

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

APELACIÓN - SENTENCIA	
DEMANDANTE	JAIME LEÓN AGUDELO CHAVERRA
DEMANDADO	COMPAÑÍA PECUARIA AGRÍCOLA S.A.S.
RADICADO	05001-31-05-019-2022-00071-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Reintegro por estabilidad laboral reforzada
DECISIÓN	Confirma.

Medellín, veinticinco (25) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA, MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 que dispuso adoptar como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto Ley 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede la Sala a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso ordinario laboral, promovido por el señor **JAIME LEÓN AGUDELO CHAVERRA** contra la **COMPAÑÍA PECUARIA AGRÍCOLA S.A.S.**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 038**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, decidir, por parte de este colegiado, el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial del demandante contra la sentencia absolutoria proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín – Ant., en la audiencia pública celebrada el día el 5 de diciembre de 2022, dentro del proceso referenciado.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso en síntesis que, el señor JAIME LEÓN AGUDELO CHAVERRA inició labores al servicio de la COMPAÑÍA PECUARIA AGRÍCOLA S.A.S. el día 20 de enero de 2014, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de “OFICIOS VARIOS AGRÍCOLAS”, devengando un salario equivalente al mínimo legal.

También aduce el escrito introductorio que el actor fue diagnosticado con la patología de “DOLOR PRECORDIAL” la cual afectó gravemente su laboral, siendo esta una condición de salud plenamente conocida por su empleador, quien, a pesar de ello decidió terminar el contrato de trabajo de manera unilateral el día 30 de noviembre de 2020, sin mediar justa causa.

Finalmente se indica en el escrito introductorio que, debido a la referida patología, el actor fue calificado por medicina laboral de COLPENSIONES, quien le determinó una disminución de su capacidad laboral del 18.80%, por una enfermedad de origen común, con fecha de estructuración del 6 de octubre de 2021.

III. – PRETENSIONES

La acción judicial está dirigida a que SE DECLARE la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, por el periodo comprendido entre el 20 de enero de 2014 y el 30 de noviembre de 2020, cuyo despido unilateral e injusto se tornó en ineficaz por cuanto el trabajador se encontraba discapacitado, fue en razón de su salud, y no medio autorización del ministerio de trabajo, en consecuencia, se ordene su reintegro sin solución de continuidad, a un cargo de igual o superior categoría al que tenía al momento de producirse el despido, junto con el pago de salarios, cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio, vacaciones, y aportes a seguridad social causados desde el momento del despido y hasta que se produzca el reintegro, también solicita el reconocimiento y pago de la indemnización de 180 días a la que alude el art. 26 de la Ley 361 de 1997, la indexación de las condenas, lo

que ultra y extra petita resulte acreditado en el plenario, y las costas del proceso.

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

Admitida la demanda, y corrido el traslado de rigor correspondiente, la demandada dio respuesta oportuna a través de su apoderado judicial según consta a folios 2 al 15 del archivo PDF 009, indicando frente a los hechos allí narrados, que son ciertos aquellos que aluden a la existencia de una relación laboral con la demandante regida por un contrato de trabajo, la modalidad contractual, sus extremos temporales, el cargo desempeñado, el salario devengado, y el despido acontecido el día 30 de noviembre de 2020, sin que le consten los restantes supuestos fácticos, como lo es el contenido de la historia clínica del actor, pues este es un documento privado amparado por reserva legal; ni tampoco las gestiones adelantadas por el actor tendientes a la calificación de su pérdida de capacidad laboral, las cuales ocurrieron con posterioridad a la terminación de la relación laboral, poniendo en conocimiento de la Sala, que esta misma controversia ya fue conocida por un juez constitucional, quien en sede de tutela declaró, en ambas instancias, que el señor Jaime Agudelo no se encontraba en ninguna situación de debilidad manifiesta al momento de su retiro; se opuso a la totalidad de pretensiones y cargos, y formuló en su defensa las excepciones de mérito que denominó: *“INEXISTENCIA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA A FAVOR DEL DEMANDANTE; LEGALIDAD DEL DESPIDO; PRESCRIPCIÓN; BUENA FE Y AUSENCIA DE CONDENA EN COSTAS Y AGENCIAS EN DERECHO; PAGO Y/O COMPENSACIÓN; Y AUSENCIA DE DERECHO SUSTANTIVO Y/O DE CAUSA PARA PEDIR”*.

