



PENSIONES Y DISCAPACIDAD:

Respuestas a las preguntas
más frecuentes



Elaboración de contenidos

Por PAIIS
Paula Peñaranda Chaves

Por Laboral
Mariana González Ochoa
Valentina Torres Otálvaro

Guía de contenidos y edición:

Por PAIIS
Federico Isaza Piedrahita

Por Laboral
Néstor Ortiz

Agosto de 2024

I. Introducción	5
II. Glosario	7
III. Conceptualización general	9
a. ¿Qué entendemos por discapacidad?	9
b. El derecho a la seguridad social para las personas con discapacidad	9
IV. Conceptualización específica de los derechos pensionales	11
a. ¿Qué es una pensión?	11
b. ¿Cuántos tipos de pensión hay en Colombia?	11
1) Pensión por vejez:	12
a) Pensión especial por vejez por hijo con discapacidad	13
b) Pensión anticipada de vejez por invalidez	13
2) Pensión por invalidez:	14
a) Pensión por invalidez para personas mayores de 26 años	14
b) Pensión por invalidez para jóvenes menores de 26 años	16
c) Pensión por invalidez para personas con el 75% de semanas requeridas para pensionarse por vejez	17
3) Pensión de sobrevivientes	17
4) Pensión familiar	18

V. Preguntas específicas sobre pensiones y discapacidad	19
1) ¿La invalidez es lo mismo que la discapacidad?	19
2) ¿Qué es la estabilidad laboral reforzada por salud?	20
3) ¿Si soy beneficiario de alguna pensión y logro encontrar un trabajo ¿pierdo mi pensión?	24
4) ¿Para qué me sirve el certificado de discapacidad? ¿Lo requiero para mis trámites pensionales?	24
5) ¿Hay algún tipo de ayuda o apoyo económico al que pueda acudir y que no sean pensiones?	25
6) ¿Es exigible una valoración de apoyos para que me reconozcan o paguen una pensión?	27
7) ¿Quiénes tienen derecho a la calificación de pérdida de capacidad laboral?	28
8) ¿Puedo indicar quiénes serían los beneficiarios de mi pensión por sobrevivientes?	28
Mensaje final e invitación	29

I. INTRODUCCIÓN

El artículo 48 de la Constitución Política consagra el derecho a la seguridad social y, específicamente, garantiza la seguridad social en pensiones. De acuerdo con la norma, la seguridad social es:

1. Un servicio público obligatorio que debe llegar progresivamente a más personas. El Estado es el responsable de hacer que funcione bien a través de leyes.
2. Un derecho fundamental para todos los habitantes, intrínsecamente ligado a la dignidad humana¹, que debe ser garantizado según los principios de eficiencia, universalidad² y solidaridad.

A pesar de esto, el sistema de seguridad social todavía tiene grandes problemas para proteger a las personas con discapacidad debido a la imposibilidad de implementar un marco de protección nacional que se adapte a las necesidades de este grupo poblacional. De hecho, según una nota estadística emitida por el DANE en 2023, el 86,1 % de las personas con discapacidad no ha recibido ningún rubro correspondiente a pensión por vejez, invalidez o sustitución pensional³.

¹ Corte Constitucional. (2008). T-658/08. M.P: Humberto Antonio Herrera. Bogotá, D.C. y Corte Constitucional. (2018). T-350/18. M.P: Gloria Stella Ortiz Delgado. Bogotá, D.C

² El principio de universalidad supone que se proteja a todas las personas, sin ninguna discriminación y en todas las etapas de la vida. Este precepto se ve reflejado en el objeto del Sistema General de Pensiones, que tiene como finalidad: (i) garantizar a la población el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de pensiones y prestaciones, y (ii) propender por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones.

³ Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). "El Diamante Del Cuidado Frente a La Experiencia de La Discapacidad En Colombia: Nota Estadística No. 1 de 2023 NOTA CASEN," n.d. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas-casen/abril-2023-DiscapCuidadores.pdf>.

Esto se debe a diferentes factores relacionados con problemas estructurales pues, si bien se han disminuido algunos requisitos para la obtención de beneficios pensionales, no se han mejorado las condiciones de acceso a trabajo formal, lo que influye negativamente en la capacidad de hacer aportes al sistema de seguridad social.

Esto se evidencia concretamente en el panorama general de discapacidad en Colombia emitido por el DANE en 2020, el cual describe que del total de hombres y mujeres con discapacidad el 72,7% y el 77,1% respectivamente no está cotizando a pensión .

Por otro lado, respecto a la empleabilidad de las personas con discapacidad, estas perciben ingresos 18.3% inferiores en comparación con sus pares sin discapacidad . Así mismo, “solo 46.1% de los hombres con alguna discapacidad se encuentran insertos en el mercado laboral, en comparación con 68.0 % de la participación laboral en el resto de la población masculina” .

Como consecuencia del panorama anterior, el sistema jurídico pensional y las necesidades de acceder a derechos relacionados con el mismo, genera múltiples consultas realizadas a PAIS y al área laboral del Consultorio Jurídico de la Facultad de Derecho de la Universidad de Los Andes. Para responderlas, junto a nuestras estudiantes publicamos esta cartilla con el objetivo de acercar de una manera amigable y accesible la información general para las personas con discapacidad sobre cómo funciona el sistema pensional en Colombia, qué tipos de pensiones existen, cuáles son sus requisitos y los trámites para acceder a ellas, así como una muestra de las preguntas más frecuentes que recibimos junto a una breve explicación y respuesta.

Esperamos que esta información sea de ayuda para las personas con discapacidad, sus familias y las organizaciones de la sociedad civil.

⁴ Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). “Panorama General de La Discapacidad En Colombia,” 2020.
<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/Panorama-general-de-la-discapacidad-en-Colombia.pdf>.

⁵ ONU Mujeres, UNFPA y UNICEF. “Análisis de la situación de las personas con discapacidad en Colombia: Entre avances y retos,” 2021, pág. 42.

