

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR  
SALA CIVIL - FAMILIA - LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00041-01  
**DEMANDANTE:** CESAR AUGUSTO ORTEGA AGAMEZ  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA Y OTRO  
**DECISIÓN:** REVOCA PARCIALMENTE SENTENCIA

Valledupar, veintisiete (27) de junio de dos mil veintitrés (2023)

La Sala decide el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 9 de julio de 2021, dentro del proceso de la referencia.

**I. ANTECEDENTES**

**1. PRETENSIONES**

Cesar Augusto Ortega Agamez por medio de apoderado judicial, pretende se declare: i) que entre él y la demandada Dimantec Ltda existió un contrato de trabajo y, ii) la nulidad de los efectos jurídicos de la terminación del contrato de trabajo, por encontrarse amparado con estabilidad laboral reforzada al momento del despido.

En consecuencia, se condene a la sociedad Dimantec Ltda. a: iii) reintegrarlo a su puesto de trabajo o a uno de mayor jerarquía, iv) pagar la indemnización equivalente a los 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, v) pagar la sanción contemplada en el artículo 64 del CST, así como vi) los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes del sistema de seguridad social integral dejados de percibir desde el momento del despido y hasta que se haga efectivo el reintegro.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00041-01  
**DEMANDANTE:** CESAR AUGUSTO ORTEGA AGAMEZ  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA Y OTRO

Además, que se condene a la demandada Porvenir a: vii) reconocer las incapacidades que superan los 180 días, viii) garantizar la continuidad en la prestación de los servicios medico asistenciales y, ix) pagar la pensión de invalidez a que tiene derecho de acuerdo a sus patologías; valores debidamente indexados.

## **2. FUNDAMENTOS DE HECHO**

En síntesis, relató Cesar Augusto Ortega Agamez que laboró para la empresa Dimantec Ltda, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 20 de noviembre de 2012 hasta el 10 de julio de 2017, desempeñando el cargo de técnico soldador y devengando como salario la suma mensual de \$2.466.029.

Que el 27 de abril de 2014, sufrió un accidente al caerse de unas escaleras y, el 18 de diciembre siguiente, tuvo un accidente de tránsito, por lo que está diagnosticado con las patologías de «*Fractura de clavícula, Fractura múltiples de clavícula, Lumbago no especificado, Heridas múltiples del antebrazo, otro traumatismo especificado, periodontitis aguda, pulpitis, otras enteritis virales y fractura de los dientes*»; asimismo, le fueron expedidas incapacidades medicas de forma continua y cuenta con certificado de rehabilitación desfavorable.

Señaló que el 10 de julio de 2017, la empleadora decidió dar por terminado su contrato de trabajo, sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, pese a que se encontraba incapacitado y aquella conocía su situación de debilidad manifiesta.

## **3. ACTUACIÓN PROCESAL**

Por venir en legal forma, la demanda fue admitida mediante auto del 21 de marzo de 2018<sup>1</sup>; una vez realizada la notificación de las demandadas, procedieron a contestar en el término legal para ello.

Al dar respuesta, **la empresa Dimantec S.A** aceptó la existencia de un contrato de trabajo y, que la terminación del mismo se dio sin justa causa haciendo uso de la facultad establecida en el artículo 64 del CST, sin

---

<sup>1</sup> Página 72 del expediente digitalizado.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00041-01  
**DEMANDANTE:** CESAR AUGUSTO ORTEGA AGAMEZ  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA Y OTRO

que el demandante para ese momento se encontrara incapacitado, o contara con recomendaciones o restricciones médicas que lo hicieran acreedor de la estabilidad laboral reforzada, por lo que no era necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo. Agregó que solo tuvo conocimiento de las incapacidades reportadas por la activa.

Bajo esa premisa, se opuso a las pretensiones de la demanda, aludiendo que el reintegro deprecado es improcedente y, por esa razón, no hay lugar a pago alguno por concepto de acreencias laborales.

En su defensa, propuso las excepciones de mérito que denominó «Cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación» «Prescripción», «Pago», «Buena fe» y «Compensación».

**Porvenir S.A** se opuso a la totalidad de las pretensiones invocadas en su contra, al indicar que no se encuentra en la obligación de reconocer una pensión de invalidez o prestación económica alguna en favor del accionante, así como tampoco de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios médicos asistenciales.