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia pública de trámite y juzgamiento celebrada el 5 de diciembre de 2022, el señor JUEZ DE CONOCIMIENTO profirió sentencia, ABSOLVIENDO a la sociedad COMPAÑÍA PECUARIA AGRÍCOLA S.A.S. de todas las pretensiones incoadas en su contra por el señor JAIME LEÓN AGUDELO CHAVERRA, declarando probada la excepción de INEXISTENCIA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA a favor del demandante, a quien le

fueron impuestas las costas procesales en la primera instancia, fijándole como agencias en derecho la suma de \$300.000.

Como fundamento de su decisión, estimó la juez de primer grado que en el presente asunto no procede el reintegro por estabilidad laboral reforzada, toda vez que el señor JAIME LEÓN AGUDELO CHAVERRA ni siquiera se encontraba incapacitado para la fecha en que se produjo su despido, y la calificación de su pérdida de capacidad laboral fue posterior a la terminación del vínculo laboral, lo que no permite inferir que el empleador tuviese conocimiento de las condiciones de salud del demandante, máxime que su historia clínica es un documento protegido con reserva legal.

VI. – RECURSO DE APELACIÓN CONTRA LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El apoderado judicial del demandante, refiere compartir la sentencia de primera instancia, en cuanto dio por demostrado que el demandante padecía una disminución en su capacidad laboral en los términos que señala la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en un porcentaje superior al 15%, conforme a la prueba documental allegada con la demanda (dictamen de PCL emitido por COLPENSIONES), y que no medió justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Sin embargo, dice apartarse de la conclusión final, esto es, que el empleador no conocía de las condiciones de salud del demandante, pues de una adecuada valoración probatoria bajo las reglas de la sana crítica, era evidente el nexo de causalidad existente entre el despido efectuado, y la condición de salud que aquejaba al demandante para el 30 de noviembre de 2020.

Pues al revisar el certificado de incapacidades allegado con el escrito inaugural, se advierte que 10 días antes de notificarse la terminación unilateral del contrato de trabajo, el demandante había estado incapacitado entre el 1 y el 10 de noviembre de 2020, y 10 días después de cesar sus incapacidades fue despedido por el empleador sin que mediara justa causa, quedando así en

evidencia la ocurrencia de un despido discriminatorio, que habilita el reintegro por estabilidad laboral reforzada.

Pues al revisarse el expediente, y más concretamente el dictamen de pérdida de capacidad laboral realizado por COLPENSIONES, se vislumbra que la enfermedad del demandante es de aquellas catalogadas como degenerativas, progresivas y crónicas, lo que significa que su condición de salud continuó desmejorando con posterioridad al despido, y por ello el empleador debió esperarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral, lo cual apenas aconteció en el año 2021. Motivos por los cuales solicita, la revocatoria de la sentencia de primer grado, y en su lugar se acojan las pretensiones formuladas.

Alegatos de conclusión

No se presentaron alegatos de conclusión en esta instancia.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, pasa la Sala a resolver previas las siguientes,

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Naturaleza jurídica de la pretensión. – Relación laboral, reintegro por estabilidad laboral reforzada Ley 361 de 1997.

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

El problema jurídico a resolver, teniendo en cuenta los puntos objeto de apelación por la activa, **mismos que delimitan la competencia de la Sala en la segunda instancia**, consisten en dilucidar si a favor del demandante JAIME LEÓN AGUDELO CHAVERRA resulta procedente el reintegro por estabilidad

laboral reforzada que reclama en aplicación de la Ley 361 de 1997, con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social, la indemnización de 180 días, y la indexación de las condenas.

Lo anterior, dado que en el proceso no existe discusión en torno a los siguientes puntos:

- La vinculación laboral del señor JAIME LEÓN AGUDELO CHAVERRA con la sociedad COMPAÑÍA PECUARIA AGRÍCOLA S.A.S., a través de un contrato de trabajo.
- Los extremos temporales.
- La modalidad contractual.
- El salario devengado.
- Que mediante dictamen médico laboral N° 4326263 de fecha 6 de octubre de 2021, emitido por COLPENSIONES, se calificó la pérdida de capacidad laboral del señor JAIME LEÓN AGUDELO CHAVERRA, con un porcentaje del 18.80% derivada de enfermedad de origen común, y con fecha de estructuración del 6 de octubre de 2021.

Lo anterior por cuanto lo resuelto frente a estos tópicos, no fue controvertido en apelación por los apoderados judiciales de ambas partes, y por ello no podrán ser objeto de un nuevo análisis en virtud del principio de consonancia al que alude el art. 66 A del CPTSS.

Reintegro por estabilidad laboral reforzada

El reintegro solicitado por el señor AGUDELO CHAVERRA, tiene su razón de ser en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual consagra una protección especial a las personas en estado de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta, a saber:

“ARTÍCULO 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha [discapacidad] sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona [en situación de

*discapacidad] podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su [discapacidad], salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo*¹

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su [discapacidad], sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren*².

Ahora, para resolver el problema jurídico a que se hizo referencia, ha de indicarse que, en virtud del artículo 53 de la Constitución Política, que contempla el principio de estabilidad en el empleo, se entiende que uno de los pilares mínimos en las relaciones de trabajo, lo constituye el derecho que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación. Como desarrollo de esta estabilidad, la jurisprudencia nacional ha desarrollado el concepto de “*estabilidad laboral reforzada*”, que deriva del mencionado principio constitucional, y que se traduce en la existencia de medidas diferenciales en favor de personas en situación de discapacidad o vulnerabilidad médica, que se enfrentan a discriminaciones ocupacionales, por su estado.

En Colombia, la estabilidad laboral reforzada se erige en un mecanismo a partir del cual las personas que tienen una condición especial, gozan de protección laboral, y que encuentra principalmente en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional su principal desarrollo. La H. Corte Constitucional ha decantado el alcance del concepto “*estabilidad laboral reforzada*”, explicando que tal derecho consiste en: “(i) *el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal*

¹ Aparte subrayado declarado exequible en sentencia C-531 de 2000.

² Este inciso fue declarado exequible en la sentencia C-531 de 2000, “...bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

Las palabras entre corchetes del artículo corresponden al cambio realizado en cumplimiento a la exequibilidad condicionada declarada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458-15 de 22 de julio de 2015.

objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.

No puede desconocerse que entre la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, ha existido una diferencia en la concepción de la institución de la estabilidad laboral reforzada, en tanto la primera, a partir de la sentencia 32.532 del 15 de julio de 2008, venía clasificando los grados de limitación en moderada (PCL entre el 15% y el 25%); severa (entre el 25% y por debajo del 50%) y profunda (superior al 50%); mientras que para la Corte Constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es exclusivo de quienes han sido calificados con una PCL moderada, severa o profunda, sino que ha considerado que la institución de la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares; es decir que orienta su jurisprudencia al respecto, más desde un criterio material.

No obstante, se resaltan los últimos avances jurisprudenciales, conforme a los cuales las mencionadas corporaciones, han acercado su criterio sobre la institución, evidenciándose que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha dado pasos de acercamiento a la doctrina de la Corte Constitucional (Sentencia Sala de Casación Laboral SL 1360 de 2018, en la cual se ha morigerado el criterio de antaño), y en Sentencia SL1158 de 2023, del 10 de mayo, radicación No. 90116, el órgano de cierre de la especialidad laboral reexaminó el tema respecto a la definición de discapacidad y a la protección de estabilidad laboral establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, acogiendo los criterios de discapacidad señalados en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 del 2013, pero indicando que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 del 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, el 10 de junio del 2011, y de la Ley 1618 del 2013.

Señaló que, de acuerdo con la Convención aludida, la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se configura cuando concurren los siguientes elementos:

i. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.

ii. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

Indicó que esas barreras pueden ser de manera enunciativa, actitudinales, comunicativas y físicas, precisando que, cuando el empleador conozca las barreras del trabajador tendrá la obligación de mitigarlas y para eso deberá realizar los ajustes que resulten razonables para cada caso, a fin que éste pueda desarrollar sus tareas en iguales condiciones que los demás, y que en los aquellos casos en los que no sea posible realizar los ajustes requeridos, el empleador estará en la responsabilidad de comunicar dicha situación al trabajador.

iii. Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

En cuanto a la carga de la prueba, indica la sentencia en cita que el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (libertad probatoria) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria, concluyendo que, al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, se necesita establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo (factor humano).