⁶ *Ibidem*, pág. 41.

II. GLOSARIO

Cotizar: Significa realizar pagos regulares (mensuales o semanales) al sistema de seguridad social (que en Colombia, es el sistema que se encarga de cubrir las pensiones, la salud, los riesgos laborales y los servicios complementarios de las personas).

Fecha de estructuración de invalidez: Es la fecha en la que se generó en una persona la pérdida en su capacidad laboral de forma permanente y definitiva. Es una fecha que debe documentarse con la historia clínica, los exámenes clínicos y de ayuda diagnóstica.

Riesgo laboral: Significa toda situación que podría causar enfermedades y accidentes con ocasión o como consecuencia del trabajo.

Ingreso base de liquidación: Para la pensión de vejez, invalidez y sobrevivientes, es el promedio de los salarios o rentas mensuales de un periodo determinado (usualmente de los últimos diez años) de cotizaciones o su equivalente en número de semanas sobre las cuales efectivamente se cotizó, actualizados anualmente con base en la inflación.

Ingreso base de cotización: Es el porcentaje del salario o renta mensual de una persona que se toma como base para realizar los aportes o cotizaciones al Sistema de Seguridad Social.

Cajas de Compensación: Son instituciones privadas que ofrecen servicios de salud, cultura, deporte, recreación y educación a sus afiliados. Se financian a partir de aportes que realizan los empleadores.

Retroactividad: Se refiere a la aplicación de una norma o decisión judicial con efectos hacia el pasado. Es decir, la medida se aplica a situaciones o eventos que ocurrieron antes de que dicha norma entrara en vigencia.

Régimen de Prima Media (RPM) y Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS): Son los dos regímenes de pensiones que operan en Colombia. El Régimen de Prima Media está administrado por Colpensiones, una entidad pública adscrita al Ministerio de la Protección Social. En cambio, el Régimen de Ahorro Individual es en el que operan las Administradoras de Fondos de Pensiones privadas. Cada régimen tiene beneficios distintos para sus afiliados y requisitos diferentes para obtener la pensión.

Sistema de Riesgos Laborales: Es el sistema destinado para proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

III. CONCEPTUALIZACIÓN GENERAL

A. ¿Qué entendemos por discapacidad?

Según la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), la cual es de cumplimiento obligatorio para el Estado colombiano, la discapacidad es una categoría, en constante evolución, que incluye (y por ello no es cerrada):

"(...) a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás"⁷.

Esta Convención acoge el denominado modelo social de la discapacidad, que implica que la discapacidad ha pasado de “ser entendida como el producto de un pecado reprochable, o como una enfermedad a rehabilitar, para pasar a comprenderse como el efecto de las barreras sociales ante condiciones que hacen parte de la diversidad humana y que como tal deben ser asumidas con respeto y dignidad”⁸.

B. El derecho a la seguridad social para las personas con discapacidad

La seguridad social, para la Corte Constitucional, es un instrumento que asegura que las personas puedan ejercer sus derechos fundamentales cuando enfrentan situaciones que afectan su salud, calidad de vida, y capacidad económica, o que

⁷ ONU, Asamblea General. “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, artículo 1.

⁸ Corte Constitucional. (2017). Sentencia C-042/17. M.P: Achilles Arrieta. Bogotá, D.C.

les impiden conseguir lo necesario para vivir dignamente a través del trabajo . La jurisprudencia constitucional ha dicho que el derecho a la seguridad social está ligado a la dignidad humana, porque permite que las personas enfrenten con decoro las dificultades que afectan su capacidad para trabajar y recibir los recursos necesarios para ejercer sus derechos . Por eso, el derecho a la seguridad social es una garantía importante en los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos ratificados por Colombia y que forman parte del bloque de constitucionalidad¹¹.

La Ley 100 de 1993 creó el sistema de seguridad social integral para cubrir situaciones que afectan la salud y la economía de los colombianos, buscando su bienestar y la integración de la comunidad. En el régimen general de pensiones, el artículo 10 de esta ley establece que su objetivo es proteger a las personas ante la vejez, la invalidez y la muerte, otorgando pensiones y otras prestaciones. También se busca ampliar progresivamente la cobertura del sistema de pensiones para incluir a más personas que actualmente no están protegidas¹².

El artículo 28 de la CDPD consagra el derecho a un nivel de vida adecuado y protección social, y obliga al Estado colombiano a garantizar un nivel de vida adecuado para las personas con discapacidad y sus familias, lo cual incluye alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a la mejora continua de sus condiciones de vida. Un aspecto muy importante de esto es el acceso a pensiones y apoyos económicos, lo que permite ayudar a eliminar barreras estructurales.

Al revisar cómo funciona el sistema pensional y cómo se pueden beneficiar las personas con discapacidad, es crucial recordar que todas las personas con discapacidad tienen derecho a tomar sus propias decisiones, incluidas las decisiones económicas, y a vivir de manera independiente en la comunidad. Por lo tanto, en el reconocimiento y pago de pensiones, así como en la oferta de programas estatales y transferencias monetarias, los derechos pertenecen a la persona con discapacidad beneficiaria, no a terceros.

⁹ Corte Constitucional, (2016). Sentencia T-173/16. M.P: Alberto Rojas. Bogotá, D.C.

¹⁰ Corte Constitucional, (2019). Sentencia T-484/19. M.P: José Reyes. Bogotá, D.C.

¹¹ Instrumentos internacionales de derechos humanos. (1948, 10 de diciembre). Declaración Universal de los Derechos Humanos. <https://www.un.org/es> (art. 22); Instrumentos internacionales de derechos humanos. (1966, 16 de diciembre). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. https://www.ohchr.org/en/ohchr_homepage (art. 9); Organización de los Estados Americanos. (1948, 30 de abril). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp> (art. 16)

Organización de los Estados Americanos. (1988, 17 de septiembre). Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html> (art. 9).

¹² Corte Constitucional, (2021). Sentencia T-113/21. M.P: Paola Andrea Meneses. Bogotá, D.C.

