

Bogotá D.C., julio de 2024

Doctor

Jaime Luis Lacouture Peñaloza
Secretario General
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Radicación del Proyecto de Ley: “Por medio del cual se reforma los mecanismos con los que se otorgan beneficios por discapacidad en el sistema de seguridad social y se dictan otras disposiciones”.

Respetado Doctor Jaime Luis Lacouture Peñaloza:

Por medio de la presente, muy comedidamente me permito radicar el Proyecto de Ley del asunto. En tal sentido, respetuosamente solicito proceder según el trámite previsto legal y constitucionalmente para tales efectos.

Cordialmente,

HÉCTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

PROYECTO DE LEY NO. _____ DE 2024 CÁMARA

“Por la cual se establece la conformación e integración de las juntas interdisciplinarias de calificación regionales y nacional y se dictan otras disposiciones”

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA

ARTÍCULO 1. Objeto. Establecer los criterios para el otorgamiento de la pensión por discapacidad severa e indemnización por discapacidad permanente parcial en el sistema general de riesgos laborales, así como fijar los parámetros en el manual único para la calificación del grado de discapacidad, fecha de estructuración y origen de las condiciones de salud en el sistema integral de seguridad social y establecer los criterios de conformación, escogencia y administración de la junta regional y nacional interdisciplinaria de calificación.

ARTÍCULO 2. Modifíquese el artículo 40 de la Ley 2381 de 2024, el cual quedará así:

ARTICULO 40. ESTADO DE DISCAPACIDAD SEVERA. Para los efectos del presente capítulo se considera que una persona tiene una discapacidad severa por cualquier causa de origen común o laboral, no provocada intencionalmente; cuando al aplicar el manual único para la calificación del grado de discapacidad de la seguridad social integral, alcance o supere el 50% de discapacidad, que incluye los criterios de: deficiencias (déficit de estructura y función), limitaciones en actividades y restricciones en la participación social, laboral y económica acordes a su edad.

De igual manera, se considerará que una persona presenta una discapacidad permanente parcial cuando se le califica un porcentaje que oscila entre el 5% y el 49.99%.

ARTÍCULO 3. Modifíquese el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, el cual quedará así:
CALIFICACIÓN DEL ESTADO DE DISCAPACIDAD SEVERA. El estado de discapacidad severa será determinado de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes y con base en el manual único para la calificación del grado de discapacidad y origen en la seguridad social. Este manual será expedido por el Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo. Se deberá garantizar la participación de las centrales obreras, las agremiaciones de juntas de calificación, agremiaciones médicas, la academia, entre otros actores del Sistema General de Seguridad Social.

Dicho Manual Único para la calificación del grado de discapacidad y origen en la seguridad social, deberá contemplar los criterios técnico - científicos de evaluación de déficits de estructura y función residuales posterior al tratamiento y rehabilitación integral, el desempeño ocupacional y laboral acorde a la clasificación internacional de funcionamiento y discapacidad de la Organización Mundial de la Salud.

PARAGRAFO 1. El Manual deberá realizarse con los nuevos criterios, a más tardar en 1 año después de expedida la presente ley, y luego deberá actualizarse cada 4 años con recursos del Fondo de Riesgos Laborales. Para la actualización de dicho Manual, el Ministerio de Trabajo hará convocatoria pública para que sea realizado por Universidades acreditadas en el territorio nacional y que cuenten con formación en medicina ocupacional o en seguridad y salud en el trabajo, terapia ocupacional, terapia física, psicología y derecho laboral o de la seguridad social.

PARAGRAFO 2. El Ministro de Trabajo dispondrá de un año (1) a partir de la entrada en vigencia de la presente ley para actualizar el manual único para la calificación del grado de discapacidad y origen de las condiciones de salud en la seguridad social. Cumplido este plazo y con base en el nuevo manual, se realizará el concurso de selección y el nombramiento de los miembros principales y suplentes de las juntas regionales y nacional interdisciplinaria de calificación.

PARAGRAFO 3. La calificación en primera oportunidad del origen de las condiciones de salud, grado de discapacidad y fecha de estructuración de la discapacidad, es competencia de las Entidades Promotoras de Salud o quien haga sus veces, Administradoras de Fondos de Pensiones o quien haga sus veces, Colpensiones, las Administradoras de Riesgos Laborales y las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de discapacidad severa y muerte a través del seguro previsional. La calificación en primera oportunidad será realizada con un grupo interdisciplinario y con un procedimiento igual al de las Juntas Regionales interdisciplinarias de calificación, usando el manual único para la calificación del grado de discapacidad y origen de las condiciones de salud en la seguridad social, los manuales de calificación que otorgaron el derecho, los manuales usados para la calificación en los regímenes de excepción, las guías y protocolos que el Ministerio emite para tal efecto.

El acto que declara la discapacidad severa que expida cualquiera de las anteriores entidades, deberá contener expresamente los fundamentos de hecho y de derecho que dieron origen a esta decisión, así como la forma y oportunidad en que el interesado puede solicitar la calificación por parte de la Junta Regional interdisciplinarias de calificación y la facultad de recurrir esta calificación ante la Junta Nacional interdisciplinaria de calificación.

Cuando la discapacidad declarada por una de las entidades antes mencionadas, sea inferior en no menos del diez por ciento (10%) a los límites que califican el estado de discapacidad severa, tendrá que acudir en forma obligatoria a la Junta Regional interdisciplinarias de calificación por cuenta de la respectiva entidad.

Para los casos de accidente o enfermedad común en los cuales exista concepto favorable de rehabilitación de la Entidad Promotora de Salud, la Administradora de Fondos de Pensiones postergará el trámite de calificación de discapacidad severa hasta por un término máximo de trescientos sesenta (360) días calendario adicionales a los primeros ciento ochenta (180) días de incapacidad temporal reconocida por la Entidad Promotora de Salud, evento en el cual, con cargo al seguro previsional de discapacidad severa y sobrevivencia o de la entidad de previsión social correspondiente que lo hubiere expedido, la Administradora de Fondos de Pensiones otorgará un subsidio equivalente a la incapacidad que venía disfrutando el trabajador.

Las Entidades Promotoras de Salud deberán emitir dicho concepto antes de cumplirse el día ciento veinte (120) de incapacidad temporal y enviarlo antes de cumplirse el día ciento cincuenta (150), a cada una de las Administradoras de Fondos de Pensiones donde se encuentre afiliado el trabajador a quien se le expida el concepto respectivo, según corresponda. Cuando la Entidad Promotora de Salud no expida el concepto favorable de rehabilitación, si a ello hubiere lugar, deberá pagar un subsidio equivalente a la respectiva incapacidad temporal después de los ciento ochenta (180) días iniciales con cargo a sus propios recursos, hasta cuando se emita el correspondiente concepto.

Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, respecto de la calificación en primera oportunidad, corresponde a las Juntas Regionales interdisciplinarias de calificación de discapacidad calificar en primera instancia la pérdida de discapacidad, el estado de discapacidad severa y determinar su origen y fecha de estructuración de la discapacidad. Siempre que la discapacidad sea superior a 0% se establecerá una fecha de estructuración de la discapacidad.

A la Junta Nacional interdisciplinaria de calificación de discapacidad en la seguridad social, compete la resolución de las controversias que en segunda instancia sean sometidas para su decisión por las Juntas Regionales.

ARTICULO 4. Modifíquese el artículo 42 de la Ley 100 de 1993, el cual quedará así:

ARTÍCULO 42. NATURALEZA, ADMINISTRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS INTERDISCIPLINARIAS DE CALIFICACIÓN REGIONALES Y NACIONAL.

Las Juntas Interdisciplinarias de calificación Regionales y Nacional son organismos del Sistema de la Seguridad Social del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio de Trabajo con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, sujetas a revisoría fiscal, con autonomía técnica y científica en los dictámenes periciales, cuyas decisiones son de carácter obligatorio, sin perjuicio de la segunda instancia que corresponde a la Junta Nacional de Calificación.

Las Juntas Regionales interdisciplinarias de calificación, tendrán su sede en las capitales de departamento. La Junta Nacional interdisciplinaria de Calificación tendrá su sede en la Capital de la República de Colombia.