Explicó que, solo está en la obligación de reconocer incapacidades médicas mayores a 180 días cuando el concepto de su rehabilitación hubiere sido favorable, lo que no ocurre en este asunto, en razón a que el 4 de noviembre de 2014, la EPS a la que el accionante se encuentra afiliado emitió concepto de rehabilitación desfavorable, por lo que el día 12 siguiente remitió la comunicación respectiva requiriéndosele unos documentos para adelantar el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral, no obstante, nunca lo hizo. Añadió que, el 17 de septiembre de 2015, a través de la aseguradora, el actor fue nuevamente requerido para allegar la documentación solicitada, pero a la fecha no ha cumplido con su obligación, ni ha elevado alguna acción administrativa.

En ese sentido, aludió que, como el señor Ortega Agamez no ha sido calificado y mucho menos se le ha determinado que cuente con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50%, las pretensiones en su contra deben ser desestimadas.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00041-01  
**DEMANDANTE:** CESAR AUGUSTO ORTEGA AGAMEZ  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA Y OTRO

Formuló las excepciones de mérito que denominó «*Petición antes de tiempo*», «*Inexistencia de la obligación*», «*Compensación*» y «*prescripción*».

#### **4. SENTENCIA APELADA**

El trámite de primera instancia concluyó mediante proveído dictado el 9 de julio de 2021, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante el cual declaró la existencia de un trabajo entre Cesar Augusto Ortega Agamez y la empresa Dimantec Ltda, al tiempo que absolvió a las demandadas de las pretensiones y declaró probadas las excepciones de mérito propuestas, salvo la de compensación y prescripción, e impuso costas a cargo del demandante.

Luego de un recuento de lo narrado en la demanda y contestación, analizar la línea jurisprudencial sobre la materia y las pruebas obrantes en el expediente, la juez concluyó que al momento del despido el actor no era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, puesto que, el estado de incapacidad del trabajador por si solo, no es suficiente para hacerlo merecedor de la protección especial consagrada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, sino que debe acreditarse una limitación que se marque dentro de los porcentajes de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% y, si bien se encontraba incapacitado, no se comprobó que su situación de salud fuera de conocimiento del empleador, para la fecha de finalización de la relación laboral.

Explicó que, el dictamen No. 72290783-821, emitido por la Junta Regional de Invalidez de Calificación del Magdalena, estableció una PCL del 13.14%, con fecha de estructuración 25 de julio de 2017, es decir, inferior al 15%; igualmente, el demandante contaba con incapacidades expedidas entre el 21 de junio al 21 de julio de 2017, con prórroga hasta el 19 de agosto siguiente, sin embargo, no contienen el sello de recibido de Dimantec Ltda, así como tampoco tenía recomendaciones ni restricciones médicas vigentes para esa fecha, lo cual desvirtúa una posible causa en sus quebrantos de salud para dar por terminado el contrato de trabajo y, por esa razón, no era necesario solicitar autorización ante el Ministerio de Trabajo, tornándose improcedente la pretensión de ineficacia del despido, con el consecuente reintegro y pago de los emolumentos laborales reclamados.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00041-01  
**DEMANDANTE:** CESAR AUGUSTO ORTEGA AGAMEZ  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA Y OTRO

Respecto a la indemnización por despido injusto, expuso que se encuentra claramente demostrado dentro del proceso que la empresa demandada pagó la suma correspondiente por este concepto, siendo inocua e infundada la petición elevada en este sentido, y que lo mismo sucede en relación con el pago de incapacidades y pensión de invalidez, al evidenciarse la desidia y abandono del actor frente al trámite de calificación de PCL, ni cumplirse los presupuestos legales para tal fin.

## **5. RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación, aludiendo que no se puede dejar al arbitrio de un dictamen de PCL si se tiene derecho o no a la protección especial y al consecuente reintegro, comoquiera que no hay duda que al momento del despido el trabajador venia con mas de 180 días de incapacidad, aunado a que el dictamen fue realizado cuando ya se encontraba desvinculado y sin tener la posibilidad de continuar con su tratamiento, lo cual afectó el grado de calificación y, la fecha de estructuración no es obstáculo para definir si, para la finalización del contrato de trabajo, estaba enfermo.