IV. CONCEPTUALIZACIÓN ESPECÍFICA DE LOS DERECHOS PENSIONALES

A. ¿Qué es una pensión?

En Colombia, una pensión es un derecho que se materializa en un monto económico mensual al que tienen derecho las personas cuando cumplen los requisitos establecidos por la ley. El objetivo de las pensiones es proveer a quienes las reciben un ingreso regular, garantizando su seguridad económica cuando ya no estén en capacidad de trabajar o por cualquier otra razón requiera del ingreso y cumpla con los requisitos exigidos.

B. ¿Cuántos tipos de pensión hay en Colombia?

En Colombia, existen 4 tipos de pensiones: i) pensión de vejez¹³; ii) pensión de invalidez; iii) pensión de sobrevivientes, y iv) pensión familiar.

Vale aclarar, que en este documento solo abordaremos las pensiones que NO se originan en riesgos laborales, pues éstas tienen una regulación especial, la cual está contenida en la Ley 1562 de 2012, el Decreto-Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002¹⁴.

¹³ Existen figuras cercanas que, aunque pueden tener una denominación distinta, tienen una finalidad similar. Por ejemplo, la pensión familiar o la pensión anticipada de vejez por invalidez o la pensión especial por persona a cargo.

¹⁴ Al respecto, sugerimos ver:

<https://www.minsalud.gov.co/salud/Documents/Contenidos/generalidades-SGRL.aspx>

De igual manera, excluimos regímenes pensionales especiales y exceptuados, los cuales también pueden tener requisitos especiales. Por ejemplo, no incluimos el régimen pensional del Magisterio, ni las Fuerzas Militares, ni trabajadores de Ecopetrol, entre otros.

1) Pensión por vejez:

En el Régimen de Prima Media, es la pensión que se otorga a las personas que han alcanzado la edad -que para los hombres es de 62 años y para las mujeres de 57 años- y, además, que cumplan las semanas de cotización (1300)¹⁵.

Si la persona cotiza en el régimen de ahorro individual con solidaridad (RAIS), administrado por los fondos privados de pensiones, no hay un mínimo de semanas cotizadas exigido, pero el monto acumulado en su cuenta de ahorro individual debe ser suficiente para cubrir una pensión mensual que sea al menos igual al 110% del salario mínimo legal mensual vigente a la fecha de entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993. Otra opción en el RAIS es la Garantía de Pensión Mínima, la cual consiste en el reconocimiento de una mesada pensional igual al salario mínimo a quien tenga 1.150 semanas más la edad de 57 años (mujeres) y 62 años (hombres).

Sin embargo, sobre este punto cabe resaltar que, en Sentencia C-197 de 2023, la Corte Constitucional declaró inconstitucional el hecho de que las mujeres tengan que cotizar el mismo número de semanas que los hombres para cumplir los requisitos para obtener la pensión de vejez, puesto que su edad de pensión es menor. Por lo anterior, la Corte estableció que, si para el 01 de enero de 2026 el Congreso de la República y el Gobierno no han definido un régimen equitativo que garantice el acceso equitativo a la pensión de vejez para las mujeres, el número de semanas que deben cotizar en el Régimen de Prima Media será reducido anualmente, hasta que el requisito sea de 1.000 semanas cotizadas para el año 2036.

Existen dos casos excepcionales dentro de la pensión de vejez, en los cuales varían los requisitos para obtenerla. El primer caso es la pensión especial por hijo con discapacidad, y la segunda, es la pensión anticipada de vez por invalidez.

¹⁵ Para el disfrute de la pensión, además de los requisitos mencionados, es necesaria la desafiliación del sistema pensional (Artículo 13, Decreto 758 de 1990)

a) Pensión especial por vejez por hijo con discapacidad

Se trata de una pensión especial temporal, mediante la cual los padres que tengan hijos con discapacidad física o mental certificada pueden solicitar el derecho a una pensión dentro de cualquier régimen¹⁶ sin cumplir con la edad mínima. El propósito de esta pensión especial es “permitir que aquellos padres que aún no cumplen los requisitos para recibir una pensión por vejez, y que tienen a su cargo un hijo con ciertas condiciones de salud, puedan dedicarse al cuidado de este último una vez que cumplan ciertos criterios”¹⁷.

Esta posibilidad está en el segundo inciso del párrafo 4° del artículo 33 de la Ley 100 de 1993. Este artículo no contiene la exigencia de que el progenitor a cargo del hijo con discapacidad (ya sea menor o adulto) demuestre su condición como padre o madre cabeza de familia, o como madre o padre cuidador¹⁸.

Conforme a lo establecido en la norma, esta prestación es temporal y está condicionada a que el hijo permanezca en estado de invalidez, continúe dependiendo económicamente del afiliado y que este último no retorne al trabajo, ya que de lo contrario perdería el beneficio. Asimismo, el padre o madre solicitante deberá cumplir con las 1300 semanas cotizadas sin importar la edad que tengan al momento de la solicitud¹⁹.

b) Pensión anticipada de vejez por invalidez

Consiste en la posibilidad de pensionarse por vejez antes de cumplir con la edad mínima (57 o 62 años) y las semanas mínimas de cotización (1.300). Los requisitos están señalados en el Parágrafo 4, del artículo 33 de la Ley 100, según el cual se exceptúan de los requisitos de edad y semanas cotizadas:

¹⁶ Esta pensión se ha extendido también al Régimen de Ahorro Individual. Ver: Decreto 1719 de 2019.

¹⁷ Tribunal Superior de Medellín, Sala Laboral. (2023, 6 de octubre). Sentencia N.º

05001310501520190073201.

https://app-vlex-com.ezproxy.uniandes.edu.co/account/login_ip?#search/jurisdiction:CO+content_type:2/pension+anticipada+hijos+con+discapacidad/by_date/vid/980644626

¹⁸ Corte Suprema de Justicia. “Lineamiento jurisprudencial Pensión especial de vejez por hijo afectado por invalidez en la legislación interna colombiana”, s.f.