(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico (factor contextual).

(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores, interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral.

Aduce la Corte que, si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y es preciso declarar su ineficacia, por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Recordó, además, que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador, indicando que éste podrá desestimar la presunción de despido discriminatorio al probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Por último, señala que dicha Corte, en su función de unificación de la jurisprudencia se apartó de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración, toda vez que la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás; precisa que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.

Ahora, es pertinente indicar que, en cuanto al denominado “*Fuero Ocupacional*”, pueden identificarse en el país avances legislativos en el tema, a partir de los cuales se han integrado normas del bloque de constitucionalidad sobre la materia, y se han diseñado medidas protectoras en favor de los

trabajadores disminuidos físicos, psíquicos y con inconvenientes de salud en el trabajo.

En efecto, la Ley 1346 de 2009 aprobó la *“Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”*, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que posteriormente se vio complementada por la Ley 1145 de 2011, que creó el Sistema Nacional de Discapacidad, entendido como el conjunto de orientaciones, normas, actividades, recursos, programas e instituciones que permiten la puesta en marcha de los principios generales de la discapacidad. Tales disposiciones, más que adscribir a Colombia a una corriente absoluta del fuero de salud, lo que hacen es fortalecer institucionalmente los medios de protección de esta población.

Más adelante, con la expedición de la Ley 1618 de 2013, el legislador buscó *“garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009”*.

A su vez, a través del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se estatuyó que *“ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”*.

Los elementos que deben concurrir para que se adquiriera el beneficio del fuero de salud, y por ende la estabilidad laboral reforzada:

Si bien, tal y como se reseñó en precedencia, a nivel legal existen disposiciones que amparan este derecho, ha sido la jurisprudencia la que ha ampliado el espectro de protección en estos casos.

Desde la sentencia de constitucionalidad que concluyó en la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Sentencia C-531 de 2000, se decantaron los requisitos para la configuración del fuero de estabilidad reforzada, entre los cuales se encuentran:

- 1. Que el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral.*
- 2. Que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad o de limitación física, sensorial o psíquica sustancial.*
- 3. Que el despido se realice sin autorización del Ministerio de Trabajo.*
- 4. Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.*

Debe decirse que, con total independencia de adoptar el entendimiento que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia le ha dado al tema, con los avances ya referidos, o adoptándose la postura de la Corte Constitucional, consolidada con una serie de pronunciamientos anteriores a la sentencia **SU 049 de 2017**, y que se condensaron en esta última, posición que acoge esta Sala, debe resaltarse el carácter proteccionista que debe imperar en favor de los trabajadores que sufran padecimientos de salud, y tengan que soportar los efectos y secuelas de afectaciones relevantes en su salud con causa u ocasión de su trabajo, más allá de que al momento del despido se encuentren o no incapacitados.

Con todo, a partir de la sentencia de unificación citada, resulta razonable el criterio según el cual:

“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

...


La violación a la estabilidad ocupacional reforzada, debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución...”.

A partir de las anteriores consideraciones jurídicas, pasa la Sala a resolver la apelación propuesta por la activa.

CASO CONCRETO

En el presente asunto, y conforme al CERTIFICADO DE INCAPACIDADES emitido por la NUEVA EPS, así como la HISTORIA CLÍNICA del señor JAIME LEÓN AGUDELO CHAVERRA visibles a folios 12, 13 al 49 y 59 al 135 del archivo PDF 002 del expediente digital, es evidente que el actor no se encontraba incapacitado para el día 30 de noviembre de 2020, fecha de terminación de su vínculo laboral con el empleador COMPAÑÍA PECUARIA AGRÍCOLA S.A.S., veamos:

CERTIFICADO DE INCAPACIDADES


NIT.900156264-2

Nueva EPS S.A. certifica que la persona relacionada a continuación, luego de efectuar el proceso establecido de transcripción, cuenta con los siguientes registros de incapacidad.