Las juntas Regionales interdisciplinarias de calificación determinarán en primera instancia el origen de las condiciones de salud, el grado de discapacidad y la fecha de estructuración del grado de la discapacidad severa, y de la discapacidad permanente parcial. En segunda instancia la competencia está en cabeza de la Junta Nacional interdisciplinarias de calificación.

PARAGRAFO 1. Los miembros de las Juntas Nacional y Regionales interdisciplinarias de calificación se registrarán por la presente ley y su reglamentación, actuarán dentro del respectivo período y, en caso necesario, permanecerán en sus cargos hasta tanto se realice la posesión de los nuevos miembros para el período correspondiente.

PARAGRAFO 2. Las entidades de seguridad social y los miembros de las Juntas Regionales y Nacional interdisciplinarias de calificación y los profesionales que califiquen serán responsables solidariamente por los dictámenes que produzcan perjuicios a los afiliados o a los Administradores del Sistema de Seguridad Social Integral, cuando este hecho esté plenamente probado. Es obligación de los diferentes actores de los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Riesgos Laborales y Pensiones, la entrega oportuna de la información requerida y de la cual se disponga para fundamentar la calificación del origen, entre las entidades competentes para calificar al trabajador.

ARTICULO 5. Las Juntas Regionales interdisciplinarias de calificación, estarán en la cabecera municipal de departamentos y contarán con una sala de decisión.

Las siguientes JUNTAS REGIONALES contarán con las siguientes salas de decisión:

- Bogotá y Cundinamarca (4 salas)
- Valle del Cauca y Cauca (3 Salas)
- Antioquia (3 salas)

De igual manera, por la cercanía con la capital de departamento, los residentes en los municipios de Guayabetal, Paratebueno y Medina Cundinamarca tendrán asignada como junta competente la del Meta con sede en Villavicencio.

PARAGRAFO 1. Atendiendo al nivel de población y al número de casos que se han presentado en los departamentos Arauca, Amazonas y San Andrés y Providencia, en caso de no conformarse la respectiva Junta, estos serán calificados por la Junta regional de Bogotá y Cundinamarca.

Debido a los medios de transportes existentes en los departamentos de Guainía, Vichada y Vaupés, en caso de no conformarse la respectiva Junta, la competencia para conocer de los casos será de la Junta regional de Bogotá y Cundinamarca.

En los demás casos, donde no se conformen juntas de calificación con la lista de elegibles del concurso público de méritos, el MINISTERIO DEL TRABAJO asignará la JUNTA competente, de acuerdo con la cercanía entre los departamentos y disponibilidad de medios de transporte.

PARAGRAFO 2. El Consejo Nacional de Riesgos Laborales podrá crear Salas de Decisión según lo exija la demanda para evitar el represamiento de solicitudes previo estudio de viabilidad técnica y financiera, de cargas laborales y de personal calificado.

ARTICULO 6. Cada sala de las Juntas Regionales interdisciplinarias de calificación contará con (4) profesionales, los cuales se denominarán miembros, y contarán con los siguientes perfiles:

- Dos (2) médicos, los cuales deben tener especialización en salud ocupacional o en seguridad y salud en el trabajo o en medicina del trabajo y contar con una experiencia profesional relacionada mínima de cuatro (4) años. La experiencia certificada en procesos de calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional, origen y fecha de estructuración, conocimientos sobre la Clasificación internacional de funcionamiento y discapacidad CIF de la OMS otorgará un puntaje adicional en el proceso de concurso.

- Un (1) psicólogo o un (1) terapeuta físico u ocupacional, con título de especialización en salud ocupacional con una experiencia profesional relacionada mínimo de cuatro (4) años. La experiencia certificada en procesos de calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional, origen y fecha de estructuración, conocimientos sobre la Clasificación internacional de funcionamiento y discapacidad CIF de la OMS otorgará un puntaje adicional en el proceso de concurso.

PARAGRAFO. Hará un (1) abogado por Sala con especialización en derecho laboral o derecho de seguridad social, con experiencia profesional relacionada de cuatro (4) años, preferiblemente en calificación de pérdida de discapacidad, ya sea en la academia o el litigio, o experiencia en entidades de seguridad social, gobierno, empresas o agremiaciones.

El abogado, participará en el estudio de los casos de calificación del origen de la enfermedad, el accidente, la discapacidad severa o la muerte, con base en los criterios establecidos para definir la relación causal u ocasional con el trabajo. Su concepto será tenido en cuenta por el integrante ponente del caso.

ARTÍCULO 7. Modifíquese el artículo 43 de la Ley 100 de 1993, el cual quedará así:

ARTÍCULO 43. IMPEDIMENTOS, RECUSACIONES Y SANCIONES. Los miembros de las Juntas, serán particulares que ejercen una función pública en la prestación de dicho servicio y mientras sean parte de las Juntas interdisciplinaria de calificación, no podrán tener vinculación alguna, ni realizar actividades relacionadas con la calificación del origen y grado de pérdida de la capacidad laboral o

labores administrativas o comerciales en las Entidades Administradoras del Sistema Seguridad Social Integral, ni con sus entidades de dirección, vigilancia y control.

Los miembros de las Juntas estarán sujetos al régimen de impedimentos y recusaciones aplicables a los Jueces de la República, conforme a lo dispuesto en el Código de Procedimiento Civil y su trámite será efectuado de acuerdo con el artículo 30 del Código Contencioso Administrativo y, como a particulares que ejercen funciones públicas, les es aplicable el Código Disciplinario Único.

PARAGRAFO 1. Los miembros de la Junta Nacional y los de las Juntas Regionales interdisciplinarias de calificación no tienen el carácter de servidores públicos, no devengan salarios, ni prestaciones sociales y sólo tienen derecho a los honorarios establecidos en la presente ley.

PARAGRAFO 2. Los miembros de la Junta Nacional y los de las Juntas Regionales interdisciplinaria de calificación podrán participar para los concursos y ser miembro de cualquier Juntas Regional o Nacional de Calificación, teniendo como límite para participar en los concursos, únicamente la edad de retiro forzoso que establezca la Ley.

ARTÍCULO 8. El nombre de la Junta Nacional de Calificación de invalidez en adelante se denominará Junta Nacional interdisciplinaria de calificación, con sede en la capital de la República, integrada por 5 salas, cada una constituida por cuatro (4) profesionales denominados miembros.

Esta Junta, que será interdisciplinaria, tiene a su cargo la resolución de las controversias respecto al origen de las condiciones de salud, grado de discapacidad y fecha de estructuración de la discapacidad, cuando su porcentaje sea superior a 0%. Es la segunda instancia sobre dictámenes emitidos por juntas Regionales de Calificación. Además, es la asesora del Gobierno Nacional en Políticas para prevención de discapacidad para trabajar, y en temas de seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 9. La Junta Nacional interdisciplinaria de calificación estará conformada por 5 salas, cada una conformada por los siguientes profesionales, denominados miembros, que tendrán el siguiente perfil:

- Dos (2) médicos: Con título de especialización en salud ocupacional, o medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo con una experiencia profesional relacionada mínima de siete (7) años certificada. La experiencia en procesos de calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional, origen y fecha de estructuración, experiencia en temas de discapacidad y clasificación internacional de funcionamiento y discapacidad CIF de la Organización Mundial otorgará un puntaje adicional en el proceso de concurso.

- Un (1) psicólogo o un (1) terapeuta físico u ocupacional, con título de especialización en salud ocupacional, con una experiencia profesional mínima de siete (7) años, experiencia profesional relacionada. La experiencia certificada en calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional, origen y fecha de estructuración, internacional de funcionamiento y discapacidad CIF de la Organización Mundial otorgará un puntaje adicional en el proceso de concurso.

PARAGRAFO 1. Habrá un (1) abogado por Sala con especialización en derecho laboral o derecho de seguridad social, con experiencia profesional relacionada de siete (7) años, preferiblemente en calificación de pérdida de capacidad, ya sea en la academia o el litigio, o experiencia en entidades de seguridad social, gobierno, empresas o agremiaciones. El abogado, participará en el estudio de los casos de calificación del origen de la enfermedad, el accidente, discapacidad severa o la muerte, con base en los criterios establecidos para definir la relación causal u ocasional con el trabajo. Su concepto será tenido en cuenta por el integrante ponente del caso.