Adicionó que la demandada Dimantec Ltda sí pudo tener conocimiento de la existencia de incapacidades para la fecha en que acaeció el despido, mediante el “COPASO”, herramienta que permite tener un arqueo de información entre la empresa y la EPS.

En relación con Porvenir, indicó que se equivocó la juez al no condenarla al pago de incapacidades superiores a los 180 días, dado que corresponde al Fondo de Pensiones esa obligación con independencia del concepto de rehabilitación emitido por la EPS.

## **6. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA**

Dentro de la oportunidad correspondiente, los voceros judiciales de Dimantec y Porvenir allegaron alegatos de conclusión esgrimiendo los argumentos que invocaron durante el trámite de la primera instancia, solicitando, en síntesis, la confirmación de la determinación proferida por el juez de primer grado.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00041-01  
**DEMANDANTE:** CESAR AUGUSTO ORTEGA AGAMEZ  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA Y OTRO

## **II. CONSIDERACIONES**

Los consabidos presupuestos procesales, demanda en forma, capacidad de parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente y, por ende, se impone una decisión de fondo. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, de modo que ello obliga a adoptar una decisión de esa naturaleza.

La Sala resolverá el recurso en los estrictos términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

### **1. PROBLEMA JURÍDICO**

De conformidad con los claros términos del recurso de apelación interpuesto, identifica el tribunal dos problemas jurídicos a resolver: i) si el demandante al momento del despido era sujeto de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, en consecuencia, si debe ser reintegrado al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior jerarquía, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social y la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. ii) si le corresponde a Porvenir reconocer y pagar las incapacidades médicas que superan los 180 días.

### **2. TESIS DE LA SALA**

La solución que viene al primer problema jurídico es la de declarar acertada la decisión adoptada por la juez de primer grado, toda vez que no se encuentran configurados los presupuestos jurisprudenciales para que el actor sea beneficiario de la garantía a la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta. Por su parte, se revocará parcialmente la parte resolutive de la sentencia respecto a la demandada Porvenir, comoquiera que le corresponde a la Administradora del Fondo de Pensiones reconocer y pagar las incapacidades que superan los 180 días.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00041-01  
**DEMANDANTE:** CESAR AUGUSTO ORTEGA AGAMEZ  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA Y OTRO

### **3. ASPECTOS FACTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO**

No hace parte del litigio en esta instancia por haber sido declarado en la sentencia de primera instancia, y no hacerse reproche alguno por las partes, i) que entre el actor y la empresa Dimantec existió un contrato de trabajo que terminó el 10 de julio de 2017, por decisión unilateral del empleador, y sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

### **4. DESARROLLO DE LA TESIS**

#### **4.1. la ineficacia del despido a persona en estado de debilidad manifiesta.**

En aras de resolver el problema jurídico que concita la atención de la Sala, debemos memorar que, cuando una persona pretende derivar para sí los efectos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tiene la carga de probar los presupuestos de hecho que le permitan gozar de aquellas consecuencias, es decir, acreditar su estado de capacidad diversa o discapacidad y comprobar el conocimiento del empleador.

En ese contexto, la jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha venido insistiendo que la protección especial de que trata el prenombrado artículo, para la terminación de contratos de trabajo, sólo es aplicable a trabajadores que acrediten efectivamente su condición de discapacidad igual o superior al 15% de PCL.

Al respecto, en la sentencia CSJ SL3145-2021, reiterado en la CSJ SL2434-2022 se dijo:

*“Ahora bien, más recientemente, en la sentencia CSJ SL711-2021, esta sala de la Corte precisó algunos conceptos relacionados con el derecho a la estabilidad laboral reforzada, emanada de la Ley 361 de 1997, y, específicamente en cuanto a los destinatarios de la garantía, insistió en que **«[...] son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15%, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas [...]»** (Ver también las sentencias CSJ SL 058-2021 y CSJ SL572-2021). En ese sentido, ha dicho la Sala que los beneficiarios **«[...] no son los trabajadores con cualquier padecimiento físico o sensorial, sino aquellos que en realidad tengan una discapacidad relevante, para lo cual se ha acudido a la misma ley, en el inciso 2° del artículo 5°, en cuanto al tipo de discapacidad a efectos de aplicar las medidas afirmativas allí previstas [...]»**, todo por cuanto **«[...] no puede existir una***

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00041-01  
**DEMANDANTE:** CESAR AUGUSTO ORTEGA AGAMEZ  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA Y OTRO

*ampliación indeterminada del grupo poblacional para el cual el legislador creó la medida.» (CSJ SL711-2021). (Negrilla fuera del texto original).*

Sin embargo, esa misma Corporación en sentencia SL3911-2020, determinó que:

*“De lo anterior se colige, sin ambages, que, con la entrada en vigor de la Convención sobre Derechos de Personas en Situación de Discapacidad, esto es, a partir del 10 de junio de 2011, y solo para las controversias que se susciten en adelante, quedó sin sustento la doctrina erigida sobre el concepto de persona limitada que originalmente traía el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y de contera, la construcción jurisprudencial que al respecto se hizo sobre los grados de limitación contenidos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, ya derogado.*

*En esa medida, desde esa calenda, **lo relevante a la hora de establecer si un trabajador es beneficiario de la protección especial consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no tiene nada que ver con el porcentaje de pérdida de capacidad laboral que llegue a tener, porque ni la Convención, ni la Ley 1618 de 2013, ni mucho menos la Ley 1996 de 2019, comprenden al ser humano de esa manera.***

*Conforme a tales normativas, especialmente las dos primeras, debido a su raigambre constitucional, es claro que **si un trabajador padece una deficiencia mental o física que le impide sustancialmente el desempeño de sus funciones, en igualdad de condiciones con los demás, se encuentra en situación de discapacidad, independientemente de que tenga o no un dictamen de pérdida de capacidad laboral en firme, o del porcentaje con el que haya sido calificado.** -Negrilla de la Sala-*

Conforme a la sentencia transcrita, para llamar a surtir efectos a la protección contemplada en el citado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es necesario que se cumplan estos requisitos:

(i) La terminación unilateral del vínculo laboral por parte del empleador; (ii) el estado de debilidad manifiesta de que adolece el trabajador o la trabajadora sujeto del despido, a raíz de una afectación en su salud; (iii) la ausencia de autorización por parte del Ministerio de Trabajo para que el patrono adopte dicha decisión, (iv) el conocimiento previo del empleador respecto de la condición de salud que presenta el subalterno.

Y es que el artículo 13 de la Constitución Política, reconoce que el Estado tiene en el marco de sus deberes, proteger *«especialmente a aquellas personas que por su condición [...] física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta»*. Con base en dicha disposición se colige que quienes se encuentran en condiciones físicas de debilidad manifiesta se les debe una protección especial; garantía que se predica de



**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00041-01  
**DEMANDANTE:** CESAR AUGUSTO ORTEGA AGAMEZ  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA Y OTRO

todos los derechos y, por tanto, también de la ‘estabilidad en el empleo’, reconocido igualmente en el artículo 53 superior.

En desarrollo de esas exigencias constitucionales, se expidieron diferentes normas, dentro de las cuales podemos resaltar la Ley 361 de 1997, la Ley 1346 de 2009 por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, y la Ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013, con el fin de establecer una serie de mecanismos destinados a proteger e integrar socialmente a ciertas personas que por su estado de salud pueden ser discriminadas.

Analizado el acervo probatorio obrante en el plenario, según epicrisis aportadas, se advierte que Cesar Augusto Ortega Agamez, debido a causas externas, cuenta con diagnósticos de «*fracturas múltiples no especificadas*» y «*fractura de clavícula*»; asimismo, con concepto de rehabilitación desfavorable del 4 de noviembre de 2014<sup>2</sup> -por este último diagnóstico- expedido por la Nueva EPS y remitido al respectivo Fondo de Pensiones.

A folio 39 del expediente digitalizado, milita reporte de incapacidades continuas y discontinuas con ocasión de su patología, desde el 29 de abril de 2014 y hasta el 16 de enero de 2015.

A folio 44 obra incapacidad de fecha 15 de septiembre de 2015 transcrita por la EPS, por duración de 30 días y con sello de recibido de la empresa Dimantec.

A folios 45 a 47, fórmula médica e historia clínica del 5 de mayo de 2016, que indican incapacidad por 30 días a partir de la fecha, igualmente con sello de recibido de la empleadora.