<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/lineasJ/linea5/LINEAJ%20PENSI%20C3%93N%20ESPECIAL%20POR%20HIJO%20INV%20C3%81LIDO.pdf>

¹⁹ Ministerio de Justicia y del Derecho. “Lineamiento jurisprudencial: Pensión especial de vejez por hijo afectado por invalidez en la legislación interna colombiana”2024

<https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/Pensi%20C3%B3n-especial-de-vejez-por-hijo-con-discapacidad.aspx>

“(…) las personas que padezcan una deficiencia física, síquica o sensorial del 50% o más, que cumplan 55 años de edad y que hayan cotizado en forma continua o discontinua 1000 o más semanas al régimen de seguridad social establecido en la Ley 100 de 1993”.

Se debe tener en cuenta que la deficiencia física, psíquica o sensorial señalada en la disposición anterior no es igual a la pérdida de capacidad laboral necesaria para obtener una pensión por invalidez, la cual no solo comprende deficiencia sino también discapacidad y minusvalía. En otras palabras, el 50% necesario para obtener la pensión anticipada de vejez por invalidez es distinto al que se exige para la pensión por invalidez.

2) Pensión por invalidez:

a) Pensión por invalidez para personas mayores de 26 años²⁰:

Respecto de la definición de invalidez, el artículo 38 de la Ley 100 de 1993 establece que es “inválida” la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral. El artículo 39 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 1º de la Ley 860 de 2003, señala los requisitos para acceder a la pensión de invalidez. Específicamente, la norma establece que para que una persona acceda a la pensión de invalidez por enfermedad de origen común debe acreditar una pérdida de capacidad superior al 50 % y haber cotizado 50 semanas dentro de los tres años anteriores a la fecha de la estructuración.

Ahora bien, ¿Cómo se hace para determinar una pérdida de capacidad laboral?

Este es un proceso que se inicia con la emisión de una certificación de finalización del tratamiento médico o la imposibilidad de recuperación por parte de la Entidad Promotora de Salud (EPS) que ha proporcionado la atención médica. Posteriormente, el caso se remite a las Juntas de Calificación de Invalidez Regional. En caso de desacuerdo con la calificación del origen del accidente/enfermedad o la pérdida de capacidad laboral, se puede apelar ante la Junta Nacional de Calificación como segunda instancia. Se considera a la persona en situación de

²⁰ Corte Constitucional,(2022). Sentencia T-220/22. M.P: Gloria Ortiz. Bogotá, D.C.

invalidez a quien pierda el 50% o más de su capacidad laboral. Como veremos, la categoría de invalidez es distinta a la de discapacidad.

Para solicitar la pensión de invalidez, se debe presentar la solicitud y documentación requerida ante Colpensiones o el fondo de pensiones correspondiente. Es esencial revisar la historia laboral, los periodos sin cotización y los periodos cotizados no reflejados. Las administradoras pueden solicitar documentación adicional según la solicitud. En caso de disputas sobre el reconocimiento de la pensión, se puede recurrir al juzgado laboral para resolver el conflicto²¹. Es importante para acceder a esta pensión que la persona haya cotizado al menos 50 semanas en los tres años previos a la evaluación de la discapacidad²².

Sin embargo, como excepción a esta regla el artículo 1 de la Ley 860 de 2003 ampara a aquellas personas que quedaron en situación de invalidez y hayan cotizado más del 75% de las semanas exigidas para acceder a la pensión de vejez, y solo se les exigirá haber cotizado 25 semanas en los últimos tres años con anterioridad a la pérdida de capacidad laboral, para acceder a la prestación por invalidez.

Al acceder a esta pensión, la persona recibirá mensualmente y de forma vitalicia²³ una suma de dinero, un beneficio otorgado por haber cotizado determinado número de semanas.

La cantidad mensual de la pensión por invalidez de origen común se determina de la siguiente manera:

1. Para una disminución en la capacidad laboral del 50% al 66%, el monto será el 45% del ingreso base de liquidación, más el 1.5% de dicho ingreso por cada cincuenta semanas de cotización adicionales después de las primeras quinientas semanas.
2. Si la disminución en la capacidad laboral es del 66% o más, la pensión será el 54% del ingreso base de liquidación, más el 2% de dicho ingreso por cada cincuenta semanas de cotización adicionales después de las primeras ochocientas semanas.

En ambos casos, la pensión por invalidez no puede exceder el 75% del ingreso base de liquidación. Aquellos que reciban una pensión de hasta

²¹ Este tipo de proceso requiere la representación por medio de un abogado o abogada titulada.

²² Congreso de la República. Ley 860 de 2003. Diario Oficial No. 45415 de 29 de diciembre de 2003.

²³ A menos que se den las condiciones del Artículo 44 de la Ley 100 de 1993, las cuales explicamos luego en esta misma cartilla.

1.5 salarios mínimos legales mensuales vigentes pueden unirse a la Caja de Compensación Familiar de su último empleo sin necesidad de pagar cotizaciones para acceder a servicios de recreación, deporte y cultura. Esta afiliación también beneficia al cónyuge o compañero permanente sin empleo y a los hijos menores de 18 años del pensionado²⁴. Una vez le otorguen la Pensión de Invalidez, comenzará a pagarse de forma retroactiva, desde la fecha en que se produjo el estado de invalidez o a partir del día siguiente de la última fecha de incapacidad.

Una excepción a la regla anterior se encuentra en los casos de enfermedades congénitas, crónicas y degenerativas, en las cuales se debe tener en cuenta el concepto de capacidad laboral residual, el cual, según la Corte Constitucional, se trata de la posibilidad que tienen las personas de ejercer actividades productivas a través de las cuales puedan garantizar la satisfacción de sus necesidades, incluso padeciendo enfermedades que impactan su potencia laboral²⁵.