ARTÍCULO 10. Cada Junta Regional y Nacional Interdisciplinaria de Calificación contará con un profesional universitario, preferiblemente administrador de empresas o con estudios de posgrado en administración, que realizará el cargo de Director Administrativo y Financiero y deberá contar con experiencia en manejo recurso humano, administrativo y financiero que cumplirá las funciones de director administrativo. Cada Junta Regional y Nacional establecerá los términos y bases para desarrollar el proceso de selección y contratación del denominado Director Administrativo y Financiero, que como mínimo deberá incluir conocimientos respecto al Sistema General de Seguridad Social Integral, Código Disciplinario Único, normatividad vigente sobre el funcionamiento de las Juntas de Calificación, conocimiento sobre el manejo adecuado de los recursos públicos, conocimientos financieros, conocimientos en las modalidades de contratación laboral y de prestación de servicios.

ARTÍCULO 11. PROCESO DE SELECCIÓN DE LOS MIEMBROS DE LAS JUNTAS REGIONALES Y NACIONAL INTERDISCIPLINARIOS DE CALIFICACIÓN. El proceso de selección de los miembros de las Juntas Regionales y Nacional interdisciplinaria de calificación se realizará por concurso de méritos, con recursos del Fondo de Riesgos Laborales, de conformidad con el artículo 142 del Decreto Ley 19 de 2012. Dicho proceso de selección será liderado por el Ministerio de Trabajo.

Producto de dicho concurso de méritos, se establecerá la lista de elegibles por estricto orden de puntaje, mediante la cual se designarán los miembros principales y suplentes de las Juntas Regionales y Nacional interdisciplinaria de calificación.

PARAGRAFO 1. Los miembros principales de las Juntas Regionales y Nacional interdisciplinaria de calificación deberán tener un suplente con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos y términos establecidos en la presente ley, ante su ausencia temporal o definitiva. El Ministerio de Trabajo designará los miembros suplentes, teniendo en cuenta el orden en puntajes de la lista de elegibles.

PARAGRAFO 2. Para los fines del presente artículo se tendrá en cuenta tanto en los términos del concurso de méritos, como en la lista de elegibles, los preceptos la Ley 581 del 2000 “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones”.

PARAGRAFO 3. El Ministerio de Trabajo deberá garantizar que, en el año anterior a la vigencia del periodo, se realice el concurso de méritos con la diligencia y celeridad necesarios a fin de evitar periodos extendidos por falta de concurso.

ARTÍCULO 12. Los términos y bases del concurso establecerán los parámetros y criterios para desarrollar el proceso de selección de los miembros, que como mínimo deberá incluir:

a). **CONOCIMIENTOS:** se evaluarán los conocimientos del manejo de todos los manuales de calificación vigentes y que otorgaron derecho a las personas objeto de calificación, que puedan llegar a juntas, como: el Manual Técnico de exposición a factor de riesgo ocupacional, el manual único para la calificación del grado de discapacidad y origen en la seguridad social, los manuales usados para la calificación en los regímenes de excepción conforme al presente decreto, así como las normas sobre el procedimiento, proceso de calificación del origen, pérdida de la discapacidad fecha de estructuración y demás normas técnicas y jurídicas relacionadas, así como conocimientos respecto al Sistema General de Seguridad Social Integral, Código Disciplinario Único y demás requeridas para el ejercicio de sus funciones. Asimismo, se evaluarán conocimientos sobre los conceptos de discapacidad acorde a la organización mundial de la Salud, políticas de inclusión de la OCDE, políticas de inclusión laboral de la OIT; manejo de manuales de calificación de déficits de estructura y función, desempeño ocupacional y laboral desarrollados para cuantificar la discapacidad.

Será requisito para el concurso, la expedición del nuevo manual único para cuantificación de grado de discapacidad y determinación de origen de la Seguridad Social Integral.

b.) **HOJA DE VIDA:** presentación de hoja de Vida con la experiencia relacionada con procesos de calificación mínima requerida, de conformidad con el artículo 6 y 9 de esta ley. Deberá existir una escala de asignación de puntajes a mayor número de especializaciones, maestrías o doctorados, se obtendrá mayor puntaje.

ARTÍCULO 13. PERIODOS DE DURACIÓN. El periodo de duración de los miembros de las Juntas Regionales y Nacional de Calificación en la Seguridad Social es individual y será de seis (6) años contados a partir de la fecha de posesión de los miembros de cada una de las Salas de Decisión.

ARTÍCULO 14. Previo a la posesión de los miembros principales ante el Ministro de Trabajo, aquellos deberán aportar certificación de no vinculación con entidades de seguridad social o de vigilancia y control.

PARAGRAFO. Los abogados miembros de las juntas no podrán litigar mientras estén vinculados. La única actividad que podrán ejercer los miembros de las Juntas Regional y Nacional de Calificación será la docencia .

ARTÍCULO 15. INTEGRANTES, MIEMBROS Y TRABAJADORES. Las Juntas Regionales y la Nacional tendrán el siguiente personal:

1. **Miembros:** Son profesionales en medicina laboral, fisioterapia, terapia ocupacional, psicología con especializaciones que les otorguen licencia en Seguridad y Salud en el trabajo, quienes emiten los correspondientes dictámenes. Los abogados son también miembros, y participará en el estudio de los casos de calificación del origen de la enfermedad, el accidente, la discapacidad severa o la muerte, con base en los criterios establecidos para definir la relación causal u ocasional con el trabajo. Su concepto será tenido en cuenta por el integrante ponente del caso.
2. **Trabajadores:** Los trabajadores de las Juntas se dividen en trabajadores dependientes e independientes, los dependientes se rigen por el código sustantivo de trabajo y los independientes con contrato de prestación de servicios conforme a las normas de derecho privado.
3. **Administrativos:** Son aquellas personas designadas para ejercer funciones administrativas, existiendo un único director o directora Administrativa y Financiera por cada junta.

PARAGRAFO. Los miembros, trabajadores y administrativos de las Juntas Regional y Nacional son particulares que ejercen una función pública regulada por la Constitución, la ley y otras normas concordantes. Corresponde a la respectiva junta, en calidad de empleador o contratante, el reconocimiento de salarios, prestaciones sociales, seguridad social y demás derechos consagrados en las normas laborales vigentes del personal con vinculación laboral, así como de los honorarios al personal con prestación de servicios.

ARTÍCULO 16. PERSONAL ADMINISTRATIVO. Las Juntas Regionales y la Nacional interdisciplinaria de calificación tendrán el siguiente personal administrativo:

1. Director Administrativo y Financiero, con experiencia profesional de cinco (5) años, en temas relacionados con funciones administrativas y financieras, será seleccionado por los miembros de cada Juntas, por mayoría calificada.
2. Contador público con vinculación laboral o por prestación de servicios, con experiencia profesional mínima de cuatro (4) años.
3. Personal de apoyo profesional, administrativo y asistencial según se requiera.

PARAGRAFO 1. Las Juntas Regionales y Nacional de Calificación interdisciplinaria de calificación deberán contratar el revisor fiscal, el cual deberá ser elegido por los miembros de cada junta, por mayoría simple.

ARTÍCULO 17. COSTO. El dictamen de las Juntas de la Seguridad Social tendrá un costo de un (1) salario mínimo mensual legal vigente para el año de radicación de la solicitud de calificación.

ARTÍCULO 18. DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS. El 60% del costo del dictamen se destinará para el pago de los honorarios de cada miembro; correspondiendo a cada miembro un 15%. El 40% restante se destinará para los gastos de administración de cada una de las Juntas interdisciplinaria de calificación.