A folio 48 se advierte carta de despido que data 10 de julio de 2017, dirigida al actor, mediante la cual se le informa la decisión unilateral y sin justa causa de la compañía de dar por terminado el vínculo, con el respectivo pago de la indemnización; a folio 50, incapacidad No. 138300328 transcrita por la Nueva EPS, por duración de 30 días, entre el 21 de junio de 2017 y el 20 de julio de 2017.

---

<sup>2</sup> Visible a pagina 31 del expediente digitalizado.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00041-01  
**DEMANDANTE:** CESAR AUGUSTO ORTEGA AGAMEZ  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA Y OTRO

A folio 53, incapacidad No. 3494114 transcrita por la Nueva EPS, por duración de 30 días, desde el 21 de julio hasta el 19 de agosto de 2017.

Tales documentos, efectivamente demuestran que el actor presentaba una afectación en su estado de salud a la fecha de terminación de su contrato de trabajo, el 10 de julio de 2017, pero contrario a lo manifestado por el apelante, no se advierte que el empleador haya tenido conocimiento de ello, pues por lo menos la incapacidad No. 138300328, que va del 21 de junio y hasta el 20 de julio de 2017, vigente para el despido, no fue debidamente presentada y radicada en las instalaciones de la empresa; siendo objeto de desconocimiento por la demandada en su contestación.

Y si bien se advierte que el empleador tuvo conocimiento de los quebrantos en salud de la activa, en razón de sus patologías, la última incapacidad presentada data 5 de mayo de 2016, transcurriendo un lapso superior a un año hasta la fecha del despido, sin que exista prueba alguna que permita concluir que el actor durante ese periodo se encontrara incapacitado o con algún menoscabo en su estado de salud, que lo haga merecedor de la protección a la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, máxime que no se observa que contara con recomendaciones o restricciones médicas.

Recuérdese que, para que se active la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, resulta necesario que se cumplan 3 requisitos, esto son, la discapacidad o el estado de debilidad manifiesta del trabajador; que el empleador conozca dicho estado de salud y, que el vínculo contractual termine por razón de ello, -lo cual se presume salvo que medie una justa causa o causa objetiva-, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo. Sin el cumplimiento de éstos, no es posible otorgar el amparo.

En ese orden de ideas, sin mayores elucubraciones, se concluye que pese a que Cesar Augusto Ortega Agamez para el momento del rompimiento del vínculo laboral tenía un menoscabo en su salud, el empleador no conocía ese estado de salud; sin contar que tampoco está comprobado que tal situación le causara alguna limitación grave para desarrollar su labor de manera normal y regular, por lo que en efecto, no opera la garantía a la estabilidad laboral reforzada, pues se encuentra desvirtuada cualquier

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00041-01  
**DEMANDANTE:** CESAR AUGUSTO ORTEGA AGAMEZ  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA Y OTRO

presunción de discriminación en el despido, espíritu esencial de dicha protección especial.

Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias como la SL572-2021, viene enseñando que:

*“Ahora bien, es evidente que el trabajador padece una patología en su hombro derecho, que se encuentra documentada, pero, como quedó dicho en párrafos anteriores, **no es la patología lo que activa la protección de la estabilidad laboral reforzada, sino la limitación que ella produce en la salud del trabajador para desarrollar su labor, lo que no se encuentra demostrado en el proceso**, pues además de no estar calificada la pérdida de la capacidad laboral, **al momento del despido no presentaba ninguna situación grave de salud, que fuera notoria y evidente**, por el contrario, se encontraba desarrollando sus actividades de manera normal, lo que demuestra que la patología del hombro no ocasionaba ninguna limitación en el trabajador que fuera incapacitante, con la magnitud de poder activar la protección establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997”. (negrilla y subraya por la sala).*

En suma, al no encontrarse acreditado en el presente proceso que a la fecha de terminación del contrato de trabajo el actor padeciera una afectación en su salud que le impidiera desempeñar sus actividades de manera regular, ni que el empleador tuviera conocimiento de ello, a esta Sala no le queda otro camino que confirmar en ese sentido la sentencia apelada.