Nombre Afiliado: JAIME LEON AGUDELO CHAVERRA
Tipo y Número de identificación : CC 70506387

Número Incapacidad	Contingencia	Fecha Inicial	Fecha Final	Diagnóstico	Días Otorgados	Días Autorizados	Tipo iden. Aportante	Número identificación Aportante	Nombre Aportante	IBL	Valor Autorizado
0001617686	ENFERMEDAD GENERAL	03/03/2014	07/03/2014	M544	5	0	NT	800010950	COPEAGRO LTDA.	\$0	\$0
0001617690	ENFERMEDAD GENERAL	02/04/2014	03/04/2014	R074	2	0	NT	800010950	COPEAGRO LTDA.	\$0	\$0
0001617678	ENFERMEDAD GENERAL	04/04/2014	07/04/2014	R074	4	4	NT	800010950	COPEAGRO LTDA.	\$616.000	\$82.133
0002819929	ENFERMEDAD GENERAL	11/10/2015	15/10/2015	M722	5	3	NT	800010950	COPEAGRO LTDA.	\$644.350	\$64.435
0003384923	ENFERMEDAD GENERAL	09/09/2016	12/09/2016	M771	4	2	NT	800010950	COPEAGRO LTDA.	\$689.455	\$45.964
0003189593	ENFERMEDAD GENERAL	27/10/2016	29/10/2016	K083	3	1	NT	800010950	COPEAGRO LTDA.	\$689.455	\$22.982
0004211704	ENFERMEDAD GENERAL	06/02/2018	10/02/2018	M771	5	3	NT	800010950	COPEAGRO LTDA.	\$781.242	\$78.124
0006462196	ENFERMEDAD GENERAL	01/11/2020	10/11/2020	B342	10	8	NT	800010950	COPEAGRO LTDA.	\$877.803	\$234.081

También se destaca de la referida prueba documental que las incapacidades registradas por el actor, fueron todas por ENFERMEDAD GENERAL, y la última de ellas tuvo una duración de 10 días aproximadamente, misma que finalizó el día 10 de noviembre de 2020, y el diagnostico motivo de la incapacidad obedeció a una infección respiratoria por coronavirus (fls. 43 del archivo PDF 002) veamos:

Diagnostico: Dx.Principal: E342-INFECCION DEBIDA A CORONAVIRUS, SIN OTRA ESPECIFICACION, Dx.Relacionado1: ** NO PRESENTA **, Dx.Relacionado2: ** NO PRESENTA **, Dx.Relacionado3: ** NO PRESENTA **, Tipo de diagnostico: IMPRESION DIAGNOSTICA, Tipo Discapacidad: NINGUNA, Grado Discapacidad: NINGUNA, Obs del Dx: .

Finalidad: Fuente de información: PACIENTE, Finalidad Causa: NO APLICA, Causa Externa: ENFERMEDAD GENERAL, Sintomatico o Respiratorio: NO, Paciente Nuevo: NO.

Luego mediante dictamen de pérdida de capacidad laboral realizado por COLPENSIONES de fecha 6 de octubre de 2021, esta administradora de pensiones, concluyó que el señor AGUDELO CHAVERRA presentaba una pérdida de capacidad laboral del 18.80% de origen común, con fecha de estructuración del 6 de octubre de 2021 (día de análisis documental por medicina laboral), y como diagnostico o motivo de calificación se tuvo en cuenta la patología de “DOLOR PRECORDIAL”

6. FUNDAMENTOS PARA LA CALIFICACION DE LA PERDIDA DE LA CAPACIDAD LABORAL Y OCUPACIONAL - TITULOS I y II TITULO I CALIFICACIÓN / VALORACIÓN DE LAS DEFICIENCIAS			
CLASE FUNCIONAL / VALOR PORCENTUAL			
CIE 10	DIAGNÓSTICO	ORIGEN	DEFICIENCIA(S)/MOTIVO DE CALIFICACION/CONDICIONES DE SAL
R072	DOLOR PRECORDIAL	Común	Deficiencia por dolor crónico somático

Para la calificación de la referida patología común, el ente calificador analizó unos estudios clínicos, tales como: cita con especialista en fisiatría del día **13 de agosto de 2021**, consulta por medicina interna del **1° de septiembre de 2021**, un “RX” de tórax del **3 de septiembre de 2021**, electrocardiograma del **11 de agosto de 2021**, y finalmente una cita por medicina general de fecha **10 de agosto de 2021** (fls. 51 al 55 del archivo PDF 002), en esta última evaluación médica, el galeno que atendió al actor dejó consignado que el paciente era un hombre de 64 años **sin antecedentes de importancia**, y que el motivo por el cual consultaba consistía en un dolor precordial atípico tipo angina de pecho estable, que refirió sentir desde hacía dos años aproximadamente (fls. 27 del archivo PDF 002), veamos:

Fecha registro: 10/08/2021 14:06	Ambito de atención: Ambulatorio	Tipo identificación: CC	Número de identificación: 70506387
Fecha nacimiento: 31/03/1957	Nombre paciente: JAIME LEON AGUDELO CHAVERRA	Edad: 64 Años/4 Meses/10 Dias	Género: Masculino
Estado civil: Soltero	Ocupación: PERSONAS QUE NO HA DECLARADO OCUPACION	Dirección: CL 70 SUR N 43 A 70	Lugar de residencia: Sabaneta
Teléfono domicilio: 3045657075	Nombre cliente - EAPB: NUEVA EMPRESA PROMOTORA DE SALUD SA	Nombre convenio: NUEVA EPS CAPITADO	

DATOS DE LA CONSULTA MEDICA

Motivo de consulta: * EN COLPENSIONES ME PIDEN ESTOS EXAMENES *
ENFERMEDAD ACTUAL: PACIENTE MACULINO DE 64 AÑOS DE EDAD RESIDENTE DE LA ESTRELLA QUIEN LABORABA SIN ANTECEDENTES DE IMPORTANCIA QUIEN REFIERE QUE EN COLPENSIONES LE SOLICITAN VALORACION POR ESPECIALISTA EN MI PARA VALORAR PENSION SIN CUMPLIR LAS SEMANAS.
REFIERE QUE HACE 2 AÑOS PRESENTA DOLOR PRECORDIAL ATIPICO TIPO ANGINA ESTABLE ACOMPAÑADO DE DISNEA DE MODERADOS ESFUERZOS
NIEGA FIEBRE SINTOMATOLOGIA RESPIRATORIA, GASTROINTESTINAL Y URINARIA
REVISION POR SISTEMAS:
PERTENECE A LA ESTRATEGIA DE APS: No

Significa lo anterior, que la única patología por la cual fue calificado el señor JAIME LEÓN AGUDELO CHAVERRA, no era un hecho notorio, evidente y palpable, para el día 30 de noviembre de 2020, fecha de terminación de su

vínculo laboral con el empleador COMPAÑÍA PECUARIA AGRÍCOLA S.A.S., por el contrario, para poder calificar la patología de “DOLOR PRECORDIAL” y asignarle el porcentaje de pérdida de capacidad laboral correspondiente, fue necesario valorar la historia clínica del demandante, y más concretamente las evaluaciones médicas y ayudas diagnósticas realizadas entre los meses de agosto y septiembre de 2021, es decir, hechos acontecidos con posterioridad a la terminación del vínculo laboral, que por obvias razones el empleador no tenía conocimiento, como tampoco lo tenía frente a la historia clínica vigente a al momento de terminación del vínculo laboral, pues estaba tenía el carácter de reserva legal, lo que significa que no era de conocimiento del empleador, para esa época, o por lo menos no obra prueba de lo contrario en el expediente.

Y es que en atención al postulado de la carga de la prueba al que alude el art. 167 del Código General del Proceso³, el impacto en las actividades laborales, debía acreditarse a partir de varios supuestos: **(i)** la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, **(ii)** el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o **(iii)** ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado.

Pues únicamente la comprobación de alguno de dichos escenarios activaría la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario 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 objetiva.

No obstante, tal y como quedo establecido en la evaluación médica de fecha 10 de agosto de 2021, el actor no registraba antecedentes médicos de importancia, y mucho menos que impidiesen el cumplimiento de sus actividades laborales al servicio del empleador COMPAÑÍA PECUARIA AGRÍCOLA S.A.S., y por ende no era necesario que esta última, solicitare autorización de despido ante la autoridad administrativa (Ministerio de Trabajo), pues al no encontrarse

³ “...**ARTÍCULO 167. CARGA DE LA PRUEBA.** Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen...”

el demandante en situación de debilidad manifiesta, el despido unilateral e injusto del que fue objeto el día 30 de noviembre de 2020, no se consideraba discriminatorio, y solamente le confería el derecho a la indemnización ordinaria establecida en el art. 64 del Código Sustantivo de Trabajo.