ARTÍCULO 19. GASTOS ADMINISTRATIVOS DE LA JUNTA. Son gastos administrativos de la Junta, aquellos que se efectúan para su adecuado funcionamiento, tales como salarios y prestaciones, honorarios, pago del IVA de los miembros, aportes a la seguridad social y parafiscal de sus trabajadores, defensa judicial, arriendos, servicios públicos, aseo y cafetería, adecuación del archivo, libros, fotocopias y papelería, sistemas de información y correspondencia, capacitación, transporte y viáticos para asistir a las capacitaciones, archivo, innovación tecnología, gobierno de datos, investigación con destino a políticas públicas o asesoría al Gobierno Nacional, entre otros.

La capacitación y actualización técnica y jurídica de los miembros, transporte y viáticos son para los miembros principales de las juntas de la Seguridad Social Nacional y Regionales, previa aprobación de la capacitación por parte de la Junta en pleno. En el caso de las Juntas con más de una sala, la aprobación para una capacitación le corresponderá a cada sala.

ARTÍCULO 20. Las Juntas interdisciplinaria de calificación serán adscritas al Ministerio del Trabajo y dado que dirimen controversias de todos los subsistemas de seguridad social, dependerán directamente del despacho del Ministro del Trabajo.

Dado que las Juntas Regionales y Nacional interdisciplinaria de calificación tienen acceso a información histórica sobre la morbilidad de sus usuarios y temas de discapacidad de la seguridad social integral, a partir del momento de expedición de la presente ley, un miembro de estas entidades tendrá un asiento permanente en el Consejo Nacional de Riesgo Laborales de que trata el decreto ley 1295 de 1994, el decreto 1834 de 1994 y la ley 1562 de 2012. El miembro designado será elegido por votación de todos los miembros de las Juntas Regionales y Nacional interdisciplinaria de calificación. También tendrán asiento en el Consejo Nacional de Riesgo Laborales un representante de en las centrales obreras y un representante de los trabajadores enfermos.

PARAGRAFO 1. El Consejo Nacional de Riesgos Laborales deberá realizar un informe anual de gestión de cada una de las juntas interdisciplinaria de calificación, que arroje resultados de gestión y viabilidad financiera de estas entidades.

PARÁGRAFO 2. El Ministerio del Trabajo deberá, dentro de los primeros 15 días de cada año, rendir un informe a las Comisiones Séptimas Constitucionales del Congreso de la República donde detalle el número de Salas de Decisión creadas durante la última vigencia fiscal, el costo de las mismas, el volumen de trabajo de cada una y las estadísticas de calificación.

ARTÍCULO 21. MANEJO DE LOS EXCEDENTES.

A. Las Juntas Regionales y Nacional interdisciplinarias de Calificación están obligadas a invertir al menos el 10% de sus propios excedentes producidos cada año en el ensanchamiento tecnológico de la entidad, al menos 5% de sus propios excedentes producidos cada año se destinarán para la implementación, mantenimiento y fortalecimiento de la operación virtual (audiencias de decisión, telemedicina, plenarias, trabajo en casa), al menos 10% de sus propios excedentes producidos cada año se destinarán para asegurar la interoperabilidad de la historia clínica y del expediente digital.

Las operaciones virtuales y la interoperabilidad de la historia clínica y del expediente digital debe garantizar en todo momento las garantías de seguridad exigidas en cada caso.

B. Las Juntas interdisciplinarias de Calificación deben propender por la eliminación del expediente físico y de la utilización de papel en general. Dentro del año siguiente a la expedición de la presente ley deben implementar, fortalecer y mantener con cargo a sus propios recursos sistemas tecnológicos para el envío de los expedientes digitales, para la notificación de los dictámenes y para cualquiera otra actividad que implique la utilización de papel (respuesta a derechos de peticiones, respuesta a tutelas, respuesta a demandas, respuesta a requerimientos de las entidades de inspección, control y vigilancia, etc.) para lo cual podrá destinar un 10% de sus propios excedentes producidos en el ejercicio de cada año.

C. Las Juntas de Calificación interdisciplinaria de calificación deben impulsar y aplicar el trabajo en casa o teletrabajo tanto para sus trabajadores como para sus integrantes en la medida de lo posible.

D. Las Juntas interdisciplinarias de calificación deben privilegiar la valoración presencial por regla general. La valoración por medios tecnológicos será excepcional. Cada Junta determinará los casos en los cuales se puede asignar valoración por medios virtuales, previa autorización de la persona a calificar. En todo caso, la valoración física presencial se privilegia sobre la valoración virtual, para los casos que según criterio del médico ponente así lo amerite. Los pacientes serán citados oportunamente a la valoración, ya sea por medios audiovisuales o presencialmente según sea el caso y en caso de no comparecer por razones ajenas a su voluntad se citarán por segunda y última vez, en caso de no ser posible tal valoración por la razón que fuera, la Sala respectiva debe proferir el dictamen en la próxima audiencia de decisión.

E. Todos los pacientes afectados por el Covid-19 tendrán prelación sobre los demás para la calificación del origen, grado de discapacidad y fecha de estructuración.

ARTÍCULO 22. Bajo ninguna circunstancia, la ausencia por omisión del empleador en allegar los documentos que legalmente le corresponden, como el estudio de puesto de trabajo, o de la ARL, AFP o de Colpensiones en allegar las pruebas que les competan o en dejar de asumir el pago de las pruebas decretadas por las Juntas, pueden ser usadas en contra del paciente, debe acudirse a las presunciones establecidas en la tabla de enfermedades profesionales, decreto 1477 de 2014 o el que lo modifique o remplace, u otras presunciones que no vayan en contra del calificado.

ARTÍCULO 23. MEJORAMIENTO DE LOS TIEMPOS EN EL PROCESO DE CALIFICACIÓN DE LAS JUNTAS. Con el objeto de impulsar la resolución de los casos en las Juntas interdisciplinarias de Calificación e imprimir mayor celeridad al proceso de calificación se tomarán las siguientes medidas:

a. En contra del dictamen proferido por la Junta Regional interdisciplinaria de calificación procede únicamente el recurso de apelación dentro de los 10 días hábiles siguientes a su notificación.

b. El paciente se citará en forma oportuna a valoración interdisciplinaria, ya sea presencial o por medios audiovisuales, en caso de inasistencia del paciente por motivos ajenos a su voluntad, acreditados dentro de los 3 días hábiles siguientes a la citación, se programará por segunda y última vez la valoración respectiva, en caso de no poder llevarse a cabo por motivos ajenos a las Juntas se procederá a resolver con las pruebas que existan en el expediente.

c. Cuando el caso sea suspendido por falta de alguno de los documentos mínimos necesarios para proferir el dictamen el empleador, la ARL, la AFP, Colpensiones o la entidad que le corresponda aportarlos, previo requerimiento de la Junta Regional o Nacional de Calificación, en el perentorio e improrrogable término de 15 días hábiles, después de este término el dictamen deberá proferirse sin dilación y en caso de que no se aporte la prueba en cuestión, dicha conducta se apreciará por el médico ponente como indicio grave en contra de la entidad, habilitándose la aplicación de las presunciones establecidas en la tabla de enfermedades laborales, las Guías de Atención Integral en Seguridad y Salud en el Trabajo (GATISO) y la historia clínica disponible, las directrices expedidas por la Junta Nacional según la interpretación más favorable al calificado para aplicar en estos casos. De ninguna forma podrá aducirse la falta de estos documentos para decidir en contra de la persona a calificar.

d. Cuando el caso sea suspendido por el decreto de pruebas por parte del médico ponente se observará en forma perentoria e improrrogable el término establecido por éste para la práctica de la misma, en caso de no aportarse o no asumirse el costo de las misma, se apreciará por parte del médico ponente como indicio grave en contra de la entidad, habilitándose la aplicación de las presunciones establecidas en la tabla de enfermedades profesionales, la interpretación más favorable o las directrices expedidas por la Junta Nacional interdisciplinaria de calificación de discapacidad para aplicar en estos casos. De ninguna forma podrá aducirse la falta de estas pruebas para decidir en contra de la persona a calificar.

e. En el caso de la Junta Nacional interdisciplinaria de calificación, por recibir expedientes de todo el país, para tales efectos se tendrá en cuenta el doble del término establecido para las Juntas Regionales.

ARTÍCULO 24. Peritajes en las demandas en contra de las Juntas Regionales o Nacional de Calificación. Ante una demanda ordinaria laboral en contra del dictamen proferido por la Junta Regional o Nacional interdisciplinaria de calificación, se deberán observar las siguientes disposiciones:

- 1- El perito deberá ostentar y acreditar al menos iguales calidades a las exigidas a los miembros de las Juntas interdisciplinarias de Calificación Regionales o Nacional demandados.
- 2- En atención a la paridad técnica y científica que debe observarse en estos casos, el peritaje lo deberá rendir un grupo interdisciplinario de conformación similar a los establecidos por esta ley para las Juntas Regionales o Nacional.
- 3- En modo alguno podrá darse preponderancia a dictámenes rendidos por profesionales unipersonales sobre los grupos interdisciplinarios establecidos por esta ley.

- 4- Cuando la demanda verse sobre el grado porcentual de la discapacidad el perito necesariamente deberá pronunciarse sobre la fecha de estructuración, sustentándola técnicamente.
- 5- Cuando la demanda verse sobre el origen de la patología o contingencia, el perito debe sustentar su decisión en el estudio de puesto de trabajo o la investigación del accidente de trabajo además de los elementos de prueba que tenga.
- 6- Los peritos en estos casos adquieren iguales deberes y obligaciones a los establecidos para los miembros de la Juntas interdisciplinarias de Calificación Regionales o Nacional.
- 7- El valor de la pericia la asumirá quien la solicite.

ARTÍCULO 25. CALIFICACIÓN INTEGRAL La calificación integral se entiende como la calificación del grado de discapacidad de las condiciones de salud de origen laboral y común. La calificación integral se realiza siempre que, sumando el porcentaje de pérdida de las condiciones de salud laboral y común, arroje como resultado que el grado de discapacidad es igual o superar al 50%. Esta calificación se realizará con el manual de calificación de la discapacidad vigente, y para tal fin, la calificación atenderá la sumatoria de las deficiencias, las limitaciones en actividades, las restricciones en participación laboral, participación ocupacional participación económica y edad del calificado, que establece dicho manual de calificación.

Cuando se evidencia o se sospeche que se trata una persona que materialmente pueda tener una discapacidad severa (mayor al 50% de discapacidad) por condiciones de salud de origen laboral y origen común, deberá realizarse la calificación integral desde la primera oportunidad por las entidades de seguridad social y las Juntas interdisciplinarias de calificación.

ARTÍCULO 26. Los miembros de las Salas de Decisión de las Juntas Regionales y Nacional al terminar su respectivo período, y no quedar seleccionados para períodos siguientes, podrán ejercer su actividad profesional de manera libre, sin embargo, se deberán declarar impedidos en su ejercicio profesional para conocer de casos en los que fungieron como miembros firmantes de un dictamen mientras ejercieron funciones como miembros de Junta.

Los actuales integrantes y miembros de las Juntas Regionales y Nacional de Calificación que se encuentran nombrados a la fecha de la expedición de esta ley, podrán concursar en igualdad de condiciones a los aspirantes nuevos para ser elegidos miembros de las Juntas Regionales o Nacional Interdisciplinaria de Calificación.

PARAGRAFO. Los miembros de la Junta Nacional y los de las Juntas Regionales tendrán como límite para participar en los concursos no haber estado más de tres periodos consecutivos como miembros en las Juntas Regionales o la Junta Nacional interdisciplinaria de calificación.

ARTÍCULO 27. Para efectos de esta Ley, las Entidades Prestadoras de Salud y Pagadoras de Beneficios de Discapacidad dentro del sistema de seguridad social integral son: las IPS, las empresas promotoras de salud o quien haga sus veces, las administradoras de riesgos laborales, las aseguradoras de seguros previsionales de discapacidad y sobrevivencia del RAIS y Colpensiones, privilegiarán el enfoque de prevención de discapacidad para trabajar, basado en

intervención en estadio temprano de las condiciones de salud, para propiciar el reintegro laboral, a través de equipos interdisciplinarios conformados por médicos ocupacionales, terapeutas ocupacionales, terapeutas físicos y psicólogos.

Estos equipos deberán valorar de manera integral las áreas ocupacionales y del desempeño en las personas, a través de capacidad funcional y funcionamiento definido en el perfil ocupacional y contrastar con demandas del puesto de trabajo habitual o alterno, mediante uso de instrumentos y técnicas de rehabilitación profesional que soporten el retorno al trabajo, con acompañamiento al binomio trabajador- empresa, como requisito previo e indispensable antes de acceder a la coberturas por discapacidad por parte del del sistema de seguridad social.

Previo a iniciar un proceso de reclamación de beneficios por discapacidad severa, o discapacidad permanente parcial leve o moderada, las entidades del sistema de seguridad social integral deberán realizar un perfil ocupacional de Funcionamiento acorde a la Clasificación Internacional de Funcionamiento y Discapacidad de la OMS y una Valoración y Análisis de las exigencias del Puesto de Trabajo.

ARTÍCULO 28. El término pensión de invalidez será denominado a partir de la expedición de la presente ley, como pensión por discapacidad, cuando se otorgue un porcentaje de discapacidad mayor o igual al 50%, se denominará discapacidad severa. La indemnización por incapacidad permanente parcial, se denomina indemnización por discapacidad permanente parcial, y es aquella equivalente al porcentaje de pérdida que va del 5% al 49.99%.

ARTÍCULO 29. Calificación del grado de discapacidad. La calificación en primera oportunidad del origen, pérdida de la capacidad laboral discapacidad y fecha de estructuración, es competencia de las Entidades Promotoras de Salud, Administradoras de Fondos de Pensiones, Colpensiones, las Administradoras de Riesgos Laborales y las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de discapacidad severa y muerte a través del seguro previsional y será realizada con un grupo interdisciplinario y un procedimiento igual al de las Juntas Regionales interdisciplinarias de Calificación, usando el Manual Único para la Calificación que otorgó el derecho, manual único para la calificación del grado de discapacidad, fecha de estructuración y origen de las condiciones de salud en el sistema integral de seguridad social, los manuales usados para la calificación en los regímenes de excepción, las guías y protocolos que el Ministerio emite para tal efecto.

El grupo interdisciplinario deberá rendir un dictamen integral con origen, porcentaje de discapacidad y fecha de estructuración en un término no superior a treinta (30) días hábiles. Luego de culminado el proceso de rehabilitación cuando proceda, se concede un término de diez (10) días hábiles a los interesados para controvertir el dictamen, ejercer los derechos a la defensa, el acceso a la doble instancia y el derecho de contradicción del dictamen ante las Juntas Regionales y Nacional interdisciplinaria de calificación.

Las entidades mencionadas contarán con un término de 30 días hábiles para calificar origen de accidente y enfermedad, a partir de la fecha de radicación de la solicitud de calificación por cualquier interesado.

ARTÍCULO 30. Del Capítulo VIII de la Ley 2381 de 2024, sustitúyase la palabra “invalidez” por “discapacidad severa”.

Artículo 31. Vigencia y derogatorias. La presente Ley rige a partir de su publicación y deroga los artículos 5°, 6°, 7°, 8° y 9° del Decreto 1352 de 2013, el parágrafo 2 del artículo 41 de la Ley 100 de 1993 y demás normas y disposiciones que le sean contrarias, en especial las contenidas en el título 5 del decreto 1072 de 2015.

HÉCTOR DAVID CHAPARRO

Representante a la Cámara
Partido Liberal

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS



i. ANTECEDENTES DE LA INICIATIVA

El pasado 4 de abril de 2024 fue radicado en la Secretaría General de la Cámara, el Proyecto de Ley 419 de 2024 Cámara. La iniciativa tuvo como autores a los H.R. Héctor David Chaparro Chaparro, H.R. Víctor Manuel Salcedo Guerrero , H.R. Hugo Alfonso Archila Suárez , H.R. Gerardo Yepes Caro , H.R. Betsy Judith Pérez Arango , H.R. María Eugenia Lopera Monsalve , H.R. Juan Camilo Londoño Barrera , H.R. Jorge Alexander Quevedo Herrera y H.R. Germán Rogelio Rozo Anís.