#### **4.1. Pago de incapacidades superiores a los 180 días.**

La parte activa solicitó el pago de las incapacidades que superan los 180 días, sin embargo, la demandada Porvenir se negó a hacerlo con fundamento en que solo le corresponde la obligación de sufragarlas cuando existe concepto de rehabilitación favorable por parte de la Eps, lo que aquí no sucede.

Precisado lo anterior, cumple recordar que, el pago de incapacidades por enfermedad general que sobrepasan los 180 días corresponde al respectivo Fondo de Pensiones, sin importar si el concepto de rehabilitación emitido por la entidad promotora de salud es favorable o desfavorable.

Al respecto, la Corte Constitucional, en varias sentencias, entre ellas la T-401-2017 y T-020/2018, ha determinado: *“Las incapacidades de origen común que superan los 180 días, corren a cargo de la Administradora de*

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00041-01  
**DEMANDANTE:** CESAR AUGUSTO ORTEGA AGAMEZ  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA Y OTRO

*Fondos de Pensiones a la que está afiliado el trabajador, ya sea que exista concepto favorable o desfavorable de rehabilitación”.*

De conformidad con las documentales adosadas al plenario, se observa que el accionante ha estado incapacitado en repetidas ocasiones por enfermedad general, en virtud de su patología «*fractura de clavícula*» y, que algunas de éstas superan los 180 días, tal como se desprende del reporte expedido por Salud total Eps (visible a página 39 del expediente digitalizado), así:

<b>Fecha de inicio</b>	<b>Fecha final</b>	<b>No. de días</b>	<b>Acumulado</b>	<b>No. autorización</b>
29/04/2014	28/05/2014	30	30	P5168155
29/05/2014	12/06/2014	15	45	P5226194
13/06/2014	26/06/2014	14	59	P5270900
27/06/2014	26/07/2014	30	89	P5285336
27/07/2014	21/08/2014	26	115	P5609425
22/08/2014	20/09/2014	30	145	P5383250
21/09/2014	05/10/2014	15	160	P5609446
<b>06/10/2014</b>	<b>04/11/2014</b>	<b>30</b>	<b>190</b>	<b>P5526213</b>
15/12/2014	17/12/2014	3	3	P5610468
18/12/2012	16/01/2015	30	33	P5625881

Así pues, de conformidad con el precedente jurisprudencial y las incapacidades relacionadas, es evidente que a partir del día 181 y hasta el 190, corresponde a la Administradora de Pensiones, que en este caso lo es Porvenir, asumir el pago de las incapacidades, equivalente a la autorización No. P5526213.

Puesta de esa manera las cosas, se revocarán los numerales 4°, 5° y 6° de la sentencia apelada, para en su lugar, condenar a la demandada Porvenir al pago de la incapacidad No. Autorización P55262013, a partir del día 181 y hasta el día 190, de acuerdo con lo aquí expuesto; además se le condenará por las costas de primera instancia. Se confirmará en lo demás.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala N.º 5 Civil – Familia – Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00041-01  
**DEMANDANTE:** CESAR AUGUSTO ORTEGA AGAMEZ  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA Y OTRO

## **RESUELVE**

**PRIMERO: REVOCAR** los numerales 4° y 5° de la parte resolutive de la sentencia emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 9 de julio de 2021, para, en su lugar, condenar a la demandada Porvenir S.A al pago de la incapacidad No. Autorización P55262013, a partir del día 181 y hasta el día 190, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

**SEGUNDO: REVOCAR** el numeral 6° y, en su lugar, condenar a Porvenir a pagar al accionante las costas procesales de la primera instancia.

**TERCERO:** Confirmar en lo demás la sentencia apelada.

**CUARTO:** Sin condena en costas en esta instancia.

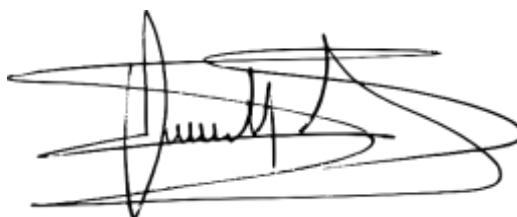
**QUINTO:** En firme esta decisión, vuelva el expediente a su lugar de origen.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado Ponente

(AUSENCIA JUSTIFICADA)  
**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**  
Magistrado



**OSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado