidad y su rehabilitación y reintegro laboral.

Ley 797 de 2003. Reforma algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y adopta disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.

La ley 776 de 2002, por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales define los conceptos de reincorporación al trabajo.

Resultados

1.1 Características que comprenden la estructura del sistema general de pensiones y del sistema general de riesgos laborales y su relación con la reincorporación.

El Manual de Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales 2010, en cuanto al proceso de reincorporación laboral de los trabajadores busca responder por la eficiencia y atención oportuna de los trabajadores que presenten accidentes o enfermedades laborales, para beneficiar el nivel de funcionalidad y reincorporación laboral, obteniendo un progreso en los diversos métodos que llevan cabo en las diferentes empresas y entidades de Seguridad Social. Además, se enfatiza que el proceso de reincorporación laboral pretende que los trabajadores permitan desempeñarse en cada actividad bajo condiciones de seguridad, confort y productividad para garantizar su éxito, tomando en consideración las fallas como recaídas del trabajador y retrocesos a causa de complicaciones en su estado de salud, que generan ampliación en las tasas de ausentismo y aumento en los costos de la empresa.

Desde la óptica de la reincorporación laboral, la inclusión de los pensionados a la estructura del sistema general de pensiones y del sistema general de riesgos laborales “constituye elementos esenciales del libre y pleno goce de una garantía laboral, ya que el reconocer la prestación sin cumplir dicho requisito, genera una vulneración al derecho a la seguridad social, al mínimo vital y a otros derechos fundamentales vinculados estrechamente con ellos” (Valero, 2012). Por tal razón, dentro de las características que componen la estructura del sistema general de pensiones y del sistema general de riesgos laborales se tomaron en consideración los regímenes pensionales, régimen solidario de prima media en prestación definida, régimen de ahorro individual con solidaridad, derechos laborales ante los riesgos laborales y las diversas obligaciones del empleador que fortalece este aparte.

El Sistema de General de Pensiones es aquel que da garantías a la ciudadanía un resguardo contra dificultades que son propias de la vejez, la invalidez y la muerte, esto por medio el reconocimiento de los individuos y de las prestaciones que están fijadas en la ley; igualmente, para la debida ampliación de la cobertura que de manera gradual busca cubrir los segmentos poblaciones que no están inmersos en ello.

1.2 La reincorporación laboral del pensionado por invalidez a partir de casos concretos durante el año 2021.

La jurisprudencia constitucional dentro de la reincorporación laboral del pensionado por invalidez, permite reforzar la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad, extendiéndose hacia los individuos donde se pueda comprobar la situación de salud que no les permite, o lo dificulta ostensiblemente, el desempeñar las labores en situación normal, sin necesidad de que haya una calificación anterior que de fe de su condición de discapacitado. En el derecho laboral “la pensión de invalidez puede suspenderse cuando la evolución clínica es favorable para el paciente. Lo normal es que en los primeros meses la pensión sea provisional, precisamente para tener seguridad de si se justifica o no, ya que tanto el empleador como la entidad encargada de cubrir la prestación

se supone que estarán atentos para ver si debe o no continuarse con el pago de la pensión de invalidez” (Patiño, 2011).

De manera que, se dice que “el trabajador ha recuperado su capacidad laboral debe facilitársele la reinstalación y esto si es susceptible de la acción de tutela porque se afecta un derecho fundamental: el derecho al trabajo; y lo será como mecanismo transitorio porque todo dependerá de la acción ordinaria (laboral o administrativa), ya que si se decreta la nulidad de la Resolución que declaró extinguida la pensión de invalidez y se llegare a considerar que dicha pensión debe mantenerse, entonces hay que evitar la conjunción de sentencias encontradas: una que ordenaría que se le dé trabajo a la persona y otra que ordenaría que se le dé la pensión de invalidez” (Narváez, 2010).

Con el fin de proteger constitucionalmente el derecho al trabajo acorde al amparo al compromiso que instituyen los artículos 25 y 53 de la Constitución Política, a continuación se exponen casos concretos expuestos en las Sentencia T-229 de 1994, Sentencia T-356 de 1995 y Sentencia T-473 de 2002, con el fin de verificar las condiciones de los pensionados, tanto de estado de salud como situaciones laborales, según las condiciones patológicas de deterioro paulatino de salud de los demandantes, el hecho de que han continuado cotizando al Sistema pensional y si los pensionados cumplen con los requisitos exigidos por la ley para el reconocimiento y pago de la pensión de invalidez.

La sentencia T-229 de 1994 examina el derecho al reingreso de un docente “cuando desaparece la incapacidad. En aquella oportunidad dispuso que: En el derecho laboral la pensión de invalidez puede suspenderse cuando la evolución clínica es favorable para el paciente. Lo normal es que en los primeros meses la pensión sea provisional, precisamente para tener seguridad de si se justifica o no. Tanto el empleador como la entidad encargada de cubrir la prestación se supone que estarán atentos para ver si debe o no continuarse con el pago de la pensión de invalidez. Lo lógico es que al conocer el nominador el dictamen médico, proceda a reinstalar al docente. El nominador es el Alcalde Municipal, puesto que este funcionario tiene que responder por los actos que tengan que ver con el personal docente. Si el alcalde, por motivos razonables no puede reinstalar inmediatamente al docente, éste no pierde entre tanto el derecho a la asistencia social (...). Lo anterior no impide que el trabajador pueda solicitar su reintegro y el reajuste de su salario, puesto que la omisión de la Administración lo está perjudicando” (Sentencia T-229 de 1994).

De manera que, “lo que pretendía el accionante a través de la tutela era conseguir la nulidad del acto administrativo que revocaba su pensión, pretensión que fue denegada por la Corte, sobre el derecho de una persona que recupera su capacidad laboral consideró la Corporación que si hubo despido por haberse superado los 180 días de incapacidad y aquél estuvo, lógicamente acompañado de decreto de la pensión de invalidez, y después desaparece la incapacidad, si el dictamen médico determina que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo, será reinstalado en el cargo que desempeñaba” (Sentencia T-229 de 1994).

Por ello, la decisión del Juez en que si el docente logra recuperar la incapacidad laboral, se estará exento de la nómina de pensionados hasta que se logren realizar las gestiones adecuadas con el fin de que se pueda reintegrar a sus funciones de docente, donde entonces podrá nuevamente recibir su salario. A su vez, la exclusión se podrá llevar a cabo previa

expedición de acto administrativo por medio del delegado del Ministerio de Educación ante el FER Caldas, siendo este que dará orden de suspender la pensión de invalidez, por cuanto el docente ya tendría recuperado su capacidad para trabajar, ya que mientras el nominador no decida el reintegro del trabajador, éste no será excluido de la nómina de pensionados.

Asimismo, en la sentencia T-356 de 1995 la Corte examinó “la acción de tutela presentada por una servidora pública, empleada de la gobernación del Valle del Cauca, con más de 19 años al servicio de la entidad, quien fue pensionada por invalidez, y a quien posteriormente le fue extinguida esta prestación con base en la valoración que se le dio a unos conceptos médicos que por medio de la tutela cuestionaba la accionante, solicitando que no se le suspendiera el pago la pensión de invalidez. En este caso si bien la Corte consideró que la controversia frente a los dictámenes médicos no podía dilucidarse mediante la acción de tutela, se amparó el derecho al trabajo como consecuencia lógica de la determinación administrativa de extinguirle su pensión de invalidez al haber readquirido su capacidad de laborar” (Sentencia T-356 de 1995).

La Corte consideró que “una respuesta racional, basada en la obvia circunstancia de que el retiro del trabajo no ha sido voluntario, sería la siguiente: cuando el inválido se recupera para su trabajo habitual, tiene derecho a su reincorporación porque entran en juego tres principios constitucionales: el orden justo (Preámbulo de la Carta), el Estado social de derecho (art. 1º C.P.) y la protección al trabajo (art. 53 C.P.). Es que, si el inválido recupera en todo o en parte su capacidad y ello es constatado en la revisión médica, legalmente practicada, y, por consiguiente, hay un cambio en la calificación de la incapacidad del trabajador, entonces, se reabre para éste la perspectiva de ser readmitido en el puesto de trabajo del cual fue alejado por fuerza mayor (la invalidez sobreviviente). No hacerlo significaría que una calamidad (la enfermedad) se convertiría en razón suficiente para dislocar el derecho al trabajo, esto no es justo ni compatible con el Estado Social de Derecho. Por supuesto que este derecho a la reinstalación no es absoluto, como se explicará posteriormente al analizar el caso de los funcionarios del Estado” (Sentencia T-356 de 1995).

Como conclusión se tiene que la jurisprudencia de la Corte fija como criterio que (i) el empleador debe establecer si la capacidad y la competencia del declarado no inválido, a su juicio, son satisfactorias, de acuerdo con el examen médico que se realice, (ii) en el caso de los servidores públicos hay que tener en cuenta que debe existir la vacante, ya que las nóminas se rigen por normas legales. No obstante, de no existir la vacante, la entidad deberá dar preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca dentro de las condiciones de categoría y salario en las que se encontraba antes de su declaratoria de invalidez, (iii) en el caso de la carrera judicial en la medida en que el ingreso a ella debe operar mediante concurso, si quien solicita el reintegro a su cargo no hacía parte de la carrera judicial antes de la declaratoria de invalidez, no es factible ordenar su revinculación. Circunstancialmente, cuando no es posible la revinculación en el cargo, el empleador debe justificar la decisión correspondiente. (Sentencia T-356 de 1995)

Discusión y Resultados

Una vez conocidos y analizados los resultados, la investigación realizada aporta sustanciales conclusiones al tema objeto de estudio, en lo referente a analizar la jurisprudencia sobre la posible reincorporación laboral en honestidad de la afirmación en la disminución del estado de debilidad.

En cuanto al objetivo específico que permite describir las características que comprenden la estructura del sistema general de pensiones y del sistema general de riesgos laborales y su relación con la reincorporación, se tomó en consideración los regímenes pensionales, régimen solidario de prima media en prestación definida, régimen de ahorro individual con solidaridad, derechos laborales ante los riesgos laborales y las diversas obligaciones del empleador que fortalece este aparte. Se puede evidenciar la existencia de garantías constitucionales que reconocen a los trabajadores el alcance de sus derechos y la eficacia de éstos que resultan agravados, afectando los asuntos el procedimiento en materia de despidos, ya que todas estas circunstancias inciden en la construcción del contenido y alcance de los derechos fundamentales de los trabajadores, por lo que se hace preciso que los órganos del poder público cumplan de forma cabal y suficiente las funciones constitucionales que le son propias.

Por ello, las fuentes jurídicas del pensionado por invalidez han establecido en la Ley 100 de 1993 se precisa que el enfoque jurídico laboral pretende desentrañar la obligación que se le impone al patrono con ocasión del procedimiento de pensionado por invalidez. De igual forma, el principio de toda sociedad se interesa en preservar e incrementar las fuentes de empleo, debido a que así se podrá garantizar un mayor número de trabajadores con ocupaciones formales, que reciban un salario a cambio de su labor. Siendo así, el trabajador podrá cubrir sus necesidades a nivel personal y familiar, contribuyendo con el financiamiento del gasto público por medio del pago de los impuestos y evitando ser una carga en el sistema de seguridad social en función de la cesantía.

Seguidamente, el objetivo específico que determina la reincorporación laboral del pensionado por invalidez a partir de casos concretos durante el año 2021, parte que en el derecho laboral la pensión de invalidez puede suspenderse cuando la evolución clínica es favorable para el paciente, lo normal es que en los primeros meses la pensión sea provisional, precisamente para tener seguridad de si se justifica o no. Tanto el empleador como la entidad encargada de cubrir la prestación se supone que estarán atentos para ver si debe o no continuarse con el pago de la pensión de invalidez. La circunspección resulta notable en un sistema pensional establecido por la Ley 100 de 1993 que el reconocimiento de las prestaciones estriba de la provisión enaltecida de aportes.

Todo ello, se debe que la complacencia de dichas obligaciones puede trascender de forma apurada y cortada por el incumplimiento formal de las relaciones laborales, y los periodos alargados de desempleo, entre otros factores, salvaguardando el esfuerzo económico que realizan las personas que indagan a consolidar sus prestaciones.

De manera que, es importante crear una cultura emprendedora en la sociedad de forma que cada vez más se acepte la gran importancia del amparo laboral y estabilidad laboral de los pensionados por invalidez como derecho del trabajo por cuanto constituyen los mecanismos que protegen a los trabajadores cuando sus aspectos jurídicos son afectadas o perturbadas por

un tercero al excederse en sus funciones o aprovechándose de su autoridad esté atentando con los derechos del pensionado, siendo estos que buscan proteger y garantizar su bienestar.

Referencias

- Aristizábal, K. (2011). La terminación del contrato de trabajo frente a la situación de discapacidad: un análisis a partir del principio de la estabilidad en el empleo en Colombia. Colombia: Fundación Universitaria del Norte.
- Baldasarre, A. (2001). Los derechos sociales, ed. Universidad Externado de Colombia, Bogotá
- Beltrán DE Heredia, I. (2008). La estabilidad en el empleo: la prevención frente a la contingencia del paro. Disponible en://tdx.cat/bitstream/handle/10803/9207/La_estabilidad_en_el_empleo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Blanco Rivera, O. (2008). La estabilidad en el empleo: Del garantismo a la precariedad del contrato de trabajo. En Trayectoria y retos del derecho del trabajo y la seguridad social en Colombia. Bogotá, Colombia. p. 36.
- Botero Marino, Catalina. (2006). La acción de tutela en el ordenamiento constitucional colombiano. Bogotá, Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, Consejo Superior de la Judicatura.
- Camerlynck, G. y Lyon-Caen, G. (1974). Derecho del Trabajo. Madrid.
- Cepeda Espinosa, M. (1993). El derecho a la Constitución en Colombia: de la rebelión pacífica a la esperanza, en el volumen colectivo Homenaje a Carlos Restrepo Piedrahíta. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Charria Segura, J. (2012). Reflexiones constitucionales II, Bogotá: Editorial Ibáñez. p. 180.
- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA (1993). Ley 100 de 1993, artículo 6. Diario Oficial No. 41.148, diciembre 23 de 1993.
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-314 de 2004. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-229 de 1994. M.P. Alejandro Martínez Caballero
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-356 de 1995. M.P. Alejandro Martínez Caballero
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY 1257 del 4 de diciembre de 2008, “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.
- Cortés, O. (2007). Derecho de la seguridad Social de pensiones, librería ediciones la profesional Ltda., Bogotá.

- DANE. (2015). En el presupuesto para combatir la pobreza extrema y la desigualdad social en Carta genética de 2017: primero no es la gente. Colombia.
- Day, R. A. (2005). Cómo escribir y publicar trabajos científicos. Washington, DC: Organización Panamericana de Salud.
- Dessler, G. (2001). Administración de personal. México: Prentice Hall Hispanoamérica.
- Fernández, S., Tapia, L., Meneses, M., Miranda, O., López de Santa María, F. (2009). Evaluación del Proceso de Reintegro Socio-Laboral en Personas que han Sufrido Accidentes del Trabajo que Fueron Atendidas en Terapia Ocupacional del Hospital del Trabajador Santiago. *Ciencia & Trabajo*, (33), 123–9.
- Gallo, J. y Gómez, P. (2013). Sobre la compatibilidad pensional en el sistema de seguridad social integral. Colombia: Universidad EAFIT.
- Goig Martínez, J. (1993). La protección de los derechos humanos en la nueva Constitución colombiana, *Revista de Derecho Político*, 35(1), 403 y sigs.
- Guerrero Figueroa, G. (1999). Principios fundamentales del derecho del trabajo. Bogotá: Leyer. p. 31.
- Gómez, C y González, N. (2014). Estado actual de la jurisprudencia en materia de acumulación de porcentajes de pérdida de capacidad laboral de distintos orígenes en el aseguramiento del riesgo de invalidez. Colombia. Pontificia Universidad Javeriana.
- Gonzáles, J. (2000). Política Social e Indicadores Sociales en Colombia: Una Evaluación. *Investigación y Desarrollo*, 8(3), 244-257.
- Grupo de Economía de Salud – GES. (2007). Observatorio de la Seguridad Social. 6(15)
- Hernández, A. y Vega, R. (2002). Lineamientos para el desarrollo de una estrategia de intervención en atención primaria en salud y promoción de la salud para la población desplazada, pobre y vulnerable de la zona sur oriental de Cartagena. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Krotoschin, E. (1968). Instituciones de Derecho del Trabajo. Buenos Aires
- LEY 100 DE 1993. Sistema General de Seguridad Social en Salud. Santa Fe de Bogotá. El Ministerio.
- López, A. (2010). Elementos de derecho del trabajo. Colombia. ed. Librería ediciones el profesional
- Mendizábal, G. y Jiménez, Ml. (2012). Análisis de la dignidad del trabajador en el contexto de la globalización. El ejemplo de México, *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3(6), 167-173.
- Molina, Carlos. (2009). Seminario relativo a la estabilidad laboral, Universidad del Norte.
- Morales, H. (1987). La estabilidad en el empleo. México, Editorial trillas.
- Osuna Patiño, N. Tutela y Amparo (1998). Derechos Protegidos. Estudio comparativo Colombia y España, Bogotá, Ed. Universidad Externado de Colombia.

- Pachón, L. (2013) Coexistencia entre la pensión de vejez y la pensión por riesgo laboral en Colombia de acuerdo al literal j del artículo 13 de la ley 100 de 1993. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Patiño, C. (2011), La tutela en pensiones. Bogotá. ed. Leyer.
- Perdomo, Ignacio. (2008). Ineficacia del despido de los trabajadores limitados físicamente, en Estudios jurídicos y económicos en el escenario laboral, Universidad Gran Colombia, Ediciones gran Colombia. pág. 101, 145.
- Tascón, R. (2005). La ejecución de obligaciones de hacer y no-hacer en el orden social de la jurisdicción. Granada. Comares
- Torres, H. (2010). Sistema de seguridad social ley básica, concordada con jurisprudencia, ed., UNIJUS, Bogotá, 2010
- Valencia Villa, H. (1992). Los derechos humanos en la Constitución colombiana de 1991 Revista Débale Abierto, 8, 9.
- Valero, J. (2012). Derechos adquiridos en el derecho laboral, Librería ediciones de la profesional Ltda., Bogotá.



UNITECNAR

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO DE ARÉVALO