Por designación de la Mesa Directiva de la Honorable Comisión Séptima Constitucional de la Cámara, mediante oficio CSCP 3.7-287-24 se designó como ponentes del proyecto al H.R. Héctor David Chaparro Chaparro, Hugo Archila y Leider Alexandra Vásquez Ochoa . En ese trámite se acumularon los Proyectos de Ley 354 de 2024 Cámara “Por la cual se establece la conformación e integración de las juntas regionales y nacional de la calificación de invalidez y se dictan otras disposiciones” y 419 de 2024 Cámara “Por medio del cual se reforma los mecanismos con los que se otorgan beneficios por discapacidad en el sistema de seguridad social y se dictan otras disposiciones”.

Posteriormente, los autores del Proyecto de 354 de 2024 Cámara presentaron oficio de retiro de la iniciativa, por lo que entonces el único proyecto que quedó en trámite fue el No. 419 de 2024 Cámara, el cual tuvo ponencia positiva para primer debate, pero que por tránsito de legislatura fue archivado.

ii. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

Establecer los criterios para el otorgamiento de la pensión por discapacidad severa e indemnización por discapacidad permanente parcial en el sistema general de riesgos laborales, así como fijar los parámetros en el manual único para la calificación del grado de discapacidad, fecha de estructuración y origen de las condiciones de salud en el sistema integral de seguridad social y establecer los criterios de conformación y administración de la junta nacional de calificación en la seguridad social y las juntas regionales de calificación en la seguridad social.

iii. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE LEY

Realizar una reforma al mecanismo con el que se otorgan beneficios por discapacidad (incapacidad permanente parcial y pensión de invalidez) en el Sistema de Seguridad Social

integral, privilegiando la prevención y manejo de la discapacidad para trabajar, entendía como la situación en la que se encuentra una persona cuando que no permanece o retorna al trabajo, posterior a un condición de salud (accidente o enfermedad), debido a factores físicos, administrativos, sociales o Culturales. Existiendo factores no solo a nivel individual, si no también externos que van desde el equipo de salud que brinda la atención al paciente, su familia y sitio de trabajo, hasta las reglas de aseguramiento, las políticas públicas de salud y los modelos económicos de cada país, que hacen que un trabajador no retorne a su trabajo o se mantenga fuera de este, causando consecuencias como pérdida de salud, pérdida de productividad, pérdidas económicas y mayor conflictividad en la relación trabajador- empresa.

PREVENCIÓN Y MANEJO DE DISCAPACIDAD PARA TRABAJAR: Son todas las políticas públicas y estrategias a nivel micro, meso y macro, que permiten gestionar, manejar y adelantarse a la ocurrencia de la discapacidad para trabajar, para lograr mayor calidad de vida de los trabajadores, empresas sostenibles y progreso.

ANTECEDENTES

La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, de la Organización de Estados Americanos OEA. Aprobada mediante la Ley 762 del 31 de Julio de 2002. Declarada exequible por la Corte Constitucional en la Sentencia C-401 de 2003. “La Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, de la Organización de las Naciones Unidas ONU, fue aprobada mediante la ley 1346 de 2009, declarada exequible por la Honorable Corte Constitucional, mediante la Sentencia C-293 del 22 de abril de 2010.

Esta convención tiene como objetivo promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente (Artículo 1). El Artículo 93 de la Constitución política de Colombia, establece que los tratados internacionales sobre derechos humanos prevalecen sobre el orden interno y las normas nacionales, incluyendo los preceptos constitucionales, que deberán ser interpretadas a la luz de estos tratados, por ello la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, es de vital importancia y aplicación, para evitar la discriminación por motivos de discapacidad, entendida esta, como cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables. Por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan

una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Es así como esta ley, busca mejorar y promover la inclusión de las personas con discapacidad en la vida laboral.

Por su parte en nuestra constitución política encontramos el Artículo 13, donde se establece: “El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”. El Artículo 47: “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”. En el Artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

En el Artículo 68: “La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado”.

Todas estas normas, orientar el quehacer del estado frente a las personas que presenten una discapacidad que les impida el goce y disfrute de un ambiente laboral sano y acorde a sus condiciones físicas y mentales.

Por su parte, la ley 361 de 1997, considerada la ley marco de discapacidad, por medio de la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación; ley 1145 de 2007, organiza el Sistema Nacional de Discapacidad SND. ley 1618 de 2013, ley estatutaria por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. En materia de salud, el artículo 66 de la ley 1438 de 2011, que reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud, estipula que las acciones de salud deben incluir la garantía a la salud de las personas con discapacidad, mediante una atención integral y una implementación de una política nacional de salud con un enfoque diferencial.

De igual manera, Colombia como miembro de la OCDE, debe garantizar que sus políticas de inclusión laboral contemplen a las personas con condiciones crónicas de salud

Partiendo de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD) de 2006, soportado en que Colombia realizó la adopción en 2009 y la ratificó en 2011, donde adquirió la responsabilidad de establecer y hacer cumplir las políticas públicas que incluyan y sostengan de manera efectiva y eficaz a la población colombiana con discapacidad en la vida social y laboral, garantizando sus derechos.

Es así como propiciar la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad debe continuar siendo una bandera de la política pública.

Para tal logro es necesario contar con el apoyo gubernamental, entidades no gubernamentales, empresa privada y Colombianos de buena fe para fortalecer los programas ya existentes y avanzar en este desafío que tiene el país, más cuando el mayor número de personas con discapacidad, su preparación académica se encuentra en un bajo nivel educativo sea este ninguna educación y/o nivel primaria primordialmente, lo que genera un gran barrera para ingresar o sostenerse en un mercado laboral per se competitivo, con el riesgo porcentualmente mayor de vivir en condiciones de pobreza.

Si bien el Gobierno Nacional ha implementado legislación que favorece a este grupo poblacional, tales como: el Decreto 2011 de 2017 Ministerio de Trabajo, donde se establece un porcentaje de vinculación laboral de las personas con discapacidad en todas las entidades del sector público del orden nacional, departamental, distrital y municipal de las tres ramas del poder público, esta medida promueve la creación de trabajos formales para las personas con esta condición; sin embargo, su éxito dependerá de la preparación de las oficinas de gestión humana y de los ajustes necesarios para que las personas con discapacidad puedan desarrollar satisfactoriamente sus deberes.

La Ley 1429 de 2010-Ley del primer empleo- se establece un descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para las empresas que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o con discapacidad.

Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de inclusión laboral del colectivo.

En tal sentido como vemos la legislación actual vigente está encaminada en fortalecer la inclusión de personas con discapacidad en un primer empleo, pero no se evidencia legislación que favorezca a la pequeña, mediana y gran empresa para que mantenga en la empresa a una persona con discapacidad, especialmente aquellas personas a las cuales se les ha realizado calificación de pérdida de capacidad laboral y esta supera el 40% pero se encuentra por debajo del 50%, es decir, presenta discapacidad mas no una invalidez. Por tal puntaje se convierte generalmente en una “carga” para la empresa, con una alta improductividad y situación de descontento en ambas direcciones, porque en gran parte de las situaciones las empresas no tienen donde reubicar o asignarle otras funciones en las que se pueda desempeñar, generando descontento en las partes, debido al poco desarrollo académico que ha tenido ese individuo.

Ahora bien, esto no solo debe ser visto como un objetivo de política pública, también como crecimiento y desarrollo sostenible de y para un grupo poblacional que brindó sus servicios productivos al crecimiento del país y que por las diversas situaciones de la vida se

encuentra en la actualidad en una situación complicada de desventaja desde lo productivo hasta lo social.

De ahí que se debe potencializar las capacidades y habilidades residuales que tienen estas personas y desarrollar las que aún están por revelar y que podrían traducirse en aumento de niveles de productividad, inclusión, aceptación laboral- social y mayor ingreso para estas personas, previa adaptación y capacitación para lograr mencionados resultados.

Es por eso que los grupos de interés: gobierno, entidades no gubernamentales, empresa privada las entidades públicas de orden departamento y nacional, debe apropiarse una cultura de prevención y manejo de discapacidad para trabajar. Pero también debe ir articulado con incentivos para la inversión, fortalecimientos de los programas y bien se podría traducir en alivios tributarios determinados por el gobierno para aquellos grupos que tengan desarrolladas estas políticas de reintegro laboral productivo de las personas con puntajes de pérdidas de capacidad laboral elevados que no alcanzan la invalidez, sea estos desempeños en la misma empresa o en otras que tengan las vacantes apropiadas a sus habilidades residuales y/o adquiridas de nuevo, generando una serie de bondades desde el punto de vista tributario para los que desean invertir en el capital más grande del mundo: la persona.

Es por ello, que Colombia debe ir del a mano de los OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE para el 2030 planteados por la ONU, donde se busca lograr trabajo decente y crecimiento económico, con reducción de las desigualdades. Colombia debe lograr la incorporación de los colombianos y colombianas con discapacidad a la fuerza laboral.

Este tipo de iniciativas en el mundo han demostrado que generar y dar empleo a personas con discapacidad es rentable desde lo económico hasta lo social, pero para tal hay que involucrar como ya se informó a todos los agentes decisivos tanto en política pública, economía y grupos sociales particulares. Es increíble que en pleno siglo XXI la inclusión y sostenibilidad en el mercado laboral de las personas con discapacidad siga siendo un problema, por lo que tenemos la responsabilidad de actuar de manera rápida y contundente ante esta inaceptable situación.

Para la capacitación de estas personas y tener promoción profesional, Colombia cuenta con el Servicio Nacional de Aprendizaje, el cual tiene múltiples programas de formación técnica que ayudaría a fortalecer y desarrollar esas habilidades que tiene el individuo con discapacidad, si bien el acceso a esta educación es libre, es necesario establecer cupos destinados a este grupo poblacional con discapacidad para favorecer aún más su inclusión y lograr esos objetivos.

Si bien en las discapacidades derivadas de la actividad laboral, las prestaciones asistenciales y económicas corren por cuenta de la Administradora de riesgo laboral de

filiación, históricamente se ha evidenciado que el proceso de rehabilitación y por consiguiente el de inclusión, en gran porcentaje no se hace de manera efectiva y eficaz, en razón a la limitación desde lo académico del individuo y disponibilidad de cargos a desarrollar dispuestos por la empresa, tal vez, por la reticencia que se tiene ante estas situaciones, aun cuando la Ley dispone que se debe realizar una absoluta incorporación en términos de productividad y satisfacción tanto de la empresa como de la persona.

Lo anterior, menos se logra en patologías cuyo origen es común, es decir, enfermedad general, o accidente común, donde la responsabilidad recae en las Entidades prestadoras de salud (EPS) y administradores de fondos de pensiones (AFP y Colpensiones), por regla general no se involucran con la empresa en ese tipo de actividad, generando conflictos empresa-trabajador y total insatisfacción.

Esto lo que demuestra que estos tres entes deben ser incluidos de manera contundente en mencionado proceso para lograr una inclusión efectiva, satisfactoria y en términos de productividad laboral y social.

Frente a la distribución de las juntas regionales por departamento es importante tener en cuenta la estadística de casos que llegan a la junta nacional de las diferentes zonas del país, encontrando el siguiente comportamiento de radicación de casos entre los años 2006 y 2023, es decir el movimiento de casos en los últimos 17 años. Por ello la jurisdicción de los departamentos del parágrafo 1 de la presente ley estará a cargo de la Junta de Bogotá y Cundinamarca.

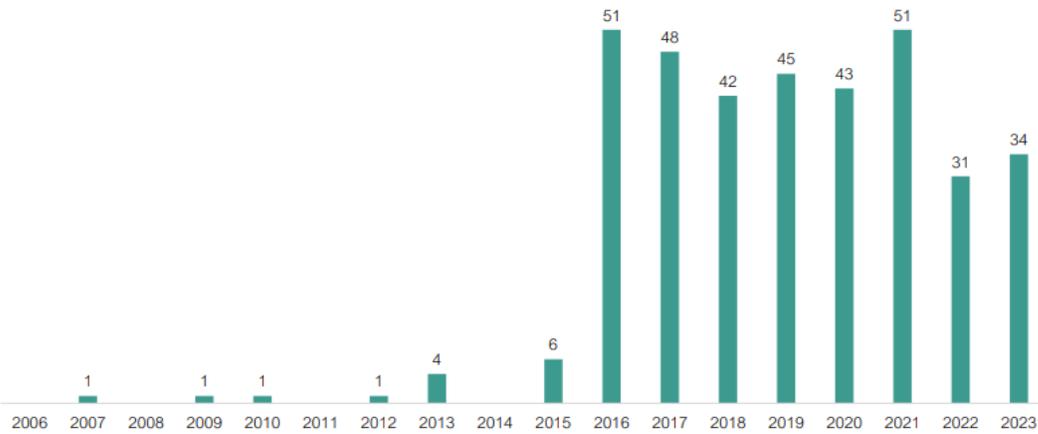


JUNTA NACIONAL
DE CALIFICACIÓN
DE INVALIDEZ

ARAUCA

Total casos 2006 – 2023:
359

ARAUCA

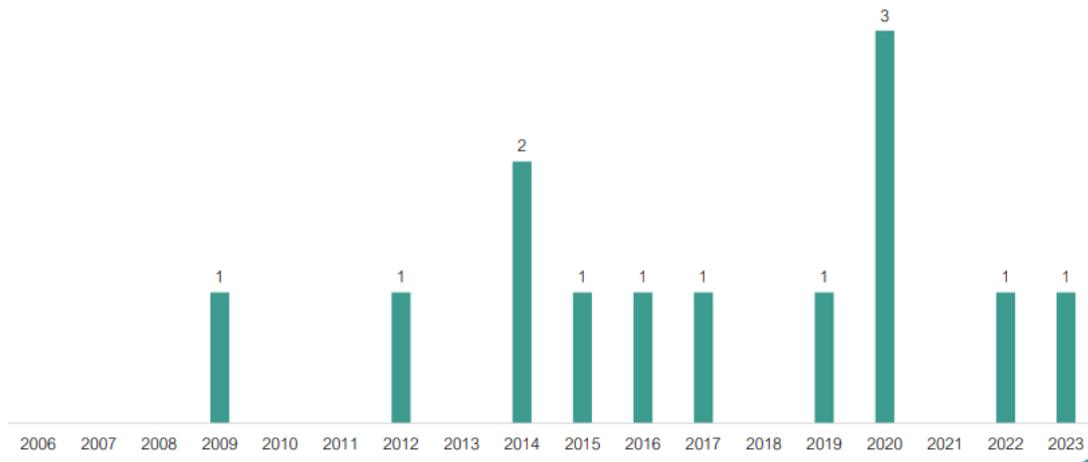




AMAZONAS

Total casos 2006 – 2023:
13

AMAZONAS

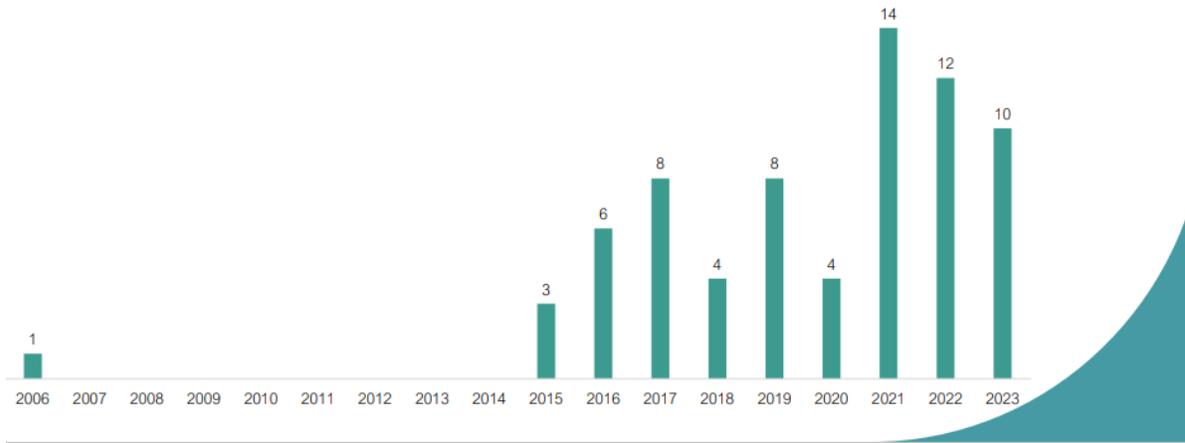




ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA

Total casos 2006 – 2023:
 70

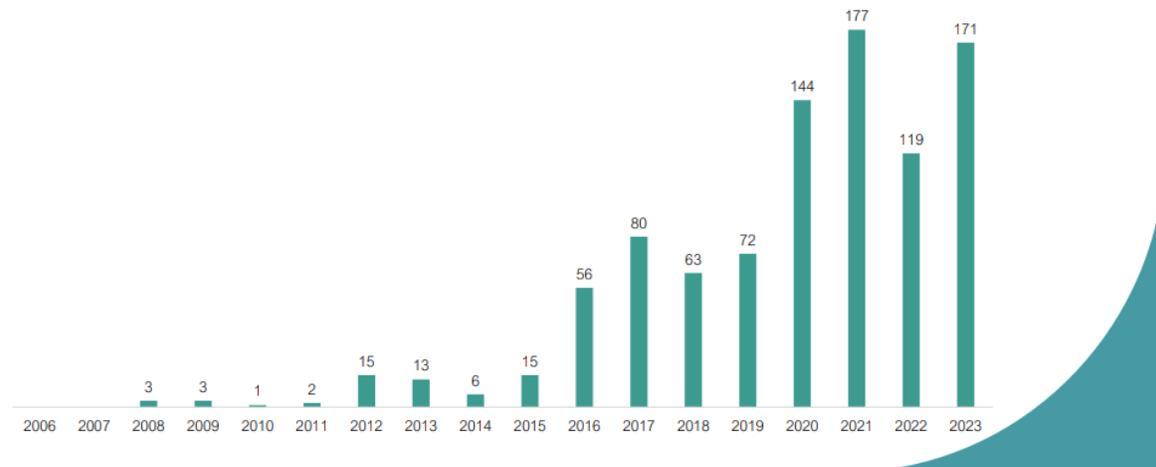
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA



LA GUAJIRA

Total casos 2006 – 2023:
 940

LA GUAJIRA



CAPACITACIÓN AL PERSONAL MEDICO EN TEMAS DE DISCAPACIDAD Y LA IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE ESTAS PERSONAS

Desafortunadamente el modelo medico de capacitación de las Universidades de Medicina de Colombia, no está enfocado en el modelo de integralidad, hay una precariedad en los temas relevantes de salud pública, en general se suma a esto que el modelo de educación no está orientado a las decisiones que se deben ejecutar en el modelo de atención en salud, el modelo de atención no está centrado en el paciente ni en la atención primaria biopsicosocial, está basado en un modelo netamente hospitalario. (ver informe de la Comisión de Salud - Misión de sabios en el marco de Ministerio de Ciencia y tecnología)

Este modelo, lo que ha generado es una atención precaria, poco involucramiento de construcción con el paciente y por ende, deja por fuera la esfera personal, no hay integralidad. Valga resaltar que esta falta de integralidad no solo es en el medico general, también aplica para el médico especialista, el cual tiene un papel preponderante en todo el proceso de rehabilitación del paciente y lograr una inclusión tanto social como laboral en términos de satisfacción derivados de ese adecuado proceso de rehabilitación en todas las esferas.

De ahí la necesidad de que las facultades de medicina del país realicen ajustes curriculares en los programas de pre-gradados y pos-gradados incluyendo asignaturas que permitan una integración de la salud pública con lo socio humanístico y el sistema de salud, buscando un nuevo concepto del proceso salud-enfermedad es decir biopsicosocial.

Es por ello que realizar una reforma al mecanismo con el que se otorgan beneficios por discapacidad, ya sea, por incapacidad permanente parcial o invalidez en el Sistema de Seguridad Social integral, debe privilegiar la prevención y manejo de la discapacidad para trabajar, entendida la DISCAPACIDAD PARA TRABAJAR, como la situación que presenta una persona que no permanece o retorna al trabajo, posterior a un condición de salud (accidente o enfermedad), debido a factores físicos, administrativos sociales, culturales. Existiendo factores no solo a nivel individual, si no también externos que van desde el equipo de salud que brinda la atención al paciente, su familia y sitio de trabajo, hasta las reglas de aseguramiento, las políticas públicas de salud y los modelos económicos de cada país, que hacen que un trabajador no retorne a su trabajo o se mantenga fuera de este, causando consecuencias como pérdida de salud, pérdida de productividad, pérdidas económicas y mayor conflictividad en la relación trabajador- empresa.

Colombia debe propender por la PREVENCIÓN Y MANEJO DE DISCAPACIDAD PARA TRABAJAR, entendida como todas las políticas públicas y estrategias a nivel micro meso y macro, que permiten gestionar, manejar y adelantarse a la ocurrencia de la discapacidad para trabajar, para lograr mayor calidad de vida de los trabajadores, empresas sostenibles y el progreso.

iv. POSIBLES CONFLICTOS DE INTERÉS

Con base en el artículo 3º de la Ley 2003 de 2019, según el cual “*El autor del proyecto y el ponente presentarán en el cuerpo de la exposición de motivos un acápite que describa las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, de acuerdo al artículo 286. Estos serán criterios guías para que los otros congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento, no obstante, otras causales que el Congresista pueda encontrar*”.

A continuación, se pondrán de presente los criterios que la Ley 2003 de 2019 contempla para hacer el análisis frente a los posibles impedimentos que se puedan presentar en razón a un conflicto de interés en el ejercicio de la función congresional, entre ellas la legislativa.

“Artículo 1º. El artículo 286 de la Ley 5 de 1992 quedará así:

(...)

a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.

b) Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.

c) Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Para todos los efectos se entiende que no hay conflicto de interés en las siguientes circunstancias:

a) Cuando el congresista participe, discuta, vote un proyecto de ley o de acto legislativo que otorgue beneficios o cargos de carácter general, es decir cuando el interés del congresista coincide o se fusione con los intereses de los electores.

b) Cuando el beneficio podría o no configurarse para el congresista en el futuro.

c) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que establezcan sanciones o disminuyan beneficios, en el cual, el congresista tiene un interés particular, actual y directo. El voto negativo no constituirá conflicto de interés cuando mantiene la normatividad vigente.

d) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que regula un sector económico en el cual el congresista tiene un interés particular, actual y directo, siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual.

e) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo que tratan sobre los sectores económicos de quienes fueron financiadores de su campaña siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual para el congresista. El congresista deberá hacer saber por escrito que el artículo o proyecto beneficia a financiadores de su campaña. Dicha manifestación no requerirá discusión ni votación.

f) Cuando el congresista participa en la elección de otros servidores públicos mediante el voto secreto. Se exceptúan los casos en que se presenten inhabilidades referidas al parentesco con los candidatos (...)" (Subrayado y negrilla fuera de texto).

De lo anterior, y de manera meramente orientativa, se considera que para la discusión y aprobación de este Proyecto de Ley no existen circunstancias que pudieran dar lugar a un eventual conflicto de interés por parte de los Honorables Congresistas, pues es una iniciativa de carácter general, impersonal y abstracta, con lo cual no se materializa una situación concreta que permita enmarcar un beneficio particular, directo ni actual. Salvo la hipótesis mencionada, se considera que este proyecto se enmarca en lo dispuesto por el

literal a del artículo primero de la Ley 2003 de 2019 sobre las hipótesis de cuando se entiende que no hay conflicto de interés. En todo caso, es pertinente aclarar que los conflictos de interés son personales y corresponde a cada Congresista evaluarlos.

Por las razones planteadas, pongo a consideración este proyecto de ley.

Atentamente,

HÉCTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Ponente