El concepto de capacidad laboral residual ha sido útil para el reconocimiento de pensiones de invalidez a personas que padecen enfermedades crónicas, congénitas o degenerativas, que generan invalidez estructurada en su nacimiento o a muy temprana edad, pero pudieron cotizar al sistema pensional el número de semanas que sirven para cumplir con los requisitos para obtener una pensión por invalidez.

En estos casos, las 50 semanas no se cuentan desde la fecha de estructuración sino desde la última cotización.

b) Pensión por invalidez para jóvenes menores de 26 años:

Esta es otra categoría de pensión por invalidez, específicamente para jóvenes menores de 26 años. Como se mencionó anteriormente, para acceder a esta pensión, por lo general se requiere haber cotizado 50 semanas en los tres años previos a la fecha en que se determinó la invalidez. Para quienes son menores de 20 años, se requieren 26 semanas de cotización en el año anterior a la declaración de invalidez²⁶.

²⁴ Ministerio de Justicia. "Ministerio de Justicia y del Derecho," 2024. <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/Que-debo-hacer-para-solicitar-la-pension-de-invalidez-por-accidente-o-enfermedad-que-no-tienen-relacion-con-mis-actividade.aspx>.

²⁵ Corte Constitucional, (2023). Sentencia T-480/23. M.P: Juan Carlos Cortés González. Bogotá, D.C.

El párrafo 1 del artículo 1 de la Ley 860 de 2003 establece que esta pensión anticipada aplica para los menores de 20 años. La Corte Constitucional, en la sentencia C-020 de 2015, condicionó la aplicabilidad de este párrafo, indicando que debe ser aplicado de manera más favorable para toda la población joven. Al referirse a "toda la población joven", se entendió inicialmente como las personas hasta los 26 años de edad, aunque la jurisprudencia puede evolucionar y ampliar este rango de edad^{27, 28}.

Es así que la persona que quiera acceder a esta pensión debe

1. Tener 26 años o menos al momento de la pérdida de capacidad laboral
2. Encontrarse en estado de invalidez, es decir, haber perdido el 50 % o más de su capacidad laboral; y,
3. Haber cotizado 26 semanas en el último año inmediatamente anterior al hecho causante de su invalidez o su declaratoria.

c) Pensión por invalidez para personas con el 75% de semanas requeridas para pensionarse por vejez:

Tampoco debe cotizar 50 semanas dentro de los 3 anteriores a la fecha de estructuración de invalidez, quien tenga el 75% de las semanas requeridas para la pensión de vejez, en cuyo caso, puede obtener la pensión con solo 25 semanas cotizadas en el mismo período. Por ejemplo, si en el 2024 una persona en situación de invalidez tiene cotizadas 975 semanas, podría pensionarse por invalidez si tiene 25 semanas dentro de los 3 años anteriores a la fecha de estructuración.

3) Pensión de sobrevivientes

La pensión de sobrevivientes es una prestación económica que constituye una garantía a favor de la familia del pensionado por jubilación, vejez o invalidez o de la persona afiliada al sistema, que falleció. Su finalidad es garantizar la estabilidad económica y social a ciertas personas allegadas al pensionado o afiliado que ha muerto, en los términos del artículo 46 de la Ley 100 de 1993. Dentro de esos beneficiarios están los cónyuges, compañeros

²⁶ Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral, sentencia 2766 de 2021. M.P: Ivan Mauricio Lenis.

²⁷ Corte Constitucional, (2021). Sentencia T-113/21. M.P: Paola Meneses. Bogotá, D.C.

²⁸ Ámbito Jurídico. "Fallo Que Extendió Pensión de Invalidez a Jóvenes Menores de 26 Años Se Puede Aplicar de Manera Retroactiva," 2024.

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/fallo-que-extendio-pension-de-invalidez-jovenes-menores-de-26-anos-se-puede>.

permanentes, hijos, padres con dependencia económica, y hermanos en situación de invalidez²⁹.

Cuando fallece una persona pensionada no hay necesidad de un número mínimo de semanas cotizadas, mientras que cuando muere un afiliado que no ha obtenido su derecho a la pensión, el fallecido debe haber cotizado 50 semanas dentro de los 3 años anteriores al fallecimiento. Una excepción a esta regla es cuando el afiliado, al morir, ya había cotizado el número mínimo para pensionarse por vejez en el Régimen de Prima Media (es decir, 1.300 semanas).

Según el artículo 47 de la Ley 100 de 1993, cuando quien fallece es un afiliado, la pensión se genera sin requisitos adicionales. Si quien fallece es un pensionado, el cónyuge o la compañera o compañero permanente sobreviviente deberá acreditar que estuvo haciendo vida marital con el causante hasta su muerte y haya convivido con el fallecido no menos de 5 años continuos con anterioridad a su muerte³⁰.

4) Pensión familiar

La pensión familiar consiste en obtener una sola pensión para un núcleo familiar, es decir, una sola pensión para una familia.

El requisito principal para obtener esta pensión es que ambos cónyuges o compañeros permanentes no obtengan el número mínimo de semanas cotizadas para obtener su propia pensión de vejez individual y ya cuenten con la edad mínima requerida para obtener tal pensión (es decir, 62 y 57 años). Si cumplen con esos dos requisitos, se pueden sumar las semanas de ambos y si la suma da igual a 1.300 semanas, podría causarse el derecho a la pensión familiar.

Por ejemplo, si un matrimonio en el que un hombre de 63 años cotizó 600 semanas y su compañero de 65 años cotizó 700 semanas, podrían optar por la pensión familiar, siempre y cuando cumpla los demás requisitos, los cuales pueden ser explicados en el fondo de pensiones o en el Consultorio Jurídico.

Aconsejamos revisar [este enlace](#) para ver todos los requisitos.

²⁹ Corte Constitucional, (2020). Sentencia T-290/20. M.P: Antonio Lizarazo. Bogotá, D.C.

³⁰ Actualmente hay un debate entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia sobre la necesidad de la convivencia de los 5 años cuando quien fallece es el afiliado y no el pensionado. Para la primera, siempre es necesario acreditar tales años de convivencia, mientras que para la Corte Suprema de Justicia, no es necesaria dicha acreditación cuando quien fallece es un afiliado.

V. PREGUNTAS ESPECÍFICAS SOBRE PENSIONES Y DISCAPACIDAD

1) ¿La invalidez es lo mismo que la discapacidad?

La discapacidad y la invalidez no son términos sinónimos en Colombia, aunque a menudo se usan indistintamente. En las políticas de inclusión laboral se advierte que no necesariamente la existencia de una discapacidad se traduce en una invalidez. Como señalamos al inicio, en la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad se plantea una definición de discapacidad en la que se incluye a todos los individuos “que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.” Mientras que, de acuerdo con el artículo 38 de la Ley 100 de 1993, la invalidez debe entenderse como la situación en que “la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral.”³¹.

De ahí que, para que una persona sea considerada jurídicamente como en situación de “invalidez”, es imperativo que el grado de su limitación física, mental, intelectual o sensorial –cualquiera que ella sea– se califique con una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50%, momento a partir del cual el Estado entiende que dichas circunstancias le impiden realizar una actividad laboral con el propósito de proyectar una vida digna³².

³¹ Congreso de la República. Ley 100 de 1993, Diario Oficial No. 41.148 de 23 de diciembre de 1993, artículo 38.

³² Corte Constitucional, (2022). Sentencia T-095/22. M.P: Jorge Ibáñez. Bogotá, D.C.

En este sentido la Corte Constitucional ha establecido que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es una especie de este y, en consecuencia, no siempre que existe discapacidad necesariamente se está frente a una persona en situación de invalidez. El concepto de invalidez tiene un carácter subjetivo, pues la pérdida de la capacidad laboral debe evaluarse tomando en consideración las actividades que desempeña o desempeñaba el trabajador.

A manera de ejemplo, no se puede evaluar de la misma manera la pérdida de capacidad laboral de una persona que pierde una pierna por un accidente laboral y se desempeñaba como futbolista profesional, y la de otra persona que le haya sucedido lo mismo pero que trabajaba como agente de ventas en un call center. En efecto, resulta evidente que el futbolista no podrá seguir compitiendo a nivel profesional; mientras que, en el segundo caso, si bien existen algunas barreras para el ejercicio de sus funciones, es claro que la persona que se desempeña como agente de ventas, con varios ajustes en las condiciones laborales, seguramente podrá continuar prestando sus servicios de forma adecuada³³.

2) ¿Qué es la estabilidad laboral reforzada por salud?

El artículo 13 de la Constitución impone al Estado la obligación de promover las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, de acuerdo con su condición económica, física o mental. Para cumplir con esta exigencia se ha establecido una garantía para los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta por situaciones de salud. La estabilidad laboral reforzada protege “a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición”³⁴.

La evidencia del impacto en sus funciones puede basarse en varios supuestos: (i) la notoria o evidente pérdida de capacidad laboral, (ii) incapacidades recurrentes del trabajador, o (iii) recomendaciones laborales que requieren cambios significativos en las funciones para las que fue contratado inicialmente. La confirmación de alguno de estos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada, demostrando que la disminución en la capacidad laboral del empleado afecta directamente su trabajo. En este contexto, es responsabilidad del empleador solicitar autorización a la autoridad laboral para el despido, asegurando que este no esté basado en motivos discriminatorios y realmente responda a una causa objetiva.

³³ Ibidem.

³⁴ Corte Constitucional, (2020). Sentencia T-434/20. M.P: Diana Fajardo. Bogotá, D.C.

Para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es necesaria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. La protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. Los cuales se desarrollarán a continuación:

1. Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. Al respecto la Corte Constitucional elaboró un listado ilustrativo no taxativo de los eventos donde opera la garantía de estabilidad laboral reforzada.

Supuesto	Eventos que permite acreditarlo
<p>Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral</p>	<p>a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.</p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.</p> <p>(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de pérdida de capacidad laboral tiene lugar antes del despido</p>

Supuesto	Eventos que permite acreditarlo
<p>Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral</p>	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental</p> <p>(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral</p>
<p>Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral</p>	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.</p> <p>(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.</p>

Fuente: Sentencia SU 087/22 de la Corte Constitucional (2022)

2. Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido. Este conocimiento se acredita en los siguientes casos:

- La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.
- El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.

- El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.
- El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de pérdida de capacidad laboral antes de la terminación del contrato.
- El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.
- No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.
- Los indicios probatorios evidencian que durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador.

En oposición a lo anterior; este conocimiento NO se acredita cuando i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas³⁵

3. Finalmente, es necesario no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.³⁶ En este escenario cuando un trabajador goza de garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el

³⁵ Corte Constitucional, (2022). Sentencia SU 087/22. M.P: José Fernando Reyes. Bogotá, D.C.

³⁶ Ibidem.

cual fue contratado. Es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva³⁷.

3) Si soy beneficiario de alguna pensión y logro encontrar un trabajo ¿Pierdo mi pensión?

No. Si una persona es beneficiaria de una pensión y encuentra un trabajo, no pierde la pensión que ya había adquirido. Asimismo, no existe ningún requisito legal que impida la contratación de personas beneficiarias de una pensión.

No obstante, existe la posibilidad de que una persona pierda su pensión por invalidez cuando se determina que la misma deja de tener un 50 % de grado de pérdida de capacidad laboral.

Lo anterior está regulado en el artículo 44 de la Ley 100 de 1993, el cual autoriza a la entidad pagadora de la pensión a revisar el estado de invalidez de la persona cada tres años. Si el pensionado no se presenta para la revisión, se puede suspender el pago de la pensión. Ahora, si el resultado de esa variación implica la extinción, la disminución o el aumento de la pensión, la entidad puede aplicar la figura que sea procedente.

4) ¿Para qué me sirve el certificado de discapacidad? ¿Lo requiero para mis trámites pensionales?

El certificado de discapacidad es un documento que certifica, sin costo, la existencia de una discapacidad en una persona pero, sobre todo, el autorreconocimiento de la discapacidad. Este se obtiene a través de una evaluación multidisciplinaria realizada por un equipo de profesionales registrados en Instituciones Prestadoras de los Servicios de Salud –IPS– autorizadas por las Secretarías de Salud Departamentales o Distritales.

El proceso para solicitud se hace de acuerdo con lo señalado en la Resolución 1239 de 2022. El procedimiento de certificación debe darse como resultado de la libre elección, expresión y del autorreconocimiento de la persona con discapacidad. Así mismo, el proceso de certificación permite también realizar la caracterización geográfica e incluir la información de la persona, con fines estadísticos, en el sistema de información oficial para personas con discapacidad en Colombia que es el Registro de Localización y Caracterización.

³⁷ Ibidem.

El certificado de discapacidad no es requerido ni útil para trámites pensionales, ya que los requisitos para acceder a una pensión son diferentes y están establecidos por el Sistema de Seguridad Social Colombiano. El certificado de discapacidad se utiliza para acceder a beneficios y servicios proporcionados por el Estado a personas con discapacidad, como subsidios, programas, becas, y prioridad en procesos de contratación pública, entre otros, pero no para pensiones.

5) ¿Hay algún tipo de ayuda o apoyo económico al que pueda acudir y que no sean pensiones?

a) **Bonos BEPS:** Los Beneficios Económicos Periódicos o también conocido como bonos BEPS son una alternativa de ahorro para que los colombianos que tienen ingresos menores a 1 salario mínimo legal mensual vigente puedan recibir un ingreso de por vida, una vez cumplan la edad de retiro (mujeres 57, hombres 62). El valor del bono es equivalente al 20% de los ahorros acumulados por el afiliado en BEPS. Los beneficiarios de este subsidio recibirán el pago del beneficio cada 2 meses y el monto siempre dependerá de la cantidad ahorrada y se da un incremento anual según el costo de vida³⁸.

Cabe resaltar que los BEPS no sustituyen la pensión, por lo tanto, el ingreso que se dé por este beneficio será siempre inferior al salario mínimo mensual legal vigente. Para solicitar el beneficio lo puede hacer mediante la página de Colpensiones o acercándose a los Puntos de Vinculación de Colpensiones. Los requisitos para ingresar al programa son:

- Ser ciudadano colombiano, mayor de 18 años.
- En caso de indígenas residentes en resguardos, deberán presentar el listado censal.
- Ciudades con ingresos inferiores a 1 salario Mínimo Mensual Vigente.

b) **Subsidio de transporte para personas con discapacidad:** En Bogotá, las personas con discapacidad pueden acceder a el beneficio de transporte, para ello es necesario que la persona: i) tenga certificado de discapacidad y estar en la base de datos del registro de localización y caracterización de personas con discapacidad -RLCPD; ii) si ya cuenta con el certificado de discapacidad puede Secretaría Distrital de Movilidad a través del correo: contactociudadano@movilidadbogota.gov.co o a través del portal Bogotá Te Escucha de la Alcaldía Mayor de Bogotá. La Secretaría Distrital de Movilidad

³⁸ Ministerio de Justicia Y Del Derecho. "¿Cómo vincularme a BEPS?" 2024. <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/pensiones-beps.aspx#:~:text=Los%20requisitos%20para%20ingresar%20al,1%20salario%20M%C3%ADnimo%20Mensual%20Vigente>

le notificará si usted cumple con los requisitos para acceder al subsidio. Una vez se verifique que cumple con los requisitos recibirá un subsidio monetario que será abonado mensualmente a la tarjeta TuLlave plus especial. Es importante que usted no tenga un vehículo registrado a nivel nacional, pues si tiene vehículo registrado en Bogotá o municipios del área metropolitana, solo podrá acceder al beneficio de excepción por pico y placa³⁹.

c) Beneficio de transporte para adultos mayores: En Bogotá, las personas mayores de 62 años pueden acceder a una tarifa preferencial ajuste de tarifa única en el componente troncal y zonal de dos mil quinientos pesos (\$2.500), con un costo del transbordo en cero pesos (\$0), tarifa que aplica para transbordos realizados con tarjetas personalizadas en la ventana de tiempo de 110 minutos para el transporte público de Transmilenio. Para acceder a este beneficio, se necesita contar con una tarjeta personalizada⁴⁰.

d) Colombia Mayor: El Programa Colombia Mayor busca aumentar la protección social de los adultos mayores desamparados, sin pensión, o en extrema pobreza mediante un subsidio económico mensual. Para inscribirse, los solicitantes deben ser colombianos, haber residido en el país durante los últimos diez años, tener al menos 54 años (mujeres) o 59 años (hombres), y carecer de ingresos suficientes según el SISBÉN IV. La inscripción se realiza en las alcaldías municipales, donde se verifica que el solicitante no reciba pensión ni renta, y se aplica un sistema de priorización basado en la vulnerabilidad socioeconómica. La distribución económica de este programa se divide de la siguiente manera: Los beneficiarios activos menores de ochenta años recibirá una transferencia aproximada de ochenta mil pesos (80.000) mensuales y los beneficiarios activos con edad igual o mayor a ochenta años recibirá una transferencia de doscientos veinticinco mil pesos (225.000) mensuales⁴¹.

El subsidio se entrega mensualmente y puede cobrarse a través de operadores de pago designados. Los beneficiarios pierden el subsidio si mueren, proporcionan información falsa, reciben pensión o renta superiores a lo permitido, se trasladan a otro municipio, practican mendicidad como actividad productiva, no cobran el subsidio en cuatro giros consecutivos, o se retiran voluntariamente. Los adultos mayores pueden consultar la disponibilidad del subsidio en las Oficinas del Adulto Mayor de las alcaldías o mediante canales de participación ciudadana definidos por Prosperidad Social

³⁹ Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. (2024, 24 de enero). Decreto 061 de 2024.

⁴⁰ Ibídem.

⁴¹ Departamento Administrativo de Prosperidad Social, (2024). Resolución 00800 de 2024.

e) **El Ingreso Mínimo Garantizado (IMG):** Es un programa de transferencias monetarias de la Alcaldía de Bogotá que busca aumentar los ingresos de los hogares pobres y vulnerables de la ciudad. Para que un hogar reciba Ingreso Mínimo Garantizado en 2024, debe estar registrado en los grupos A o B del Sisbén IV. Asimismo, no debe recibir apoyo de programas de transferencias del Gobierno Nacional, como Jóvenes en Acción, Colombia Mayor o Tránsito a Renta Ciudadana. Todos los hogares beneficiarios no reciben el mismo monto de dinero. Con IMG, quienes más necesitan reciben más y quienes menos lo necesitan, reciben menos. Actualmente, el monto máximo es de \$860.000 y el mínimo es de \$60.000⁴².

6) ¿Es exigible una valoración de apoyos para que me reconozcan o paguen una pensión?

No, la valoración de apoyos es una herramienta prevista en la Ley 1996 de 2019⁴³ y desarrollado en el Lineamiento y Protocolo Nacional para la Valoración de apoyos, que permite la identificación de las necesidades de apoyo que puede necesitar una persona con discapacidad, titular de un acto jurídico, para tomar decisiones relacionadas con el ejercicio de su capacidad legal. Por su parte, el Decreto 487 de 2022 reglamenta la prestación de este servicio para entidades públicas y privadas.

Partiendo de la presunción de capacidad de la Ley colombiana, además de los requisitos de tipo de pensión, no existe la necesidad de un documento adicional como una valoración de apoyos para el reconocimiento o el pago de pensiones en Colombia, o inclusive, para el pago de las mesadas pensionales de las personas con discapacidad.

Así mismo, no es legal que, por ejemplo, los fondos pensionales exijan a la persona beneficiaria una sentencia de interdicción o la prueba de inicio del trámite. En primer lugar, porque como ya lo ha señalado la Corte Constitucional, los fondos pensionales no tienen (ni tenían bajo el sistema anterior) la competencia para ello⁴⁴, y, además, estas solicitudes están prohibidas por la Ley 1996 de 2019⁴⁵.

⁴² Alcaldía Mayor de Bogotá, (2024) Decreto 060 de 2024.

⁴³ Congreso de la República. Ley 1996 de 2019. Diario Oficial No. 51.057 de 26 de agosto de 2019, artículo 3, numeral 7, y artículos 11, 12 y 13.

⁴⁴ Corte Constitucional, (2022). Sentencia T-611/16. M.P: Aquiles Arrieta Gómez. Bogotá, D.C; Corte Constitucional, (2018). Sentencia T-495/18. M.P: José Fernando Reyes Cuartas. Bogotá, D.C.

⁴⁵ Congreso de la República. Ley 1996 de 2019, artículo 53.

Que se soliciten entonces requisitos adicionales a los señalados en la Ley no es legal y genera una serie de barreras administrativas que vulneran los derechos de las personas con discapacidad.

7) ¿Quiénes tienen derecho a la calificación de pérdida de capacidad laboral?

La calificación de la pérdida de capacidad laboral es un derecho que asiste a todas las personas, independientemente del régimen de seguridad social al que estén vinculadas. De acuerdo con la Sentencia T-402 de 2022, se destaca que cualquier ciudadano tiene derecho a la calificación de la pérdida de capacidad laboral para garantizar sus derechos a la seguridad social, a una vida digna y al mínimo vital en caso de invalidez⁴⁶. Esta sentencia resalta la importancia de este derecho fundamental para todas las personas, para lo cual es necesaria la realización de la calificación de la pérdida de capacidad laboral a personas afiliadas al régimen subsidiado de salud, asegurando la igualdad de trato en este proceso sin distinción entre entidades del régimen subsidiado o contributivo.

8) ¿Puedo indicar quiénes serían los beneficiarios de mi pensión por sobrevivientes?

Sí. La Ley 44 de 1980 y la Ley 1204 de 2008 traen la posibilidad de que la persona que adquiere una pensión, informe a quien asuma la pensión, quiénes serían las personas beneficiarias de una eventual pensión de sobrevivientes. Según el artículo 1 de la Ley 1204, el pensionado, al momento de notificarse del acto jurídico que le reconoce su pensión, podrá solicitar por escrito, que en caso de su fallecimiento, la pensión le sea sustituida, de manera provisional, a quienes él señale como sus beneficiarios, adjuntando los respectivos documentos que acreditan la calidad de tales.

Esa solicitud deberá presentarse por duplicado, cuyo original se adjuntará al acto jurídico a través del cual se reconoció la pensión y la copia se devolverá al solicitante con la constancia de su presentación.

⁴⁶ Corte Constitucional, (2022). Sentencia T-402/22. M.P: Natalia Ángel Cabo. Bogotá, D.C.

MENSAJE FINAL E INVITACIÓN

Esperamos que esta cartilla sea de utilidad y que, en caso de que se necesite mayor profundización o detalle frente a una situación concreta, desde el Consultorio Jurídico de la Facultad de Derecho de la Universidad de Los Andes, estaremos atentas a recibir su consulta.

A continuación puede encontrar la información de cómo acceder a la atención al usuario que brinda el Consultorio Jurídico.

[Información sobre el Consultorio Jurídico y sus canales de atención](#)

Así mismo, en caso de no encontrarse en Bogotá o no se tenga la posibilidad de acceder a nuestro Consultorio, a continuación incluimos un enlace en donde podrá encontrar la información de los puntos de atención de todos los Consultorios Jurídicos a nivel nacional que hacen parte de la iniciativa de Tejiendo Justicia, del Ministerio de Justicia y del Derecho, en el que hacen parte decenas de Consultorios Jurídicos, capacitados y formados en el enfoque de discapacidad.

[Enlace al programa de Tejiendo Justicia del Ministerio de Justicia y del Derecho](#)