Ahora, es pertinente advertir que a favor del actor fue expedida una orden para la realización de un examen médico de egreso ante la institución “SERVICIOS MEDICOS SAN IGNACIO S.A.S.” que debía realizarse el día 30 de noviembre de 2020, sin embargo, el actor se negó a recibir dicha orden, según consta a folios 22 del archivo PDF 009, veamos:

ORDEN DE SERVICIO

FECHA: 30-11-2020 ACTIVIDAD ECONOMICA: _____
EMPRESA: Compañía Pecuaria Agrícola N.I.T: 800010920
EMPRESA EN MISIÓN: _____
CARGO: _____
PACIENTE: Jaime León Agudelo Chaverra C.C: 70506387
CANCELA EMPRESA: X TRABAJADOR
SALUD: Nueva eps PENSION: Cdpensiones AFP: Positiva

ACTIVIDADES A REALIZAR

HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL	GRUPO Y RH	<input type="checkbox"/>
INGRESO	COPROLOGICO	<input type="checkbox"/>
PERIODICA	FROTIS DE UÑAS	<input type="checkbox"/>
RETIRO	FROTIS FARINGEO	<input type="checkbox"/>
CON ALTURA	GLUCEMIA	<input type="checkbox"/>
ALIMENTOS	CUADRO HEMATICO	<input type="checkbox"/>
AUDIOMETRIA CLINICA (Vía aérea y ósea)	TRANSAMINASAS	<input type="checkbox"/>
AUDIOMETRIA TAMIZ	CITOQUIMICO DE ORINA	<input type="checkbox"/>
PODIATRIA	SEROLOGIA	<input type="checkbox"/>
PROTECTORES AUDITIVOS DE SILICONA	COLESTEROL	<input type="checkbox"/>
VISIOMETRIA (Evaluación de la Agudeza Visual)	TRIGLICERIDOS	<input type="checkbox"/>
OPTOMETRIA (Evaluación por optometría)	ELECTROCARDIOGRAMA	<input type="checkbox"/>
ESPIROMETRIA (Evaluación de la función pulmonar)	VACUNA ANTITETANICA	<input type="checkbox"/>
CARTA ODONTOLÓGICA	OTROS EXÁMENES	<input type="checkbox"/>

COPIAS
Erika Vasquez

En el día de Hoy 27 de Noviembre del 2020 se hace entrega de este documento al Señor Jaime León Agudelo Chaverra, el cual se niega a firmarlo y recibirlo. Testigos: [Firma] 7046932756. [Firma]

Bajo el anterior panorama, de cara a los requisitos exigidos por la jurisprudencia nacional para la configuración del fuero de estabilidad reforzada a los que se hizo referencia en el marco conceptual, debe concluirse que el actor no cumple con ninguno de los presupuestos o reglas jurisprudenciales para que opere la ineficacia del despido, y el reintegro por estabilidad laboral reforzada en los términos de la Ley 361 de 1997, y en consecuencia se despachará desfavorablemente el recurso de apelación formulado, y se

confirmará la sentencia absolutoria impartida por el funcionario judicial de primer grado, al no existir más aspectos de la sentencia que deban ser estudiados en la alzada.

Teniendo en cuenta la naturaleza de la decisión proferida y la improsperidad del recurso de apelación formulado por el apoderado judicial del señor JAIME LEÓN AGUDELO CHAVERRA, las costas procesales en esta instancia estarán a cargo de dicha parte y en favor de la sociedad COMPAÑÍA PECUARIA AGRÍCOLA S.A.S., según lo dispuesto en el numeral 1° del art. 365 del Código General del Proceso, dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de \$580.000 equivalente a ½ SMLMV para la anualidad 2023.

VIII. - DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de apelación de fecha 5 de diciembre de 2022 proferida por el JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, según lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS procesales en segunda instancia a cargo del señor JAIME LEÓN AGUDELO CHAVERRA y en favor de la sociedad COMPAÑÍA PECUARIA AGRÍCOLA S.A.S., dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de \$580.000 equivalente a ½ SMLMV para la anualidad 2023.

TERCERO: en su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: Se ordena la notificación por **EDICTO** de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA