

**Orientación Técnica y Jurídica a Trabajadores de SINTRAINAGRO en Cumplimiento del Deber de Promoción y Formación, Enfocada en el Acceso a la Seguridad Social en Procesos de Calificación por Pérdida de Capacidad Laboral**

Pablo Andrés García Ramírez

Trabajo de Grado Modalidad de Práctica Jurídica Social para Optar al

Título de Abogado

Director

Diego Alfredo López Porras

Abogado

Tutora

Marely Constanza Cely Silva

Abogada

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencia Política

Derecho y Ciencia Política

Bucaramanga

2025

**Contenido**

|                                                                                         |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Introducción.....</b>                                                                | <b>8</b>  |
| <b>1. Objetivos .....</b>                                                               | <b>10</b> |
| 1.1 Objetivo General.....                                                               | 10        |
| 1.2 Objetivos Específicos .....                                                         | 10        |
| <b>2. Primer Informe .....</b>                                                          | <b>10</b> |
| 2.1 Corporación Justicia y Libertad.....                                                | 10        |
| 2.2 Rol del Practicante.....                                                            | 10        |
| 2.3 Generalidades .....                                                                 | 11        |
| 2.3.1 El Sindicato, Estructura y Elementos.....                                         | 11        |
| 2.3.2 Concepto .....                                                                    | 12        |
| 2.3.3 Enfoques de la Libertad Sindical .....                                            | 13        |
| 2.3.4 Funciones Legales de un Sindicato.....                                            | 14        |
| 2.3.5 Clasificación de los Sindicatos .....                                             | 16        |
| 2.3.6 La Representación de los Sindicatos.....                                          | 17        |
| 2.3.7 Fundación de un Sindicato.....                                                    | 18        |
| 2.3.8 Modificación de los Estatutos.....                                                | 19        |
| 2.3.9 Cuota Sindical.....                                                               | 19        |
| 2.3.10 Asamblea General .....                                                           | 20        |
| 2.3.11 Junta Directiva .....                                                            | 21        |
| 2.3.12 Subdirectivas y Comités Seccionales.....                                         | 22        |
| 2.3.13 Actas y Constancias .....                                                        | 22        |
| 2.3.14 Libros de Registro.....                                                          | 22        |
| 2.3.15 Fuero Sindical .....                                                             | 23        |
| 2.4 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria “SINTRAINAGRO” .... | 27        |
| 2.4.1 Estructura .....                                                                  | 33        |
| 2.4.2 Sanciones .....                                                                   | 34        |
| 2.4.3 Retiro.....                                                                       | 35        |
| 2.4.4 Formas de Disolución del Sindicato .....                                          | 35        |
| <b>3. Segundo Informe .....</b>                                                         | <b>35</b> |
| 3.1 Ley 100 de 1993 .....                                                               | 35        |
| 3.1.1 Pérdida de Capacidad Laboral .....                                                | 36        |
| 3.1.2 Procedimiento de Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral .....            | 36        |
| 3.1.3 Pérdida parcial.....                                                              | 37        |
| 3.1.4 Pérdida total .....                                                               | 37        |

|                                                                                                            |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1.5 Reclamos y recursos .....                                                                            | 38 |
| 3.1.6 Seguimiento y revisión .....                                                                         | 38 |
| 3.1.7 Evaluación médica inicial .....                                                                      | 38 |
| 3.1.8 Junta de calificación de invalidez .....                                                             | 39 |
| 3.1.9 Dictamen de invalidez.....                                                                           | 39 |
| 3.1.10 Requisitos para acceder a la pensión de invalidez .....                                             | 39 |
| 3.1.11 Revisión y revisabilidad.....                                                                       | 39 |
| 3.1.12 Reporte del fallecimiento.....                                                                      | 40 |
| 3.1.12.1.....                                                                                              | 40 |
| 3.2 Decreto Ley 1295 de 1994.....                                                                          | 42 |
| 3.2.1 Metodología para la calificación de las deficiencias en el título primero.....                       | 43 |
| 3.3 Ley 1562 de 2012 .....                                                                                 | 52 |
| 3.3.1 Enfoque en la Prevención y Promoción de la Salud Laboral.....                                        | 52 |
| 3.3.2 Ampliación de la Cobertura .....                                                                     | 52 |
| 3.3.3 Junta de Calificación de Invalidez más Especializada.....                                            | 52 |
| 3.3.4 Agilización de Trámites y Plazos.....                                                                | 53 |
| 3.3.5 Supervisión y Vigilancia por Parte del Estado.....                                                   | 54 |
| 3.3.6 Participación de los Trabajadores y Empleadores.....                                                 | 54 |
| 3.3.7 Estándares de Calidad y Tiempos Máximos de Respuesta .....                                           | 55 |
| 3.3.8 Indemnizaciones y Pensiones.....                                                                     | 55 |
| 3.3.9 Enfoque en Enfermedades Laborales.....                                                               | 55 |
| 3.3.10 Protocolos de Diagnóstico y Atención .....                                                          | 56 |
| 3.3.11 Prevención y Promoción de la Salud Laboral.....                                                     | 56 |
| 3.3.12 Criterios para Determinar si una Enfermedad es de Origen Laboral .....                              | 57 |
| 3.3.13 Criterios Para Determinar si una Enfermedad Causa una Pérdida de Capacidad Laboral Permanente ..... | 57 |
| 3.3.14 Evaluación por la Junta de Calificación de Invalidez .....                                          | 58 |
| 3.3.15 Revisión y Seguimiento .....                                                                        | 58 |
| 3.4 Decreto 1352 de 2013.....                                                                              | 58 |
| 3.4.1 Clarificación del Procedimiento de Calificación de Invalidez.....                                    | 58 |
| 3.5 Decreto 0019 de 2012.....                                                                              | 59 |
| 3.5.1 Reporte del Accidente o Enfermedad Laboral .....                                                     | 60 |
| 3.5.2 Evaluación Médica Especializada.....                                                                 | 60 |
| 3.5.3 Dictamen de Invalidez .....                                                                          | 60 |
| 3.5.4 Beneficios por Pérdida de Capacidad Laboral.....                                                     | 60 |

|                                                                                                                                                                                         |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 3.5.5 Documentación y Requisitos para la Calificación .....                                                                                                                             | 61         |
| 3.6 Sentencia T-250/22 .....                                                                                                                                                            | 61         |
| 3.6.1 Hechos.....                                                                                                                                                                       | 62         |
| 3.6.2 Consideraciones del Tribunal.....                                                                                                                                                 | 63         |
| 3.6.3 Decisión del Tribunal.....                                                                                                                                                        | 64         |
| 3.6.4 Conclusiones .....                                                                                                                                                                | 64         |
| <b>4. Tercer Informe.....</b>                                                                                                                                                           | <b>64</b>  |
| 4.1 Metodología Usada en la Selección de los Casos.....                                                                                                                                 | 64         |
| 4.2 Procesos Adelantados por Trabajadores de SINTRAINAGRO .....                                                                                                                         | 65         |
| 4.2.1 Andrei Carrascal Medina .....                                                                                                                                                     | 65         |
| 4.2.2 Bayron Simanca Meza .....                                                                                                                                                         | 69         |
| 4.2.3 Eugenio Pinto Vargas .....                                                                                                                                                        | 71         |
| 4.2.4 Javier Enrique Tapia Bustamante.....                                                                                                                                              | 74         |
| 4.2.5 Jeyson Buitrago Gomez .....                                                                                                                                                       | 77         |
| 4.2.7 Luis Alfredo Gomez Ortiz.....                                                                                                                                                     | 83         |
| 4.2.8 María Del Carmen García Sánchez.....                                                                                                                                              | 87         |
| 4.2.9 Milton Rodriguez Sepulveda .....                                                                                                                                                  | 90         |
| 4.2.10 Ornaide Sierra Macea.....                                                                                                                                                        | 93         |
| 4.2.11 Geomar Sánchez Camacho .....                                                                                                                                                     | 98         |
| 4.3 Propuesta Jurídica.....                                                                                                                                                             | 99         |
| Nota. Esta tabla muestra el formato de reposición y subsidiariamente apelación ante la junta nacional de calificación de invalidez producto de la presente práctica socio jurídica..... | 105        |
| 4.3.1 Instructivo Para un Correcto uso del Formato .....                                                                                                                                | 105        |
| 4.4 Conclusiones.....                                                                                                                                                                   | 107        |
| 4.5 Aprendizajes .....                                                                                                                                                                  | 108        |
| 4.6 Recomendaciones .....                                                                                                                                                               | 109        |
| <b>Referencias bibliográficas.....</b>                                                                                                                                                  | <b>110</b> |

**Lista de Tablas**

|                                                                                                                             |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabla 1. Funciones de SINTRAINAGRO en relación con la normatividad laboral vigente                                          | 27  |
| Tabla 2. Modelo genérico de las tablas para las tablas de calificación de las deficiencias                                  | 44  |
| Tabla 3. Clasificación de los síntomas y signos de las deficiencias según su frecuencia en el tiempo                        | 46  |
| Tabla 4. Clasificación según porcentaje de compromiso funcional o anatómico de la persona                                   | 46  |
| Tabla 5. Ejemplo del encabezado de las tablas para la calificación de las deficiencias                                      | 48  |
| Tabla 6. Clasificación de las restricciones en función de la edad al momento de calificar                                   | 51  |
| Tabla 7. Parte introductoria Sentencia T-250/22                                                                             | 61  |
| Tabla 8. Presentación del caso                                                                                              | 65  |
| Tabla 9. Presentación del caso                                                                                              | 69  |
| Tabla 10. Presentación del caso                                                                                             | 71  |
| Tabla 11. Presentación del caso                                                                                             | 74  |
| Tabla 12. Presentación del caso                                                                                             | 77  |
| Tabla 13. Presentación del caso                                                                                             | 80  |
| Tabla 14. Presentación del caso                                                                                             | 83  |
| Tabla 15. Presentación del caso                                                                                             | 87  |
| Tabla 16. Presentación del caso                                                                                             | 90  |
| Tabla 17. Presentación del caso                                                                                             | 93  |
| Tabla 18. Presentación del caso                                                                                             | 98  |
| Tabla 19. Formato de recurso de reposición y subsidiariamente apelación ante la junta nacional de calificación de invalidez | 100 |

## Resumen Primer Informe

**Título:** Primer informe de la práctica socio jurídica\*

**Autor:** Pablo Andrés García Ramírez\*\*

**Palabras Clave:** Organización sindical, Libertad sindical, Estatutos, Deberes sindicales

### Descripción:

El presente proyecto de grado, en el marco de la práctica socio jurídica titulada “ORIENTACIÓN TÉCNICA Y JURÍDICA A TRABAJADORES DE SINTRAINAGRO EN CUMPLIMIENTO DEL DEBER DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN, ENFOCADA EN EL ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN PROCESOS DE CALIFICACIÓN POR PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL”, en convenio con la Universidad Industrial de Santander y la Corporación Justicia y Libertad, se propone abordar de manera inicial los aspectos generales de la estructura y elementos de la organización sindical, de acuerdo al orden legal vigente y a sus presupuestos normativos contenidos principalmente en la Ley 50 de 1990 - Código Sustantivo de trabajo, Decretos, Conceptos oficiales y la doctrina. En un segundo momento, propone exponer el marco jurídico que materializa el procedimiento de la pérdida de capacidad laboral, presentar el desarrollo conceptual de las principales categorías del mismo, en un lenguaje claro y sencillo para la mejor comprensión de los trabajadores. Y, en un tercer y último momento, se presentarán casos de estudio a los cuales se les prestó asesoría jurídica con el objetivo de, encontrar las principales necesidades de los trabajadores y a partir de ellas, elaborar una propuesta que les permita a los trabajadores de SINTRAINAGRO, contar con una herramienta que facilite la efectiva materialización de sus garantías laborales llevando a buen término el procedimiento de la pérdida de capacidad laboral.

---

\* Trabajo de grado “Orientación Técnica y Jurídica a Trabajadores de SINTRAINAGRO en Cumplimiento del Deber de Promoción y Formación, Enfocada en el Acceso a la Seguridad Social en Procesos de Calificación por Pérdida de Capacidad Laboral”

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director Diego López. Tutora Marely Cely.

**Abstract of First Report**

**Title:** First Report on the Socio-Legal Practice\*

**Author:** Pablo Andrés García Ramírez\*\*

**Key Words:** Trade Union Organization, Freedom of Association, Bylaws, Union Duties

**Description:**

This report, framed within the socio-legal practice titled "TECHNICAL AND LEGAL GUIDANCE TO WORKERS OF SINTRAINAGRO IN FULFILLMENT OF THE DUTY OF PROMOTION AND TRAINING, FOCUSED ON ACCESS TO SOCIAL SECURITY IN PROCESSES OF LABOR CAPACITY LOSS ASSESSMENT," under an agreement between the Industrial University of Santander and the Corporación Justicia y Libertad, aims to initially address the general aspects of the structure and elements of trade union organization. This is done in accordance with the current legal framework and its normative principles, contained primarily in Law 50 of 1990 - the Substantive Labor Code, Decrees, official legal opinions, and legal doctrine. Secondly, it proposes to present the legal framework that materializes the procedure for the loss of work capacity, explaining the conceptual development of its main categories in clear and simple language for the better understanding of the workers. And in a third and final stage, case studies that received legal advice will be presented. The objective is to identify the main needs of the workers and, based on these, develop a proposal that allows the workers of SINTRAINAGRO to have a tool that facilitates the effective realization of their labor guarantees, successfully carrying out the procedure for the loss of work capacity.

---

\* Bachelor tesis "Technical and Legal Guidance to Workers of SINTRAINAGRO in Fulfillment of the Duty of Promotion and Training, Focused on Access to Social Security in Processes of Labor Capacity Loss Assessment"

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director Diego López. Tutora Marely Cely.

### **Introducción**

Desde hace mucho, el ser humano aprendió que por medio de su esfuerzo puede crear riqueza, y las sociedades entendieron que su capacidad para producir riqueza depende del total de la fuerza de trabajo social y su grado de desarrollo. Con el surgimiento de la sociedad mercantil y la producción industrial, emergió una nueva clase social productora: la clase trabajadora. En esta etapa histórica las condiciones de existencia de las masas de trabajadores eran paupérrimas, lo que originó a lo largo y ancho de los continentes movimientos de trabajadores en lucha que exigían mejores salarios, jornadas laborales más cortas, protección contra accidentes y riesgos laborales que disminuyeran su capacidad de trabajo, la posibilidad de asociarse y constituirse en uniones - sindicatos- de trabajadores para la defensa de sus intereses, entre otras exigencias. La fuerza de estos movimientos obligó a los Estados a realizar concesiones y reconocer sus derechos, creando así regímenes laborales en Derecho para su protección y bienestar (Engels, 1876).

En Colombia, una de estas garantías de las que son titulares los trabajadores es la protección de su capacidad laboral. El Decreto 1507 del 2014, define la capacidad laboral como: “Conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que permiten desempeñarse en un trabajo” (art. 3). Esta puede ser reducida a causa de una enfermedad o accidente que haga perder, sea en parte o en su totalidad, sus habilidades o destrezas para desempeñarse en su trabajo. El régimen laboral colombiano establece un procedimiento para determinar y calificar el grado de afectación de su capacidad laboral, al trabajador que es sometido a la evaluación. Sin embargo, al momento de materializar la efectiva realización de sus derechos, los trabajadores se encuentran con diferentes obstáculos que van desde el mismo acceso a la administración de justicia al desconocer los requisitos y procedimientos exigidos por la ley, como a las correspondientes a un sistema de justicia corrupto, de corte clasista y antisindical.

La Corporación Justicia y Libertad es una organización que integra profesionales de diferentes áreas del conocimiento de las ciencias humanas y trabaja por la “materialización del Estado Social y Democrático de Derecho” (Corporación Justicia y Libertad [CJL], s.f.). Para ello, articula iniciativas de diferentes sectores de la población como obreros y estudiantes universitarios, y a partir de sus necesidades, “implementa procesos de desarrollo comunitario y sindical” que permitan “promocionar y reivindicar sus derechos legales y constitucionales”; acompaña a trabajadores y organizaciones de base en su búsqueda por hacer efectivo el cumplimiento de sus derechos, adelantando las acciones necesarias para garantizar su acceso a la justicia por medio de la asesoría legal, la orientación para encontrar soluciones por parte del Estado y la capacitación a los trabajadores. La Corporación Justicia y Libertad es una persona jurídica con capacidad para establecer convenios con las universidades y acercar al estudiante a los trabajadores de diferentes sectores de producción -en esta ocasión de la industria de la palma- que por sus condiciones se encuentran con dificultades para acceder a la justicia y así fortalecer el compromiso de la academia con las comunidades, a la vez que avanza y fortalece su proceso formativo.

Así es como el presente proyecto de grado, en el marco del convenio UIS-CJL, busca brindar asistencia y orientación, técnica y jurídica, al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA – SINTRAINAGRO, enfocada en lograr la efectiva materialización del derecho fundamental a la seguridad social en procesos de calificación por pérdida de capacidad laboral. Son tres momentos presentados en tres informes el cuerpo del presente proyecto de grado. El primer informe aborda el estudio de la organización sindical, su estructura y funcionamiento; el segundo informe el estudio de la normatividad vigente sobre el proceso de calificación de Pérdida de Capacidad Laboral (PCL); y el último informe, la presentación de los casos trabajados y de la propuesta jurídica de empoderamientos para los trabajadores.

## **1. Objetivos**

### **1.1 Objetivo General**

Brindar asistencia técnica al sindicato SINTRAINAGRO para la efectiva materialización del derecho fundamental a la seguridad social en el marco de los procesos de calificación por pérdida de capacidad laboral.

### **1.2 Objetivos Específicos**

1. Conocer la estructura y funcionamiento de SINTRAINAGRO enfocado en el cumplimiento del mandato sindical de formación y promoción respecto al derecho fundamental a la seguridad social.
2. Identificar problemas y necesidades en los procesos de calificación por pérdida de capacidad laboral adelantados por trabajadores de la industria de la palma.
3. Construir estrategias de empoderamiento jurídico para los trabajadores afiliados a SINTRAINAGRO enfocadas en el derecho fundamental a la seguridad social en el marco de los procesos de calificación por pérdida de capacidad laboral.

## **2. Primer Informe**

### **2.1 Corporación Justicia y Libertad**

La Corporación Justicia y Libertad es un actor comprometido con apoyar y fortalecer procesos comunitarios y sindicales, en aras de promocionar y reivindicar los derechos y garantías constitucionales obtenidos por el movimiento social y obrero. Para ello, realiza convenios interinstitucionales con el sector público, privado, comunitario y de cooperación internacional. En esta empresa, articula y orienta la iniciativa de jóvenes, mujeres, estudiantes universitarios y líderes, quienes, por medio del uso de herramientas jurídicas, pedagógicas y educativas, desarrollan su hacer en tres áreas de trabajo: Derechos Humanos, Educación e Investigación.

### **2.2 Rol del Practicante**

El rol a desempeñar por el estudiante será el de *abogado practicante*.

## **2.3 Generalidades**

### **2.3.1 El Sindicato, Estructura y Elementos**

Para asegurar su existencia, el ser humano ha tenido la necesidad de agruparse de diferentes modos. Desde que nace y para sobrevivir, integra una de las formas más básicas y antiguas de unión: la familia. A la vez que desarrolla su fuerza y capacidad, transforma su modo de vivir pasando a establecer relaciones cada vez más complejas con los demás y con la naturaleza, en *sociedades* unidas, ya no exclusivamente por razones de consanguinidad o religiosas, sino como resultado de un proceso histórico de acumulación de capital, de concentración de la producción y de formación de redes de comercio.

Los esfuerzos del ser humano por satisfacer sus necesidades, su búsqueda constante del bienestar, lo ha empujado a crear formas de organización social alrededor del trabajo, como las *corporaciones de oficio*, las cuales eran organismos de tipo gremial y confesional cuyo interés era el de regular las cuestiones relacionadas con el oficio del gremio fundador, la cooperación y defensa entre sus asociados. Constituían personas jurídicas distintas de los miembros que las integraban, podían contratar, tenían representación legal, podían tener patrimonio e incluso introdujeron los pactos colectivos de condiciones de trabajo, lo cual resultó bastante novedoso para su época. Tenían el derecho de definir las jornadas de trabajo, el salario y los días de descanso, entre otros. Sin embargo, al establecer una jerarquía para su aprendizaje y ejercicio, profundizaba la desigualdad y empeoraba las condiciones de quienes no tenían un oficio (Guerrero, 2011).

Con el tiempo, las necesidades de los trabajadores y su conciencia sobre estas, dan paso a nuevas formas de organización y consigo, al surgimiento de nuevas instituciones jurídicas en sintonía con el espíritu liberal y democrático de las repúblicas modernas. Surge así la libertad sindical como libertad de asociación de los trabajadores, como forma de hacer frente a un empresario o capitalista

para lograr acuerdos colectivos sobre las condiciones de trabajo<sup>1</sup>.

“Las huelgas se hicieron más frecuentes, y, por la identidad de propósitos entre los trabajadores, nacieron las huelgas de solidaridad, las cuales imprimieron a las asociaciones un carácter más efectivo para lograr los objetivos de mejoramiento en las condiciones de trabajo.” (p. 49)

Así, el organismo local que se conformó en un inicio, se transformó gracias a la toma de conciencia de la clase trabajadora, proceso en el que adquirió un objetivo el movimiento obrero y un método para alcanzarlo: la transformación de la sociedad y del Estado por medio de la acción organizada como clase<sup>2</sup>. Un ejemplo de este tipo de organización es SINTRAINAGRO.

### **2.3.2 Concepto**

A falta de definición legal, Guerrero (2011) propone la siguiente definición:

Es toda organización, con carácter permanente, de trabajadores o patronos, que se unen con el propósito de estudiar y proteger los intereses que le son comunes en su profesión, y lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de sus afiliados, excluyendo todo fin lucrativo, político y religioso dentro de un espíritu de equilibrio social y económico (p. 161)

---

<sup>1</sup> “Donde primero se formaron sindicatos en Colombia fue en las grandes firmas extranjeras. Las primeras huelgas de carácter laboral que encontramos se declararon contra compañías norteamericanas, la *Tropical Oil Company* y la *United Fruit Company*, y fueron la culminación de un largo proceso de frustración e injusticia.” (Guerrero, 2011, p. 51)

<sup>2</sup> En agosto de 1936 y con el apoyo del presidente de la época, la Unidad Sindical de Antioquía y la Confederación Sindical de Colombia organizaron un Congreso de unidad en Medellín, donde una de las conclusiones a las que se llegó fue: “El III Congreso Sindical declara que las organizaciones sindicales deben trabajar tenazmente contra el postulado de apoliticismo, ya que ha sido a través de la política como se ha alcanzado el grado de mejoramiento de que hoy gozan los obreros.” (Guerrero, 2011, p. 53)

En nuestra Constitución, el artículo 39 establece el derecho de asociación sindical: “Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado.” Mandato que recoge el Código Sustantivo del Trabajo (1950) en el artículo 353. Este reconocimiento jurídico sustenta la facultad de todas las personas de unirse a otros para la defensa de sus intereses comunes. Esta libertad individual sindical está protegida contra los abusos de los patronos por el Código Penal (2000) y la misma Constitución como citamos al inicio del párrafo; también está protegida contra el abuso de los mismos ‘sindicatos’ por el CST (1950) en el art. 379, a la vez que asegura el libre ingreso y retiro de los trabajadores en el art. 358.

Cuentan con la garantía legal del reconocimiento de sus actos como persona jurídica y dispone de una serie de derechos como darse su propia constitución y, redactar y modificar sus estatutos. Es el primer grado en la asociación profesional y tienen autonomía para unirse en federaciones de diferente tipo, y en confederaciones, de acuerdo al art. 417 del CST (1950). Es decir, es una manifestación más de la autonomía del individuo y la protege de manera penal, siendo un agravante el ser servidor público.

La libertad sindical encuentra su límite en el orden público-jurídico; sus actuaciones deben estar sujetas al marco constitucional y legal. De acuerdo al CST art. 485, la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas sindicales se encuentra en cabeza del Ministerio de Trabajo. Y es una autoridad judicial la única facultada para cancelar o suspender la personería jurídica de un sindicato. El papel garante del Estado busca asegurar el desarrollo económico, social y político del país, funge como mediador en los conflictos sociales propios del antagonismo de clase existente entre el empleador y el empleado, y de esta manera busca preservar la paz y reafirmar la democracia (Guerrero, 2011).

### ***2.3.3 Enfoques de la Libertad Sindical***

De primera mano, encontramos que la asociación sindical es un derecho del individuo, esto es,

un derecho subjetivo que lo faculta para organizar sindicatos. Su realización no agota el propósito del derecho, porque no es un fin en sí mismo. Pero es necesaria la manifestación de la voluntad del individuo al inicio y mientras dura la asociación, como muestra de su capacidad de autodeterminación. El desarrollo lógico de este postulado, nos lleva al segundo enfoque que consiste en que nadie puede ser obligado a afiliarse o desafiarse de un sindicato, en sujeción a la disposición legal contenida en el artículo 358 del C.S.T. Ahora, si bien los sindicatos no cuentan con libertad absoluta para su ejercicio y el desarrollo de sus funciones, reafirman su autonomía al poder crear su propio derecho interno para organizarse, siendo este el tercer enfoque que completa la libertad sindical. El origen de los sindicatos, su autonomía, constitución y dinámica, los incluye en la categoría de organizaciones sociales y desde la Constitución de 1991, les reconoce plenos derechos de participación política (Guerrero, 2011).

#### ***2.3.4 Funciones Legales de un Sindicato***

Como se ha mencionado, el fin inicial de la organización sindical es el de mejorar las condiciones de trabajo. Para ello, puede adelantar una serie de acciones ampliando el rango de sus funciones (Guerrero, 2011):

1. Estudio de las características de la respectiva profesión u oficio. Partir de su estudio es fundamental para cualquier otra acción que se piense adelantar, ya que da el conocimiento del estado de sus condiciones.
2. Intermediar en la relación entre el trabajador y el propietario de su empleo. Como se mencionó anteriormente, la libertad sindical es una herramienta de la clase trabajadora para defender sus intereses frente al antagonismo con su patrón o empleador. La forma de organización política actual entendió el sindicalismo y optó por hacer de esta, una herramienta no para definir el conflicto, sino para mediarlo bajo el orden legal positivo.
3. De los diálogos con el empleador pueden surgir convenios colectivos de trabajo y por su

capacidad jurídica puede firmar contratos sindicales.

4. Asesorar y representar a sus afiliados en la defensa de sus derechos ante su empleador, terceros, o cualquier autoridad administrativa. Según el art. 373, numeral 4 del CST, los sindicatos pueden representar a sus afiliados ante autoridad administrativa para hacer valer los intereses comunes. Aunque, según Guerrero (2011) “jurisprudencialmente se ha definido que los sindicatos, de suyo, carecen de facultad legal para representar judicialmente a los trabajadores afiliados en los casos de conflictos jurídicos (...)” (p. 162).

5. Representar ante sus empleadores y ante cualquier autoridad judicial, administrativa o entidad, los intereses colectivos de los asociados o de la profesión u oficio respectiva. Para ello no es necesario poder especial porque su poder de representación viene de la ley. Aún si no se puede resolver por arreglo directo, debe ir en procura de la conciliación.

6. Promover la formación de sus afiliados en su especialidad u oficio y de manera general, que les permita entender su papel en la economía nacional.

7. Prestar ayuda a sus afiliados cuando lo necesiten. La solidaridad es el principio central que permite la adhesión de diferentes individuos al grupo.

8. Ya que su interés no es el mejoramiento de la vida solo para sus afiliados, puede apoyar la creación y fomentar el desarrollo de proyectos que busquen mejorar las condiciones de vida de sus familias y de la sociedad en general, como cooperativas, escuelas, según lo dispongan los estatutos.

9. Intermediar para conseguir artículos de consumo y elementos de trabajo a precio de costo para sus afiliados.

10. Adquirir y poseer los bienes muebles e inmuebles que requieran a cualquier título.

11. “Designar las comisiones de reclamo permanentes o transitorias, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden” (Guerrero, 2011, 163).

12. Presentar pliegos de peticiones sobre las condiciones de trabajo o sobre los desacuerdos con

los empleadores, designar a los negociadores, y nombrar a los árbitros y conciliadores a los que haya lugar, de acuerdo a los arts. 373 y 374 del CST (1950).

13. Y cuando haya lugar, declarar la huelga según el procedimiento legal.

### ***2.3.5 Clasificación de los Sindicatos***

Guerrero (2011), nos propone la siguiente calificación de acuerdo a lo establecido en los arts. 356 y 414 del CST (1950):

a. Según el orden legislativo, puede ser:

1. De empresa: están formados por trabajadores de una misma empresa, sin distingo de su profesión u oficio en la misma.

2. De industria: están formados por trabajadores de una misma rama industrial o rama económica, pero pueden ser de diferentes empresas.

3. Gremiales: están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio.

4. De oficios varios: están formados por trabajadores de diversas profesiones u oficios. Solo se pueden formar en lugares donde no hay trabajadores de una misma actividad u oficio, y solo pueden existir mientras se mantengan estas condiciones.

5. De empleados públicos: están formados por trabajadores de la administración pública vinculados por acto reglamentario.

6. De trabajadores oficiales: están formados por trabajadores de la administración pública vinculados por contrato de trabajo.

7. Mixtos: están formados por trabajadores y empleados oficiales.

Según la doctrina, puede ser:

1. Legal: creado de acuerdo a las normas legales vigentes.

2. De hecho: creado sin cumplir los requisitos legales.

3. Obligatorio: está formado por todos los trabajadores de una profesión u oficio que beben

inscribirse de manera obligatoria.

4. Voluntario: permite desempeñar un oficio sin pertenecer a un sindicato.
5. Mixto: formado por trabajadores y jefes.
6. Plural: reconoce el derecho a formar más sindicatos de un mismo tipo.
7. Único: se limita únicamente a la representación profesional.
8. Abierto: no hay requisito para la afiliación.
9. Cerrado: cuando existen requisitos que limitan el ingreso de los trabajadores.
10. Local: según su actuación territorial.
11. Agrícola: se forma por fuera de los centros urbanos o industriales.
12. Blanco: está formado por trabajadores, pero dirigido en secreto por los patronos.
13. Amarillo: “el opuesto a la lucha de clases y a la acción directa” (Guerrero, 2011, p. 167).
14. Revolucionario: su objetivo es la lucha contra el capital.
15. Horizontal: no importa la empresa donde trabaje o el salario que tenga, importa la actividad que hace como trabajador.
15. Vertical: se tienen en cuenta factores externos a la actividad del trabajador, como la empresa de la que proviene.

### ***2.3.6 La Representación de los Sindicatos***

La jurisprudencia ha establecido las reglas que definen la representatividad sindical y se encuentran contenidas principalmente en la sentencia C-567 de 2000, C-495 de 2015 y C-668 de 2000, y se pueden resumir de la siguiente manera:

De acuerdo a la Constitución (1991) en el art. 39 y a lo dispuesto por el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo en el art. 2, los trabajadores de una misma empresa pueden formar dos o más sindicatos de base, según lo consideren conveniente. Ahora bien, para la realización efectiva del derecho de asociación sindical el trabajador será representado por el

sindicato al que se afilie, y dicha representación no puede ser impuesta por el patrono o la ley, aún si ninguno de los sindicatos agrupa a la mayoría de trabajadores.

Así lo presenta la Corte Constitucional (C-668, 2008):

“Así, pues, a partir de la sentencia C-567/00, la representación sindical se caracteriza por lo siguiente: 1) Al interior de una misma empresa pueden coexistir varios sindicatos de empresa o de base; 2) El sindicato mayoritario tendrá la representación de todos los trabajadores de la empresa para efectos de la negociación colectiva; 3) La representación de los sindicatos minoritarios para efectos de la negociación colectiva corresponde a cada una de las organizaciones sindicales; 4) Cada uno de los sindicatos minoritarios podrá adelantar su proceso de negociación colectiva, con la advertencia que, que para efectos del Decreto 904 de 1951, las convenciones colectivas posteriores a la primera se incorporarán a ella” (sección 2.3).

En este mismo pronunciamiento, la Corte (2008) recuerda que el derecho de los trabajadores a negociar libremente con el empleador, es un elemento esencial de la libertad sindical, y por lo mismo, los sindicatos minoritarios son autónomos para presentar pliegos de peticiones y llegar acuerdos o hacer huelga según consideren.

### ***2.3.7 Fundación de un Sindicato***

De acuerdo al CST (1950), el procedimiento es el siguiente. Una vez reunidos los trabajadores interesados en asociarse, en número no inferior a 25 personas, deben elaborar un acta de fundación que contenga: nombres, documentos de identidad, su actividad laboral, el nombre y objeto de la asociación. Aunque no es necesario discutir y aprobar los estatutos de la asociación en la reunión inicial, esto debe hacerse junto con la designación de los cargos directivos y deberá quedar registrado en el acta que se suscriba. A partir de la asamblea constitutiva que declara la fundación del sindicato, pasa a gozar de personería jurídica, pero debe surtir una etapa de registro ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para lo cual cuenta con un término legal de 5 días hábiles

desde la asamblea constitutiva. En caso de no existir oficina del Ministerio de Trabajo en el sitio de fundación, la inscripción se hará ante el alcalde quien se encargará de remitir la información al Ministerio. El Ministerio cuenta con un término de 15 días hábiles para dar respuesta a la solicitud de inscripción. Si pasado el término el Ministerio no se ha pronunciado, el sindicato queda inscrito automáticamente.

Es necesario recordar que en nuestro ordenamiento legal no están permitidos los sindicatos mixtos, por lo que la organización sindical debe estar conformada por trabajadores o por patronos. Estos últimos pueden conformar sindicatos para lo que necesitan un número mínimo de 5 afiliados. Sobre la capacidad para pertenecer a un sindicato, la ley establece que los mayores de 14 años pueden afiliarse junto con autorización expresa de su representante legal, y a falta de este, del inspector de trabajo o el alcalde.

### ***2.3.8 Modificación de los Estatutos***

La asamblea general sindical es la autoridad reconocida de manera legal para adelantar cualquier modificación a los estatutos y cuenta con un término legal de 5 días hábiles desde su aprobación, para remitir la copia del acta donde consten las reformas aprobadas con la firma de todos los presentes, al Ministerio de Trabajo (CST, 1950).

### ***2.3.9 Cuota Sindical***

La cuota sindical hace parte del patrimonio de la organización. Consiste en “aportes o contribuciones que los afiliados deben hacer periódicamente” a la organización. Según el ordenamiento legal, hay cuotas ordinarias y extraordinarias. Siempre que la asociación decreta el cobro de una cuota, sea ordinaria o extraordinaria, el empleador queda obligado a retener del salario del trabajador, el monto de la cuota y poner este dinero a disposición del sindicato. Para el pago de la cuota extraordinaria es necesario presentar copia autenticada del acta de la asamblea en que se aprobó. Para el pago de la cuota ordinaria basta con que el Fiscal y el secretario del sindicato

comuniquen por medio de certificado el valor y la nómina de afiliados. En caso de desvinculación de algún afiliado, sea por renuncia o expulsión, se debe comunicar por escrito al empleador para que no continúe el cobro de la cuota sindical (CST, 1950).

Ahora bien, la Ley 50 de 1990 art. 68 establece que, en caso de existir una convención colectiva de trabajo, los trabajadores no sindicalizados pueden beneficiarse de esta y por el término de su vigencia, pero impone el deber del pago de la “cuota por beneficio convencional”, que corresponde a “una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato”. Y el empleador está obligado a “Retener y entregar a la organización sindical las sumas que los trabajadores no sindicalizados deben pagar a éstas por beneficio de la convención colectiva en los términos del artículo 68 de la Ley 50 de 1990 (...)” (Decreto 2264, 2013) Igual derecho tienen las federaciones y confederaciones, de solicitar al empleador que retenga, de la cuota sindical, el valor con que dicha organización debe contribuir a esta. Para hacer efectivo este derecho, el comité ejecutivo de la federación o confederación debe presentar certificación expedida por el Ministerio de Trabajo en que conste: su existencia legal, que sus cuentas periódicas han sido aprobadas y que el sindicato es su filial. Dejarán de ser deducidas cuando el sindicato presente a su empleador carta de retiro de la organización, o cuando la federación o confederación presente el documento que decretó su expulsión. En ambos casos, se debe presentar copia autenticada.

### ***2.3.10 Asamblea General***

Es el encuentro de los afiliados a la organización sindical y es el órgano de mayor autoridad al interior del mismo. Existen dos asambleas: la fundacional y la general. La asamblea fundacional se reúne por única vez con el propósito de su nombre, pero puede extenderse en diferentes sesiones. La asamblea general se reúne periódicamente y va a existir mientras exista la organización sindical. La ley establece que dicho órgano deberá reunirse por lo menos cada 6 meses y para que sus decisiones tengan validez, necesita cumplir con el requisito del quórum estatutario que no puede

ser inferior a la mitad más uno de los afiliados, contando únicamente los votos de los presentes. Y cuando no sea posible la presencia de los afiliados, la organización puede hacer uso de otros sistemas que garanticen su participación (CST, 1950).

El CST art. 376, atribuye a la asamblea general de manera exclusiva, la titularidad de las siguientes funciones:

- a. La modificación de estatutos
- b. La fusión con otros sindicatos
- c. La afiliación a federaciones o confederaciones y el retiro de ellas
- d. La sustitución en propiedad de los directores que llegaren a faltar y la destitución de cualquier director
- e. La expulsión de cualquier afiliado
- f. La fijación de cuotas extraordinarias
- g. La aprobación del presupuesto general
- h. La determinación de la cuantía de la caución del tesorero
- i. La asignación de los sueldos
- j. la aprobación de todo gasto mayor de un equivalente a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto
- k. La adopción de pliegos de peticiones que deberán presentarse a los {empleadores} a más tardar dos (2) meses después
- l. La designación de negociadores; la elección de conciliadores y de árbitros
- m. La votación de la huelga en los casos de la ley
- n. La disolución o liquidación del sindicato.

### ***2.3.11 Junta Directiva***

Para ser parte de la junta directiva de la organización sindical, la Ley establece como requisito

sine qua non que el designado sea miembro del sindicato, y los demás incluidos en los estatutos. También establece que no podrán ser parte los trabajadores afiliados que representen al empleador ni quienes ocupen puestos de dirección en la empresa. A la vez, la Ley establece que la votación para la elección de la junta directiva debe ser secreta y asigna el cargo de Fiscal del sindicato al sector mayoritario entre las minorías (CST, 1950).

### ***2.3.12 Subdirectivas y Comités Seccionales***

El sindicato tiene la autonomía de incluir en sus estatutos la posibilidad de crear Subdirectivas o Comités, en los municipios distintos al de su domicilio principal. Para crear una Subdirectiva debe contar con un número no inferior a 25 afiliados y, en el caso del Comité, con un número no inferior a 12 miembros. La ley establece que no puede haber más de una subdirectiva o comité por municipio (CST, 1950). Y para hacer parte no es requisito que el trabajador comparta el domicilio de la subdirectiva o comité (Guerrero, 2011).

### ***2.3.13 Actas y Constancias***

Cualquier trabajador afiliado puede solicitar que se registren en el acta, sea de una reunión de junta directiva o asamblea general, los nombres de los presentes al momento de tomar una decisión, así como pedir que se realice la votación so pena de nulidad. El acta es el documento que sirve como prueba ante cualquier duda o controversia, pero esta debe ser autenticada por el secretario del sindicato (Guerrero, 2011).

### ***2.3.14 Libros de Registro***

Una vez conformado el sindicato y elegida la junta directiva provisional, la ley ordena que se deben abrir los siguientes libros:

- a. de afiliación
- b. de actas de la asamblea general
- c. de actas de la junta directiva

d de inventarios y balances

e. de ingresos y de egresos,

estos libros deben ser registrados por el respectivo Inspector de Trabajo quien se encargará de foliar y rubricar cada página. Está prohibido alterar o modificar las anotaciones y registros que se hagan en los libros. Cualquier error, aclaración o demás, debe hacerse de manera posterior y su inscripción será como cualquier otra. El incumplir esta norma u ocultar alguna modificación o alteración, acarrea sanción legal (CST, 1950).

### ***2.3.15 Fuero Sindical***

Los titulares de esta garantía son “a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más (...)”

d) <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.”

Además, también gozan de esta garantía “los servidores públicos, exceptuando aquellos que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración” según el art.

406 del CST. La Corte ha dicho que no gozan de esta garantía los trabajadores vinculados por contrato laboral a término fijo (Guerrero, 2011).

Es una garantía de rango constitucional y es la principal base de la libertad sindical. Su objetivo es darle la seguridad al trabajador de que gozará de una estabilidad y permanencia en su puesto de trabajo (Guerrero, 2011). Esta garantía incluye la prohibición de ser despedidos, y por regla no pueden ser trasladados ni desmejorados en sus condiciones laborales, “sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo” (CST, art. 405).

Los trabajadores fundadores tienen derecho a esta garantía desde el mismo momento de la fundación de la organización. La doctrina del Tribunal Superior de Bogotá en su doctrina ha dejado claro que su reconocimiento no depende de la decisión del Ministerio de Trabajo sobre la inscripción en el registro sindical. Si bien la fundación de un sindicato es un procedimiento alejado de las formalidades, es necesario la comunicación a su empleador del acta de fundación (Guerrero, 2011). En la Convención Colectiva puede ampliarse el término legal del fuero sindical para los miembros de la Junta Directiva y de las Subdirectivas o Comités Seccionales.

Existe un fuero especial que es llamado ‘fuero circunstancial’ y se presenta en los casos en que trabajadores sindicalizados y no sindicalizados hubieran participado en la entrega de un pliego de peticiones al empleador y en la etapa de negociación. Guerrero (2011) señala que en “la práctica, este fuero es inexistente, pues para la jurisprudencia los despidos ilegales que se hagan dentro de las etapas de negociación del conflicto dan lugar al pago de la indemnización tarifada prevista en la ley y no al reintegro.” (p. 237) La ley señala los eventos en los que se puede dar la terminación del contrato sin previo control judicial, y son los siguientes:

- a. Por la realización de la obra contratada
- b. Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio
- c. Por mutuo consentimiento

- d. por sentencia de autoridad competente

Nuestro ordenamiento legal también contempla causas que, en caso de aparecer probadas, facultan al juez para ordenar levantar el fuero sindical, y son:

- a. La liquidación o clausura definitiva del sitio de trabajo y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte días.
- b. Y las contempladas en el art. 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, que son las causas que permiten una terminación justa del contrato de trabajo, que son:

“1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes, y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores. 4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas. 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores. 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. 7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que

posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato. 8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa. 9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono. 10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales. 11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento. 12. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes. 13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada. 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa. 15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.”

No va a ser necesaria la intervención judicial cuando en mandato de una sanción disciplinaria se ordene la suspensión del trabajador, ni por las simples suspensiones de contrato de trabajo (CST,

1950).

## 2.4 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria “SINTRAINAGRO”<sup>1</sup>

SINTRAINAGRO se identifica como una organización sindical de primer grado, inscrita en la rama de la industria. Se declara “autónomo e independiente” y se define como “un sindicato democrático, civilista y pluralista.” Reconoce su significancia social en el marco del Estado Social de Derecho, como medio para contribuir a la democracia en defensa de los intereses de sus trabajadores afiliados y del pueblo en general. Persigue la unidad de los trabajadores en un solo sindicato nacional de industria.

A SINTRAINAGRO pueden afiliarse los trabajadores vinculados sea de manera directa o indirecta con la industria, mediante “contrato de trabajo o cualquier otra modalidad de contratación civil o comercial”, a cualquier empresa que realice su actividad económica en el sector agropecuario. Su domicilio principal se encuentra en la ciudad de Medellín y admite la posibilidad de crear Subdirectivas o Comités Seccionales en cualquier municipio del país.

### Tabla 1

*Funciones de SINTRAINAGRO en relación con la normatividad laboral vigente*

| <b>Código Sustantivo del Trabajo</b> | <b>Estatutos</b>                                                                                                                                           |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                      | a. Estimular la participación de sus afiliados en la vida económica, social y política del país en general y de las zonas donde estos tengan su domicilio. |
|                                      | b. Estimular y participar en procesos de                                                                                                                   |

<sup>1</sup> La fuente de la información presentada en esta parte del informe son los Estatutos de SINTRAINAGRO, con personería jurídica No. 002581 del 24 de julio de 1975.

---

concertación entre el Estado, los empleadores y las organizaciones de los trabajadores.

---

c. Participar, estimular y fortalecer los procesos de unidad a nivel de Federaciones y Centrales Sindicales Nacionales e Internacionales.

---

|                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Art. 373. 1). Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.</p> | <p>d. Estudiar las características de las respectivas labores de las profesiones y/u ocupaciones, los salarios, prestaciones, horarios, riesgos, sistemas de protección de accidentes y demás condiciones de trabajo de sus afiliados, para procurar su mejoramiento y su defensa, buscando con ello un beneficio económico y social para los mismos.</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

---

|                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Art. 373. 2). Propulsar el acercamiento de {empleadores} y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el</p> | <p>e. Procurar el acercamiento de empleadores y trabajadores sobre base de justicia, respeto mutuo y de subordinación a la ley, colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

---

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| incremento de la economía general.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | economía en general.                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Art. 373. 3). Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.                                                                                                                                                                                  | f. Celebrar convenciones colectivas de trabajo con las empresas, garantizar su cumplimiento por parte de los firmantes, y ejercer los derechos que de ellos nazcan.                                                                                                                                                         |
| Art. 373. 4). Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los {empleadores} y ante terceros.                                                                                                                | g. Asesorar a sus afiliados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad, ocupación o profesión correspondiente y representarlos ante las autoridades administrativas, los empleadores y terceros.                                                                                    |
| Art. 373. 5). Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los {empleadores} y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación. | h. Representar en juicio ante cualquier autoridad u organismo los intereses económicos comunes o generales de los afiliados o de la profesión respectiva y representar esos mismos intereses ante los empleadores y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolver por arreglo directo o mediación. |
| Art. 373. 6). Promover la educación técnica                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | i. Promoverla educación sindical, técnica y                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| y general de sus miembros                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | general de sus afiliados.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Art. 373. 7). Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | j. Prestar solidaridad a sus afiliados en caso de enfermedad, desastres o calamidades públicas y domésticas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | k. Prestar solidaridad a otras organizaciones sindicales y gremiales en situaciones de conflicto y riesgos.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Art. 373. 8). Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos | l. Promover la creación y fomentar el desarrollo de fundaciones, cooperativas, cajas de ahorro, entidades educativas, como, escuelas, colegios y universidades, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de empleo, clínicas, institutos de investigación, centros de conciliación en derecho y equidad, y demás organizaciones sociales en pro de los intereses de los trabajadores que considere la junta nacional, adecuados a los fines contemplados en los estatutos. |
| Art. 373. 9). Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | m. Servir de intermediario para la adquisición y distribución entre los afiliados                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

---

|                                                                                                       |                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| <p>afiliados de artículos de consumo, materias de primas y elementos de trabajo a precio de costo</p> | <p>de artículos de consumo, materia prima y elementos de trabajo.</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|

---

|                                                                                                                                               |                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Art. 373. 10). Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.</p> | <p>n. Adquirir cualquier título y poseer los bienes muebles o inmuebles que se requieran para el ejercicio de sus actividades.</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

---

ñ. Propender por la equidad en las relaciones de los trabajadores y trabajadoras afiliados y luchar contra cualquier forma de discriminación por razones de sexo, raza o religión.

---

o. Participar en procesos y actividades que lleven al fortalecimiento de la sociedad civil, el Estado Social de Derecho y a la contribución a la democracia económica, social y política.

---

|                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Art. 374. 1). Designar las comisiones de reclamos permanentes o transitorias, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden.</p> | <p>p. Designar entre sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes o transitorios y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias, de gestión o de control que se acuerden</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

---

|                                                      |                                                       |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| <p>Art. 374. 2). Presentar pliegos de peticiones</p> | <p>q. Presentar pliegos de peticiones relativos a</p> |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|

---

---

|                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los {empleadores}, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios. | las condiciones sociales, culturales, económicas y de trabajo de sus afiliados o a las diferencias con los empleadores, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidos por la ley o la convención a un procedimiento distinto. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

---

|                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. 374. 3). Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los afiliados que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar. | r. Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los negociadores y nombrar los árbitros a que haya lugar. |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

---

|                                                                         |                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. 374. 4). Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la Ley | s. Declarar la huelga de acuerdo con los presentes estatutos y las normas laborales que rigen sobre la materia. |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

---

t. Firmar y garantizar el cumplimiento de las convenciones colectivas de trabajo, haciendo para ella uso de las herramientas que la ley y las mismas convenciones estipulan.

---

*Nota.* Esta tabla compara cada una de las funciones establecidas en los estatutos de SINTRAINAGRO y su correspondencia con su fundamento legal en el Código Laboral.

De acuerdo al CST art. 19, los órganos de dirección son los siguientes:

- a. La Asamblea General de Afiliados.
- b. La Asamblea Nacional de Delegados.
- c. La Junta Directiva Nacional.
- d. La Asamblea Seccional de afiliados o delegados.
- e. Las Juntas Directivas de las Subdirectivas Seccionales
- f. Los Comités Seccionales (que se crean con un mínimo de 12 afiliados en Municipios donde no sea posible la conformación de Seccionales)
- g. Los Comités Obreros

Es deber de cada uno de los afiliados: cumplir lo ordenado por los órganos de Dirección, mantener un comportamiento adecuado y leal con sus compañeros, participar de las diferentes actividades programadas por la organización, pagar a tiempo las cuotas ordinarias y extraordinarias, y presentar excusas motivadas por escrito cuando falte a alguna de sus obligaciones (CST, 1950).

La participación del afiliado en los diferentes espacios sindicales depende del estado de sus cuotas con la organización. Si está al día tiene voz y voto, y si están atrasados en el pago de sus cuotas por más de dos meses, no tienen voto en las asambleas (CST, 1950).

#### ***2.4.1 Estructura***

La forma de organización de SINTRAINAGRO es definida por sus estatutos, y a su vez, encomienda a la Junta Directiva Nacional, el determinar “las funciones y procedimientos, los cargos y salarios de cada uno de los funcionarios”. También existe la posibilidad de crear comisiones accidentales o permanentes por parte de la Junta Directiva Nacional o Seccionales, integradas por cinco miembros. De manera general, SINTRAINAGRO está organizado por *Departamentos* de la siguiente manera:

**2.4.1.1 Departamento Administrativo y Financiero.** Aunque en los estatutos no se encuentra

un apartado especificando las funciones de este Departamento, como sí sucede para los demás, se designa a la Junta Nacional como la encargada de “Ejecutar las políticas financieras del sindicato” (Art. 30, numeral 5), y es el presidente nacional y de seccional, según corresponda, el encargado de “Presentar los estados financieros, para aprobación de la Asamblea general de Delegados” (Art. 31, literal t).

**2.4.1.2 Departamento de Comunicaciones.** Se encarga de la elaboración y ejecución del “plan de comunicaciones interno y externo del Sindicato”. Además, es el encargado “de la imagen corporativa del sindicato y su posicionamiento ante los medios masivos y la sociedad en general” (art. 37, numeral 5).

**2.4.1.3 Departamento de Relaciones Laborales y Negociación.** Se encarga de formar y dotar de herramientas para la negociación a trabajadores y directivos, “hacer seguimiento a la convención colectiva y asesorar en la solución de los conflictos laborales individuales y colectivos de los afiliados” (art. 37, numeral 2).

**2.4.1.4 Departamento de Educación.** Se encarga de “los programas y proyectos de educación sindical, técnica, y general de los afiliados y sus familias”, lo que incluye el estudio sobre los asuntos del agro y las relaciones laborales en el mismo. (art. 37, numeral 4)

**2.4.1.5 Departamento de Organización.** Se encarga de dinamizar la organización del sindicato y fortalecer así sus estamentos, que son los directivos y los comités obreros (art. 37, numeral 1).

**2.4.1.6 Departamento de Bienestar Social.** Se encarga de realizar la gestión social del sindicato en seguridad social y vivienda. (art. 37, numeral 3)

## **2.4.2 Sanciones**

Se reconoce la autoridad del Ministerio de Trabajo cuando haya una violación de la ley, y en dado caso de incumplir una norma estatutaria o faltar a la disciplina sindical, se deberá comprobar la situación y oír en descargos al indiciado, y si se encuentra responsable de alguna conducta

disciplinable, será, según corresponda, la Junta Directiva Nacional, la Junta Directiva Seccional o la asamblea, la encargada de sancionar al trabajador. Las sanciones van desde el requerimiento hasta la multa, y en los directivos puede llevar a su revocatoria. También se contempla la posibilidad de expulsión, pero las causales para esta son taxativas.

### **2.4.3 Retiro**

De acuerdo a la ley, cualquier trabajador afiliado al sindicato puede retirarse, teniendo como única obligación “la de pagar las cuotas vencidas y pasar el aviso a la Junta Directiva de la Seccional respectiva o Junta Directiva Nacional” (Art. 50). Su retiro no implica perder los derechos que le corresponden.

### **2.4.4 Formas de Disolución del Sindicato**

El sindicato se puede disolver de tres formas. La primera es por el acuerdo entre al menos las dos terceras partes de los afiliados; la segunda, por sentencia judicial y, la tercera, por reducción del número de miembros mínimos requeridos de manera legal, esto es, menos de veinticinco afiliados.

## **3. Segundo Informe**

### **3.1 Ley 100 de 1993**

La Ley 100 de 1993 es la normativa que creó el *Sistema de Seguridad Social Integral* en Colombia, estructurando los regímenes de pensiones, salud y riesgos laborales. Uno de sus pilares es la protección de los trabajadores que sufren una pérdida de capacidad laboral, ya sea por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad laboral. Esta ley establece los mecanismos para calificar dicha pérdida y acceder a beneficios como la *pensión de invalidez*. A través de la pensión de invalidez, se brinda un apoyo económico a quienes enfrentan una incapacidad permanente, permitiéndoles mantener un nivel de vida digno. Además, el procedimiento de calificación de la pérdida de capacidad laboral asegura que las decisiones sean técnicas y objetivas,

basadas en evaluaciones médicas especializadas.

### ***3.1.1 Pérdida de Capacidad Laboral***

La *pérdida de capacidad laboral* se refiere a la disminución de la habilidad de una persona para desempeñar sus actividades laborales debido a una enfermedad o accidente. Esta pérdida puede ser:

**3.1.1.1 Temporal.** Cuando la incapacidad es transitoria y se espera que la persona se recupere.

**3.1.1.2 Permanente.** Cuando la incapacidad es irreversible y afecta al menos el 50% de la capacidad laboral del individuo. En este caso, se habla de *invalidez*. Y se conoce como invalidez por enfermedad común cuando la causa no está relacionada con el trabajo, o invalidez por accidente de trabajo o enfermedad laboral cuando la causa está directamente vinculada a las condiciones laborales.

### ***3.1.2 Procedimiento de Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral***

**3.1.2.1 Reporte del evento.** El trabajador debe reportar el accidente de trabajo o la enfermedad laboral a su empleador y a la ARL correspondiente. El empleador debe notificar el evento a la ARL dentro de los 2 días hábiles siguientes al conocimiento del hecho.

**3.1.2.2 Atención médica inicial.** La ARL debe brindar atención médica inmediata al trabajador a través de su red de prestadores de servicios de salud. Durante esta etapa, se busca estabilizar al trabajador y determinar si existe una posible pérdida de capacidad laboral.

**3.1.2.3 Estabilización clínica.** Una vez el trabajador recibe tratamiento médico, se espera a que alcance un estado de estabilización clínica, es decir, que su condición médica no mejore ni empeore significativamente con tratamientos adicionales. Este paso es crucial, ya que la calificación de pérdida de capacidad laboral solo puede realizarse una vez el trabajador esté clínicamente estable.

**3.1.2.4 Remisión al comité de calificación de pérdida de capacidad laboral.** Cuando el trabajador alcanza la estabilización clínica, el médico tratante lo remite al Comité de Calificación

de Pérdida de Capacidad Laboral. Este comité está conformado por profesionales de la salud (médicos, fisiatras, entre otros) designados por la ARL.

**3.1.2.5 Evaluación y calificación.** El comité evalúa al trabajador mediante exámenes médicos, pruebas diagnósticas y análisis de su historia clínica. Se determina el porcentaje de pérdida de capacidad laboral con base en:

- La naturaleza de la enfermedad o lesión.
- Las secuelas físicas o psicológicas.
- El impacto en la capacidad del trabajador para desempeñar sus labores habituales.

La calificación se expresa en un porcentaje, que puede ser:

- Parcial: Cuando la pérdida de capacidad laboral es inferior al 50%.
- Total: Cuando la pérdida de capacidad laboral es igual o superior al 50%.

**3.1.2.6 Emisión del dictamen.** El comité emite un dictamen en el que se establece el porcentaje de pérdida de capacidad laboral y las recomendaciones para el trabajador. Este dictamen es vinculante y debe ser notificado al trabajador, al empleador y a la ARL.

**3.1.2.7 Consecuencias de la calificación.** Dependiendo del porcentaje de pérdida de capacidad laboral, se aplican las siguientes medidas:

### ***3.1.3 Pérdida parcial***

Tiene lugar cuando el trabajador sufre una pérdida de capacidad laboral de menos del 50%. El trabajador puede continuar laborando, pero en condiciones adaptadas a sus capacidades. La ARL se encuentra en la obligación legal brindar rehabilitación y reentrenamiento laboral. El trabajador tiene derecho a una indemnización equivalente a un porcentaje de su salario base, calculado según el grado de incapacidad.

### ***3.1.4 Pérdida total***

Tiene lugar cuando el trabajador sufre una pérdida de capacidad laboral del 50% o más. El trabajador es declarado en incapacidad permanente y no puede continuar desempeñando sus labores habituales. Tiene derecho a una pensión de invalidez por parte de la ARL, la cual se calcula en función de su salario base y el porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Si la pérdida es superior al 50%, el trabajador también puede acceder a servicios de rehabilitación y reentrenamiento laboral.

### ***3.1.5 Reclamos y recursos***

Si el trabajador no está de acuerdo con el dictamen del comité, puede presentar un escrito de desacuerdo o inconformidad ante la entidad (EPS, ARL o AFP) que haya emitido el dictamen en primera oportunidad; para ello cuenta con un término de 10 días hábiles siguientes a la notificación del dictamen. La entidad remite el caso a la Junta Regional de Calificación de Invalidez. Si la inconformidad subsiste, el trabajador puede presentar Recurso de Reposición y, en subsidio, de apelación ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez. Las decisiones de la Junta Nacional son de segunda y última instancia, por lo que frente a ellas no procede ningún recurso. Si el desacuerdo persiste, el Decreto 1352 de 2013 art. 44 establece que el trabajador puede presentar demanda ordinaria laboral con el fin de controvertir el dictamen.

### ***3.1.6 Seguimiento y revisión***

En algunos casos, la ARL puede programar revisiones periódicas para evaluar si el trabajador ha mejorado o empeorado su condición. Así mismo, si el trabajador recupera total o parcialmente su capacidad laboral, la ARL puede modificar o suspender los beneficios.

El proceso para calificar la pérdida de capacidad laboral y determinar si una persona es elegible para una pensión de invalidez es el siguiente:

### ***3.1.7 Evaluación médica inicial***

El trabajador debe ser evaluado por un médico tratante, quien emite un diagnóstico y determina si existe una posible pérdida de capacidad laboral. Si se sospecha una invalidez permanente, el caso se remite a una *Junta de Calificación de Invalidez*.

### ***3.1.8 Junta de calificación de invalidez***

Esta junta está conformada por médicos especialistas designados por la entidad administradora de pensiones (Colpensiones o una AFP) o por el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) en caso de accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

La junta evalúa:

- i. El grado de pérdida de capacidad laboral (debe ser igual o superior al 50%).
- ii. La causalidad (si la invalidez es por enfermedad común o relacionada con el trabajo).
- iii. La permanencia de la condición (si la invalidez es definitiva).

### ***3.1.9 Dictamen de invalidez***

Si la junta determina que el trabajador cumple con los criterios de invalidez, emite un dictamen que certifica la pérdida de capacidad laboral permanente. Este dictamen es el documento clave para solicitar la pensión de invalidez.

### ***3.1.10 Requisitos para acceder a la pensión de invalidez***

**3.1.10.1 Afiliación al sistema.** El trabajador debe estar afiliado al Sistema General de Pensiones (Régimen de Prima Media o Régimen de Ahorro Individual).

**3.1.10.2 Tiempo de cotización.** Para invalidez por accidente de trabajo o enfermedad laboral no se exige tiempo mínimo de cotización.

**3.1.10.3 Certificación médica.** El dictamen de la Junta de Calificación de Invalidez es obligatorio.

### ***3.1.11 Revisión y revisabilidad***

La pensión de invalidez está sujeta a revisiones periódicas para verificar si el beneficiario ha recuperado su capacidad laboral. Si se comprueba una mejoría significativa, la pensión puede ser suspendida o modificada.

En caso de muerte de un trabajador como consecuencia de una enfermedad laboral o un accidente de trabajo, la Ley establece una serie de beneficios y compensaciones para los beneficiarios del fallecido. El procedimiento es el siguiente:

### ***3.1.12 Reporte del fallecimiento***

El empleador debe reportar el fallecimiento a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) dentro de los 2 días hábiles siguientes al evento. La ARL inicia el proceso de verificación para determinar si la muerte está relacionada con una enfermedad laboral o un accidente de trabajo.

**3.1.12.1 Investigación y calificación.** La ARL realiza una investigación para establecer si la muerte está directamente relacionada con una enfermedad laboral o un accidente de trabajo. Si se confirma la relación, se procede a reconocer los beneficios a los beneficiarios.

**3.1.12.2 Beneficios para los beneficiarios.** Los beneficiarios del trabajador fallecido tienen derecho a las siguientes prestaciones:

**3.1.12.2.1 Auxilio funerario.** La ARL cubre los gastos funerarios del trabajador fallecido. El monto del auxilio funerario equivale al 100% del salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) al momento del fallecimiento.

**3.1.12.2.2 Pensión de sobrevivientes.** Los beneficiarios tienen derecho a una pensión de sobrevivientes, que se calcula en función del salario base de cotización del trabajador fallecido. El monto de la pensión depende del número de beneficiarios:

Un solo beneficiario: 45% del salario base.

Dos beneficiarios: 50% del salario base.

Tres o más beneficiarios: 55% del salario base.

La pensión se distribuye entre los beneficiarios de acuerdo con las normas legales.

**3.1.12.3 Indemnización adicional.** En caso de que el trabajador fallecido no tuviera beneficiarios con derecho a pensión (por ejemplo, no tenía cónyuge, hijos o padres dependientes), se paga una indemnización única equivalente a 10 años de la pensión que le hubiera correspondido al trabajador.

**3.1.12.4 Requisitos para acceder a los beneficios.** Los beneficiarios deben acreditar su relación con el trabajador fallecido (por ejemplo, con certificados de matrimonio, registros civiles de hijos, declaraciones de dependencia económica, etc.). La ARL puede solicitar documentación adicional para verificar la elegibilidad de los beneficiarios.

**3.1.12.5 Duración de la pensión de sobrevivientes.** La pensión se paga de por vida y no importa que contraiga nuevo matrimonio o forme una nueva unión marital de hecho (Corte Constitucional de Colombia, 2008, sección 5). En el caso de hijos menores de 18 años, la pensión se paga hasta que cumplan 18 años; si están estudiando, se extiende hasta los 25 años. En el caso de hijos con discapacidad, la pensión se paga de manera indefinida, siempre que la discapacidad los incapacite para trabajar. En el caso de padres dependientes, la pensión se paga mientras dependan económicamente del trabajador fallecido.

**3.1.12.6 Proceso de reclamación.** Los beneficiarios deben presentar la reclamación ante la ARL correspondiente, acompañada de la documentación requerida (certificado de defunción, documentos que acrediten la relación familiar, etc.). La ARL tiene un plazo de 15 días hábiles para resolver la reclamación y comenzar con el pago de los beneficios.

**3.1.12.7 Reclamos y recursos.** Si la ARL niega la relación entre el fallecimiento y la enfermedad laboral o el accidente de trabajo, los beneficiarios pueden presentar un recurso de reposición ante la ARL. Si el recurso de reposición no es favorable, los beneficiarios pueden acudir

ante un Juez Laboral para impugnar la decisión.

### ***3.1.13 Responsabilidad del empleador***

El empleador debe garantizar que el trabajador estuviera afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) al momento del accidente o enfermedad. Si el empleador no cumplió con esta obligación, puede ser sancionado y deberá asumir directamente el pago de las prestaciones a los beneficiarios.

### **3.2 Decreto Ley 1295 de 1994**

De acuerdo al Decreto-ley 1295 de 1994, en el artículo 44, es competencia del Gobierno Nacional expedir el "Manual Único de Calificación de invalidez" y la "Tabla Única de Valuación de Incapacidades". Por medio del Decreto 1507 de 2014, se expidió el actual "Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional".

El Manual es un instrumento técnico para evaluar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen; es una norma que aplica a todos los habitantes del territorio nacional, sin distingo de su relación contractual laboral, sector de trabajo, ocupación, edad, "tipo y origen de discapacidad o condición de afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, para determinar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen" (Ministerio del Trabajo, Decreto 1507, 2014, art. 2).

La evaluación se realiza de acuerdo a los dos Títulos del Manual, encontrando en el primero lo referente a la *Valoración de las deficiencias*, y en el segundo, a la *Valoración del rol laboral, rol ocupacional y otras áreas ocupacionales*. La pérdida de capacidad laboral se califica del 0 al 100% y cada una de estas valoraciones vale un 50 %. Esta ponderación sigue el *Método Basile*.

Ahora bien, una primera deficiencia que disminuya o afecte la capacidad funcional de una persona, da lugar a una "capacidad residual específica". Es posible que aparezcan nuevas deficiencias que afecten de igual manera la capacidad de la personal lo cual se verá reflejado al

momento de hacer la valoración en un porcentaje adicional. El Manual advierte que puede presentarse el caso, que, al sumar los porcentajes, el resultado supere el 100% de pérdida, lo cual no sería lógico. En estos casos, se hará uso de la *Fórmula de Balthazar* (Ministerio del Trabajo, Decreto 1507, 2014).

La *Fórmula de Balthazar* es una fórmula matemática que trabaja con dos valores cuando existen diferentes patologías físicas. El primero es la deficiencia de mayor porcentaje, cuyo valor debe restarse al 100%. Este resultado se multiplica por la segunda deficiencia, o en caso de haber más de dos deficiencias, se utilizará la de menor porcentaje. Este resultado se divide sobre 100 y así se obtiene el porcentaje de la capacidad residual de la persona.

El Manual divide la población en dos grandes grupos. En el primero incluye las “personas en edad económicamente activa”, clasificación conformada por las personas en edad de trabajar; incluye menores trabajadores, jubilados y pensionados que trabajan y adultos mayores que laboran. Y en un segundo grupo que incluye “bebés, niños, adolescentes y adultos mayores”.

Para nuestro informe, nos concentraremos en el primer grupo de personas. Este primer grupo, cuenta con un *rol laboral*, y el segundo, que agrupa a quienes según la ley no trabajan, tienen un *rol ocupacional* de juego, estudio y uso del tiempo libre o de esparcimiento según se define en el título 2, cap. 1 del Manual (Ministerio del trabajo, Decreto 1507, 2014).

### ***3.2.1 Metodología para la calificación de las deficiencias en el título primero***

El Manual establece unas tablas para su evaluación que en algunos casos contiene cinco clases (columnas) y en otros solo tres, según lo aplicable en cada capítulo y se enumeran de 0 a 4. Los valores porcentuales asignados para cada clase de deficiencia van de 0 a 100%. Como criterios de deficiencia se usan:

- i. Historial clínico.
- ii. Examen físico.

- iii. Estudios clínicos o resultados de prueba(s) objetiva(s).
- iv. Antecedentes funcionales o evaluación.

**Tabla 2**

*Modelo genérico de las tablas para las tablas de calificación de las deficiencias*

| <b>Clase funcional</b>                  | <b>Clase 0</b>                                                                             | <b>Clase 1</b>                                                                                            | <b>Clase 2</b>                                                                                                    | <b>Clase 3</b>                                                                                                | <b>Clase 3</b>                                 |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| <b>Valoración de la deficiencia (%)</b> | 0                                                                                          | Mínima %                                                                                                  | Moderada %                                                                                                        | Severa %                                                                                                      | Muy severa %                                   |
| <b>Grado de severidad (%)</b>           |                                                                                            | (A B C D E)                                                                                               | (A B C D E)                                                                                                       | (A B C D E)                                                                                                   | (A B C D E)                                    |
| <b>Historial clínico<sup>a</sup></b>    | Sin síntomas en la actualidad y/o con síntomas intermitentes que no requieren tratamiento. | Síntomas controlados con tratamiento continuo o síntomas intermitentes leves pese a tratamiento continuo. | Síntomas constantes leves pese a tratamiento continuo o síntomas intermitentes leves pese a tratamiento continuo. | Síntomas constantes moderados pese a tratamiento continuo o síntomas intermitentes severos pese a tratamiento | Síntomas constantes severos pese a tratamiento |

|                              |             |                   |                |                |                |
|------------------------------|-------------|-------------------|----------------|----------------|----------------|
|                              |             |                   |                | continuo.      | continuo.      |
|                              |             |                   |                | Hallazgos      | Hallazgos      |
|                              |             |                   | Hallazgos      | físicos        | físicos        |
|                              |             | Sin hallazgos     | físicos leves  | moderados      | severos que    |
|                              |             | físicos con       | de forma       | que ocurren    | ocurren de     |
|                              |             | tratamiento       | constante pese | de forma       | forma          |
| <b>Examen</b>                | Sin signos  | continuo o        | a tratamiento  | constante pese | constante pese |
| <b>físico o</b>              | de          | hallazgos físicos | continuo o     | a tratamiento  | a tratamiento  |
| <b>hallazgos</b>             | enfermedad  | leves que         | hallazgos      | continuo o     | continuo o     |
| <b>físicos<sup>b</sup></b>   | en la       | ocurren de        | físicos        | hallazgos      | hallazgos      |
|                              | actualidad. | forma             | moderados      | físicos        | físicos muy    |
|                              |             | intermitente.     | que ocurren    | severos que    | severos que    |
|                              |             |                   | de forma       | ocuren de      | ocurren de     |
|                              |             |                   | intermitente.  | forma          | forma          |
|                              |             |                   |                | intermitente.  | intermitente.  |
|                              |             |                   | Anormalidade   | Anormalidade   | Anormalidade   |
| <b>Estudios</b>              |             | Consistentement   | s leves        | s moderadas    | s severas      |
| <b>clínicos o</b>            |             | e normales con    | persistentes   | persistentes   | persistentes   |
| <b>resultados</b>            | Normales    | tratamiento       | pese a         | pese a         | pese a         |
| <b>de</b>                    | en la       | continuo o        | tratamiento    | tratamiento    | tratamiento    |
| <b>pruebas</b>               | actualidad. | anormalidades     | continuo o     | continuo o     | continuo o     |
| <b>objetivas<sup>c</sup></b> |             | leves e           | anormalidades  | anormalidades  | anormalidades  |
|                              |             | intermitentes.    | moderadas      | severas        | muy severas    |

---

intermitentes. intermitentes. intermitentes.

---

<sup>a b</sup> Los descriptores leve, moderado, severo y muy severo serán específicos para la enfermedad.

<sup>c</sup> Los descriptores serán los específicos de la enfermedad y se basarán en el número de anomalías encontradas.

---

*Nota.* Citado de Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, Decreto 1507 de 2014, Anexo técnico, numeral 5.

### Tabla 3

*Clasificación de los síntomas y signos de las deficiencias según su frecuencia en el tiempo*

| Clasificación          | Clasificación Porcentaje de presentación de signos y síntomas / día* |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Nunca u ocasionalmente | Hasta 33% del tiempo                                                 |
| Frecuente              | Entre 34% y 66% del tiempo                                           |
| Continuo               | 67% o más del tiempo                                                 |

\*Estimación sobre las 24 horas del día, teniendo presente que el nivel de exactitud es imposible de lograr clínicamente.

---

*Nota.* Citado de Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, Decreto 1507 de 2014, Anexo técnico, numeral 5.

### Tabla 4

*Clasificación según porcentaje de compromiso funcional o anatómico de la persona*

| Clasificación       | Porcentaje anatómico o funcional comprometido                                 |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| Mínimamente anormal | Anormalidad anatómica o funcional no mayor de 10%, generalmente asintomática. |

---

|                                                                  |                             |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| Alteración leve                                                  | Compromiso entre 11% y 25%. |
| Alteración moderada                                              | Compromiso entre 26% y 50%. |
| Alteración severa                                                | Compromiso entre 51% y 75%. |
| Alteración muy severa                                            | Mayor del 75%.              |
| Tener presente que el nivel de exactitud es imposible de lograr. |                             |

*Nota.* Citado de Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, Decreto 1507 de 2014, Anexo técnico, numeral 5.

**3.3.1.1 Metodología Para la Determinación del Grado en una Clase de Deficiencia.** El momento para hacer uso de esta metodología es cuando la persona objeto de la calificación alcance la Mejoría Médica Máxima (MMM) o cuando termine el proceso de rehabilitación integral y en todo caso antes de superar los quinientos cuarenta (540) días de haber ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

El método será el siguiente: El primer paso será identificar, de acuerdo con la patología, diagnóstico o secuela, la(s) deficiencia(s) que se van a calificar y, que están clasificadas en los capítulos posteriores del Manual. Posteriormente se selecciona la tabla apropiada y en ella, el criterio que se determinó como factor principal, el cual define la clase de 0 a 4.

Para determinar la clase del factor principal<sup>1</sup> se deberá asignar un valor predeterminado que será siempre el grado medio de cada clase o el valor único (valor entero). Si la clase tiene cinco grados (A B C D E) será “C”; si tiene tres grados (A B C) será “B”, como lo ilustra la siguiente tabla.

<sup>1</sup> Es el criterio utilizado en la calificación de las deficiencias y que determina la clase funcional en cada tabla de calificación; es, por lo tanto, el criterio de mayor importancia y objetividad. El criterio a utilizar para este factor se encuentra previamente definido en cada una de las tablas de los distintos capítulos, salvo algunas excepciones.

**Tabla 5**

*Ejemplo del encabezado de las tablas para la calificación de las deficiencias*

|                                    |                |                                |                                |                                |                                |
|------------------------------------|----------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| <b>Clase de deficiencia</b>        | <b>Clase 0</b> | <b>Clase 1</b>                 | <b>Clase 2</b>                 | <b>Clase 3</b>                 | <b>Clase 4</b>                 |
| <b>Rango de deficiencia global</b> | <b>0%</b>      | <b>1 a 5%</b>                  | <b>6 a 10%</b>                 | <b>11 a 15%</b>                | <b>16 a 20%</b>                |
| <b>Grado de severidad</b>          |                | 1 2 3 4 5<br>A B C D E         | 6 7 8 9 10<br>A B C D E        | 11 12 13 14 15<br>A B C D E    | 16 17 18 19 20<br>A B C D E    |
|                                    |                | ↑<br>Predeterminado<br>clase 1 | ↑<br>Predeterminado<br>clase 2 | ↑<br>Predeterminado<br>clase 3 | ↑<br>Predeterminado<br>clase 3 |

*Nota.* Citado de Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, Decreto 1507 de 2014, Anexo técnico, numeral 5.

En este ejercicio es necesario identificar los factores moduladores son los responsables de cambiar el grado en el rango de la clase predeterminada por el factor principal, haciendo que ésta se desplace hacia un grado mayor o hacia un grado menor. En caso de no existir valor modulador, el Manual establece que se tomará el valor asignado en la clase de riesgo seleccionado.

Pueden existir hasta tres (3) factores moduladores que, para efectos de la fórmula de ajuste total, se denominarán FM1, FM2 y FM3. La manera de darle operatividad a este método es mediante la fórmula de Ajuste total de deficiencia que se explica a continuación:

$$\text{Ajuste total de deficiencia} = (\text{CFM1} - \text{CFP}) + (\text{CFM2} - \text{CFP}) + (\text{CFM3} - \text{CFP})$$

El resultado obtenido en la fórmula es el ajuste total de la deficiencia, de manera que los valores que se pueden obtener son: -2 ó -1 ó 0, 1 ó 2, que significan los lugares a derecha o izquierda en que se desplaza el grado predeterminado, siendo cinco (5) los grados de la A a la E y según el valor

correspondiente, siendo A igual a -2, B igual a -1, C igual a 0, D igual a 1 y E igual a 2.

Entonces, si a “C” se le asigna un valor de trece por ciento (13%), y el ajuste final es -1, el literal correspondiente al porcentaje de deficiencia es “B”, que equivale a doce por ciento (12%):

Cuando el factor principal corresponde a la clase cero (0) no se tendrán en cuenta los factores moduladores y el valor de deficiencia es cero (0). Si los resultados de la fórmula son valores positivos o negativos que superan el número de lugares a desplazar hacia la derecha o la izquierda, se dejará el máximo valor (derecha) o el mínimo (izquierda) dentro de la misma clase. No obstante, se deben aplicar las instrucciones dadas al pie de tabla. Si se presentan varias deficiencias, se aplica la fórmula de combinación de valores de Balthazar: Deficiencia combinada =  $(A+(100-A)xB) / 100$

**3.2.1.2 Cálculo del Valor Final de la Deficiencia.** El valor final de la deficiencia será el valor obtenido por la secuela calificable de cada una de las patologías de la persona; si tiene varias secuelas calificables de diferentes capítulos, estas se combinan mediante la fórmula de valores combinados. Una vez combinadas todas, la deficiencia del resultado final se debe ponderar al cincuenta por ciento (50%), es decir se debe multiplicar por cero coma cinco (0,5). De manera tal que si el valor final fue de ochenta por ciento (80%) se multiplica por cero coma cinco (0,5) obteniendo como resultado o Valor Final de la Deficiencia, cuarenta por ciento (40%). Si solamente tiene un valor de deficiencia, se multiplica por cero coma cinco (0,5) (Ministerio del Trabajo, Decreto 1507, 2014).

La Norma define unos  *criterios* al momento de calificar la pérdida de capacidad en personas en edad económicamente activa, que consiste en valorar el rol laboral, la autosuficiencia económica, la edad y las otras áreas ocupacionales en las tablas respectivas:

El  *rol laboral* Se refiere a cómo llevar a cabo las tareas y acciones necesarias para ejecutar las actividades de un trabajo o empleo, de acuerdo con las actitudes y aptitudes de orden psico-

cognitivo y físico de las personas. Para calificar el rol laboral, se selecciona uno de los seis criterios descritos asignando el valor correspondiente de acuerdo con la “Clasificación de las restricciones en el rol laboral”, que tiene un valor máximo de 25%.

Estos seis criterios son:

Activo: Sin limitaciones para la actividad laboral, con porcentaje asignado de 0.

Rol laboral recortado: Limitaciones leves para la actividad laboral, con porcentaje asignado de 5.

Rol laboral o puesto de trabajo adaptado: Tiene lugar cuando el porcentaje asignado en la calificación es de 10.

Cambio de rol laboral o de puesto de trabajo: Tiene lugar cuando el porcentaje asignado en la calificación es de 15.

Cambio de rol laboral o de puesto de trabajo con actividades recortadas: Tiene lugar cuando el porcentaje asignado en la calificación es de 20.

Rol laboral en condiciones especiales o sin posibilidad de rol laboral: Tiene lugar cuando el porcentaje asignado en la calificación es de 25, en este caso la restricción es completa (título II, cap. II, tabla 1).

La *autosuficiencia económica* hace referencia a la repercusión o impacto económico negativo generado por una deficiencia en el nivel económico de la persona y su autosuficiencia. Incluye la capacidad de la persona para cumplir con el mínimo vital de la persona y su familia.

Para calificar la autosuficiencia económica, se selecciona uno de los cinco criterios descritos, asignando el valor correspondiente de acuerdo con la “Clasificación de las restricciones en función de la autosuficiencia económica”, que tiene un valor máximo de 2.5%.

Estos cinco criterios son: autosuficiencia, con un porcentaje de 0; autosuficiencia reajustada, con un porcentaje de 1.0; precariamente autosuficiente, con un porcentaje de 1.5; económicamente

débiles, con un porcentaje de 2.0; económicamente dependientes, con un porcentaje de 2.5 (título II, cap. II, tabla 2).

Para calificar la *edad*, se selecciona ésta en una de las seis categorías o intervalos descritos, asignando el valor correspondiente de acuerdo con la “Clasificación de las restricciones en función de edad cronológica por edad cumplida al momento de calificar”, que tiene un valor máximo de 2.5% (tabla 3).

### Tabla 6

*Clasificación de las restricciones en función de la edad al momento de calificar*

| <b>Categoría</b>                          | <b>Porcentaje máximo asignado</b> |
|-------------------------------------------|-----------------------------------|
| Menor de 18 años                          | 2.5                               |
| Mayor o igual a 18 años, menor de 30 años | 0.5                               |
| Mayor o igual a 30 años, menor de 40 años | 1.0                               |
| Mayor o igual a 40 años, menor de 50 años | 1.5                               |
| Mayor o igual a 50 años, menor de 60 años | 2.0                               |
| Mayor o igual a 60 años                   | 2.5                               |

*Nota.* Citado de Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, Decreto 1507 de 2014, Título II, Capítulo II, numeral 6.

Para calificar las *otras áreas ocupacionales*, se usan las tablas 6, 7, 8, 9 y 10 contenidas en el Manual, asignando los valores según la clase dada en la “Escala de calificación de otras áreas de ocupacionales”, que son sumados aritméticamente, llegando a un valor máximo total del 20%.

Las cinco clases de la Escala son: no hay dificultad-no dependencia, dificultad leve-no dependencia, dificultad moderada-dependencia moderada, dificultad severa-dependencia severa, dificultad completa-dependencia Grave completa (tabla 4).

Los valores obtenidos de esta valoración cuyas reglas está definidas en la segunda parte del Manual (rol laboral, de la autosuficiencia económica, de la edad y de las otras áreas ocupacionales) se suman aritméticamente, llegando a un valor máximo del 50%; este valor se suma al valor obtenido en el primer título del Manual, por deficiencia global, dando como resultado la *pérdida de capacidad laboral*.

### **3.3 Ley 1562 de 2012**

#### ***3.3.1 Enfoque en la Prevención y Promoción de la Salud Laboral***

Uno de los cambios más importantes de la Ley 1562 de 2012 fue el *énfasis en la prevención* de accidentes y enfermedades laborales. Anteriormente, el sistema se centraba más en la compensación económica (pensión de invalidez), pero con esta ley se buscó prevenir los riesgos laborales desde su origen. De esta manera, se obligó a las empresas y Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) a implementar programas de prevención y promoción de la salud laboral, y se impulsó una cultura de la seguridad en los entornos laborales con el fin de prevenir y reducir la incidencia de accidentes y enfermedades.

#### ***3.3.2 Ampliación de la Cobertura***

La Ley 1562 de 2012 amplió la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales, incluyendo a más trabajadores y mejorando la protección en casos de pérdida de capacidad laboral. Se permitió la afiliación de trabajadores independientes al sistema, lo que les dio acceso a beneficios en caso de pérdida de capacidad laboral. Y se actualizó y amplió la lista de enfermedades consideradas como laborales, garantizando una mejor protección para los trabajadores afectados.

#### ***3.3.3 Junta de Calificación de Invalidez más Especializada***

La Ley 1562 de 2012 fortaleció el papel de las Juntas de Calificación de Invalidez, asegurando que las evaluaciones fueran más técnicas y objetivas. Para ello se estableció que las juntas debían estar conformadas por médicos especialistas, garantizando evaluaciones más precisas y se

definieron criterios más específicos para determinar el grado de pérdida de capacidad laboral y su relación con el trabajo.

### ***3.3.4 Agilización de Trámites y Plazos***

La ley buscó agilizar los trámites relacionados con la pérdida de capacidad laboral, especialmente en lo referente a la calificación de invalidez y el acceso a beneficios.

**Reporte de accidente laboral por parte del empleador.** El empleador tiene la obligación de reportar el accidente de trabajo a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) dentro de los 2 días hábiles siguientes a que tenga conocimiento del hecho. Este reporte debe hacerse a través de los canales establecidos por la ARL, como plataformas en línea o sistemas de reporte electrónico.

**Reporte de accidente laboral por parte del trabajador.** El trabajador afectado o sus familiares deben informar al empleador sobre el accidente de trabajo inmediatamente después de que ocurra. Si el trabajador no puede reportarlo personalmente, un familiar o compañero de trabajo puede hacerlo en su nombre.

**Reporte de enfermedad laboral por parte del empleador.** El empleador debe reportar la enfermedad laboral a la ARL dentro de los 2 días hábiles siguientes a que tenga conocimiento del diagnóstico médico que la confirme. Este plazo es crucial para garantizar que el trabajador reciba la atención médica y los beneficios a los que tiene derecho.

**Reporte de enfermedad laboral por parte del trabajador.** El trabajador debe informar al empleador sobre la enfermedad laboral tan pronto como sea diagnosticado por un médico. Si el trabajador no puede reportarlo personalmente, un familiar o representante puede hacerlo en su nombre.

**Plazos para la atención médica inicial.** Una vez reportado el accidente o enfermedad laboral, la ARL tiene la obligación de brindar atención médica inmediata al trabajador afectado. Esto incluye la realización de exámenes médicos, tratamientos y seguimiento, según sea necesario.

**Plazos para la emisión del dictamen de invalidez.** Si se sospecha una pérdida de capacidad laboral permanente, la ARL debe remitir el caso a una Junta de Calificación de Invalidez en un plazo máximo de 15 días hábiles desde el reporte del accidente o enfermedad. La junta debe emitir su dictamen en un plazo máximo de 30 días hábiles desde que recibe el caso.

**Consecuencias del incumplimiento de los plazos.** Si el empleador no reporta el accidente o enfermedad laboral dentro de los plazos establecidos, puede ser sancionado por la ARL y las autoridades competentes. El trabajador también puede verse afectado si no reporta el accidente o enfermedad a tiempo, ya que podría retrasarse el acceso a los beneficios.

### ***3.3.5 Supervisión y Vigilancia por Parte del Estado***

La Ley 1562 de 2012 fortaleció el papel del Ministerio del Trabajo y otras entidades estatales en la supervisión y vigilancia de las ARL. Las ARL quedan sujetas a inspecciones y auditorías periódicas por parte del Ministerio del Trabajo para verificar el cumplimiento de sus obligaciones y se estableció la obligación de las ARL de reportar información detallada sobre su gestión, lo que permite un mayor control y transparencia. Estos reportes deben ser periódicos y deben presentarse al Ministerio del Trabajo y a otras entidades competentes, detallando aspectos como: tiempos de atención a los trabajadores, número de accidentes y enfermedades laborales reportados, y el cumplimiento de los plazos para la emisión de dictámenes de invalidez. Para un mayor control se implementaron sistemas en línea para que las ARL reporten información en tiempo real, lo que facilita su supervisión.

### ***3.3.6 Participación de los Trabajadores y Empleadores***

La ley promovió una mayor participación de los trabajadores y empleadores en la vigilancia del cumplimiento de las ARL. Fortaleció los comités de riesgos laborales en las empresas, los cuales tienen la facultad de supervisar el cumplimiento de las ARL en la atención de accidentes y enfermedades laborales. Así como estableció la posibilidad, para los trabajadores o empleadores,

de presentar denuncias o quejas ante el Ministerio del Trabajo si consideran que una ARL no está cumpliendo con sus obligaciones.

### ***3.3.7 Estándares de Calidad y Tiempos Máximos de Respuesta***

La Ley 1562 de 2012 estableció estándares de calidad y tiempos máximos de respuesta para las ARL, lo que permite un control más efectivo de su desempeño. Se fijaron plazos específicos para la atención médica inicial, la emisión de dictámenes de invalidez y otros trámites relacionados con la pérdida de capacidad laboral. Las ARL deben cumplir con indicadores de gestión que miden su eficiencia en la atención a los trabajadores, como tiempos de respuesta y satisfacción del usuario.

La ley implementó mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar que las ARL cumplan con sus obligaciones de manera continua. Las ARL son evaluadas periódicamente por el Ministerio del Trabajo y otras entidades competentes, lo que permite identificar áreas de mejora y corregir deficiencias. En caso de incumplimiento, las ARL deben presentar un plan de mejoramiento que detalle las acciones que tomarán para corregir las fallas identificadas.

La Ley estableció sanciones específicas para las ARL que no cumplan con sus obligaciones en los tiempos establecidos, como ser multadas por incumplimiento de plazos o por no brindar la atención adecuada a los trabajadores. En casos graves, las ARL pueden ser suspendidas o incluso perder su autorización para operar.

### ***3.3.8 Indemnizaciones y Pensiones***

La Ley precisó los criterios para acceder a indemnizaciones y pensiones en casos de pérdida de capacidad laboral. Se establecieron montos y criterios más claros para las indemnizaciones en casos de pérdida de capacidad laboral inferior al 50%. Y se mantuvo el requisito de una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50%, pero se mejoraron los procedimientos para acceder a este beneficio.

### ***3.3.9 Enfoque en Enfermedades Laborales***

La Ley reconoció la importancia de las enfermedades laborales y estableció medidas específicas para su prevención y manejo. Actualizó la lista de enfermedades laborales y se incluyeron nuevas enfermedades relacionadas con el trabajo, como las de origen psicosocial. Se establecieron protocolos para la atención y calificación de enfermedades laborales, asegurando una respuesta más rápida y efectiva.

**3.3.9.1 Actualización de la lista de enfermedades laborales.** La Ley actualizó y amplió la lista de enfermedades consideradas como laborales, reconociendo nuevas patologías relacionadas con el trabajo.

Se incluyeron enfermedades de origen psicosocial, como el estrés laboral crónico y el síndrome de burnout. Se reconocieron enfermedades causadas por la exposición a sustancias químicas, radiaciones, ruido y otros agentes físicos. Y se incluyeron patologías relacionadas con movimientos repetitivos, posturas forzadas y sobreesfuerzos.

### ***3.3.10 Protocolos de Diagnóstico y Atención***

La ley estableció la obligación de desarrollar y aplicar protocolos específicos para el diagnóstico y atención de enfermedades laborales. Se definieron guías y procedimientos para que los médicos diagnostiquen y traten las enfermedades laborales de manera adecuada, y promueve la atención integral de los trabajadores afectados, incluyendo tratamientos médicos, rehabilitación y seguimiento.

### ***3.3.11 Prevención y Promoción de la Salud Laboral***

La Ley enfatizó la importancia de la prevención de enfermedades laborales a través de medidas de promoción de la salud y seguridad en el trabajo. Encarga a las empresas y las ARL implementar programas de prevención y promoción de la salud laboral, enfocados en reducir la incidencia de enfermedades relacionadas con el trabajo. Introduce el concepto de evaluación de riesgos que consiste en la obligación de realizar evaluaciones periódicas de los riesgos laborales, identificando

factores que puedan causar enfermedades.

### ***3.3.12 Criterios para Determinar si una Enfermedad es de Origen Laboral***

Para que una enfermedad sea considerada de origen laboral, debe cumplir con los siguientes criterios:

**3.3.12.1 Nexo causal.** Debe demostrarse que la enfermedad está directamente relacionada con las condiciones del trabajo o con las actividades que realiza el trabajador. Esto implica que la enfermedad debe ser consecuencia de la exposición a factores de riesgo presentes en el entorno laboral (químicos, físicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales).

**3.3.12.2 Lista de enfermedades laborales.** La enfermedad debe estar incluida en la lista de enfermedades laborales definida por el Ministerio del Trabajo. Esta lista se actualiza periódicamente para incluir nuevas patologías relacionadas con el trabajo. Si la enfermedad no está en la lista, pero se demuestra el nexo causal, también puede ser reconocida como laboral.

**3.3.12.3 Tiempo de exposición.** Debe existir evidencia de que el trabajador estuvo expuesto a los factores de riesgo durante un tiempo suficiente para que se desarrolle la enfermedad, esto incluye evaluar la duración y la intensidad de la exposición.

**3.3.12.4 Diagnóstico médico.** La enfermedad debe ser diagnosticada por un médico especialista, quien debe emitir un informe detallado que incluya los síntomas y signos clínicos, los resultados de exámenes y pruebas complementarias y, la relación entre la enfermedad y las condiciones laborales.

### ***3.3.13 Criterios Para Determinar si una Enfermedad Causa una Pérdida de Capacidad Laboral Permanente***

Una vez que se determina que una enfermedad es de origen laboral, se evalúa si causa una pérdida de capacidad laboral permanente. Para ello, se aplican los siguientes criterios:

**3.3.13.1 Grado de pérdida de capacidad laboral.** La enfermedad debe causar una pérdida de

capacidad laboral igual o superior al 50% para ser considerada como invalidez permanente. Si la pérdida es inferior al 50%, se considera una incapacidad permanente parcial y el trabajador puede recibir una indemnización global.

### ***3.3.14 Evaluación por la Junta de Calificación de Invalidez***

La evaluación debe ser realizada por una Junta de Calificación de Invalidez, conformada por médicos especialistas designados por la ARL. La junta evalúa el grado de pérdida de capacidad laboral, la permanencia de la condición (si la incapacidad es definitiva o puede mejorar con tratamiento), y la relación causal entre la enfermedad y el trabajo.

**3.3.14.1 Dictamen médico.** La junta emite un dictamen médico que certifica la pérdida de capacidad laboral permanente. Este dictamen es el documento clave para acceder a beneficios como la pensión de invalidez.

### ***3.3.15 Revisión y Seguimiento***

La pérdida de capacidad laboral permanente puede ser revisada periódicamente para determinar si el trabajador ha recuperado parte de su capacidad. Si se comprueba una mejoría significativa, la pensión de invalidez puede ser suspendida o modificada.

## **3.4 Decreto 1352 de 2013**

El Decreto 1352 de 2013 reglamenta el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), establecido por la Ley 1562 de 2012. Este decreto tiene como objetivo precisar los procedimientos y criterios para la atención, calificación y compensación de los trabajadores que sufren una pérdida de capacidad laboral debido a accidentes de trabajo o enfermedades laborales. Es un instrumento clave para garantizar la protección de los trabajadores y la correcta aplicación de las normas en materia de riesgos laborales.

### ***3.4.1 Clarificación del Procedimiento de Calificación de Invalidez***

Precisó la composición y funcionamiento de las juntas, estableciendo que deben estar

conformadas por *médicos especialistas* y que deben emitir dictámenes técnicos y objetivos. Además, detalló los pasos específicos para la calificación de la invalidez.

**3.4.1.1 Plazos más Estrictos y Claros.** Reporte de accidentes y enfermedades: 2 días hábiles para que el empleador pase el reporte de accidentes y enfermedades laborales. Remisión a la Junta de Calificación: 15 días hábiles desde el reporte. Dictamen de invalidez: 30 días hábiles desde la remisión a la junta.

**3.4.1.2 Mecanismos de Control y Seguimiento Reforzados.** Detalló los mecanismos de control, incluyendo auditorías y supervisiones periódicas a las ARL, sanciones específicas por incumplimiento de plazos o procedimientos y la obligación de presentar informes periódicos sobre su gestión.

**3.4.1.3 Enfoque en la Rehabilitación y Reintegración Laboral.** Preciso los programas de rehabilitación que deben ofrecer las ARL, incluyendo rehabilitación física, psicológica y profesional, además de permitir realizar adaptaciones en el puesto de trabajo para facilitar la reintegración laboral.

**3.4.1.4 Actualización de la Lista de Enfermedades Laborales.** Estableció el procedimiento para la actualización periódica de la lista de enfermedades laborales, asegurando que se incluyan nuevas patologías relacionadas con cambios en los procesos productivos o tecnologías emergentes.

### **3.5 Decreto 0019 de 2012**

El Decreto 0019 de 2012 reglamenta aspectos específicos del Sistema General de Riesgos Laborales, establecido por la Ley 1562 de 2012. Este decreto tiene como objetivo precisar los procedimientos y criterios para la atención, calificación y compensación de los trabajadores que sufren una pérdida de capacidad laboral debido a accidentes de trabajo o enfermedades laborales. Conserva la definición de pérdida de capacidad laboral de la Ley 100 de 1993 y sus elementos; detalla el proceso para calificar la pérdida de capacidad laboral y determinar si un trabajador es

elegible para beneficios como la pensión de invalidez o indemnizaciones.

### ***3.5.1 Reporte del Accidente o Enfermedad Laboral***

El trabajador o su empleador deben reportar el accidente de trabajo o la enfermedad laboral a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) correspondiente, dentro de los plazos establecidos por la ley. En caso de accidente de trabajo el empleado cuenta con 2 días hábiles para informar a su superior. Una vez enterado el empleador, este cuenta con 2 días hábiles para ponerlo en conocimiento de la IPS, EPS o ARL. En caso de enfermedad laboral, el empleado debe ir al médico. El resultado de la evaluación médica se consigna en el formato *posible enfermedad laboral*, y el empleado deberá informar de la situación a su empleador en los 2 días hábiles siguientes. Por su parte, el empleador deberá informar a la EPS o ARL, según corresponda, de la posible enfermedad laboral dentro de los 2 días hábiles siguientes. La ARL debe garantizar la atención médica inmediata al trabajador afectado, incluyendo tratamientos, rehabilitación y seguimiento.

### ***3.5.2 Evaluación Médica Especializada***

Si se sospecha una pérdida de capacidad laboral permanente, el caso es remitido a una Junta de Calificación de Invalidez. Esta junta está conformada por médicos especialistas designados por la ARL y es responsable de evaluar el grado de pérdida de capacidad laboral que debe ser igual o superior al 50% para considerar invalidez, la relación causal entre el accidente o enfermedad y la actividad laboral, y la permanencia de la condición (si la invalidez es definitiva).

### ***3.5.3 Dictamen de Invalidez***

Si la junta determina que el trabajador cumple con los criterios de invalidez, emite un dictamen que certifica la pérdida de capacidad laboral permanente. Este dictamen es el documento clave para acceder a beneficios como la pensión de invalidez o indemnizaciones.

### ***3.5.4 Beneficios por Pérdida de Capacidad Laboral***

**3.5.4.1 Pensión de invalidez.** Si la pérdida de capacidad laboral es igual o superior al 50%, el

trabajador tiene derecho a una pensión mensual.

Para acceder a la pensión de invalidez se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Relación laboral. El trabajador debe estar afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) a través de una ARL.
- Certificación médica. El dictamen de la Junta de Calificación de Invalidez es obligatorio.
- Grado de invalidez. La pérdida de capacidad laboral debe ser igual o superior al 50%.
- Nexos causales. Debe demostrarse que la invalidez es consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.

**3.5.4.2 Indemnizaciones.** En casos de pérdida de capacidad laboral inferior al 50%, el trabajador puede recibir una indemnización global.

**3.5.5 Documentación y Requisitos para la Calificación**

El Decreto precisó que, para iniciar el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, el trabajador debe presentar el informe médico que incluya: diagnóstico de la enfermedad o lesión, resultados de exámenes y pruebas complementarias, y la relación entre la enfermedad o lesión y las condiciones laborales; así como la Historia Laboral del trabajador, incluyendo el tiempo de exposición a factores de riesgo.

**3.6 Sentencia T-250/22**

**Tabla 7**

*Parte introductoria Sentencia T-250/22*

|               |                                                        |
|---------------|--------------------------------------------------------|
| <b>Órgano</b> | Tribunal Superior Del Distrito Judicial De<br>Medellín |
| <b>Fecha</b>  | 10 de noviembre de 2023                                |
| <b>M.P.</b>   | Marcela Sabas Cifuentes                                |

|                                          |                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Accionante</b>                        | Jorge Iván Balvin Arias                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Accionado</b>                         | Colpensiones y ARL Seguros Bolivar                                                                                                                                                                                         |
| <b>Derechos fundamentales vulnerados</b> | Al debido proceso, a la seguridad social, a la vida, a la dignidad humana, al mínimo vital y a los principios de buena fe, confianza legítima y protección especial del Estado a las personas en situación de discapacidad |
| <b>Radicado</b>                          | 05001-31-18-007-2023-00095-02 (2023-257)                                                                                                                                                                                   |
| <b>Motivo</b>                            | Impugnación de sentencia                                                                                                                                                                                                   |

*Nota.* Esta tabla muestra la parte introductoria a la Sentencia T-250/22, identificando la providencia y sus actores.

### **3.6.1 Hechos**

El accionante laboraba como conductor para la empresa ENVIA. En diciembre 17 de 2018 sufrió un accidente de trabajo. Dos días después, se dirigió a la Clínica SOMA por parte de la ARL, exhibiendo la copia del reporte del accidente de trabajo, pero le informaron que no se había realizado la evaluación para emitir el “dictamen de discapacidad”. En junio 21 de 2023 envió petición a la ARL Seguros Bolívar y a Colpensiones, solicitando que lo calificaran nuevamente debido a que su estado de salud empeoró como secuela de su enfermedad, frente a la cual la primera lo negó aduciendo que ya tenía un porcentaje de calificación y la segunda guardó silencio.

Interpuso acción de tutela para que se tutele su derecho fundamental de petición y, en consecuencia, se ordene a Colpensiones que resuelva de fondo la solicitud presentada y a la ARL

y a la AFP mencionada que, realicen nuevamente el examen para determinar su pérdida de la capacidad laboral, toda vez que su salud empeoró como secuela de la enfermedad. En septiembre 6 de 2023, la Juez de primera instancia negó el amparo constitucional, ya que, según manifestó, el tiempo que había transcurrido entre la vulneración alegada y el medio judicial era excesivo.

### ***3.6.2 Consideraciones del Tribunal***

**3.6.2.1 De la importancia de la calificación de la pérdida de capacidad laboral.** El Tribunal recuerda que la Ley encarga a Colpensiones, a las Administradoras de Riesgos Profesionales, a las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte y a las EPS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias,” y que al no existir acuerdo sobre dicha valoración, el interesado puede manifestar su inconformidad dentro de los 10 días siguientes y la entidad debe remitirlo a la Junta Regional de Calificación de Invalidez dentro de los 5 días siguientes, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez quien decidirá en un término de 5 días.

Y pasó a señalar que la Corte ha sostenido que “la calificación de pérdida de capacidad laboral es un derecho que tienen todos los afiliados al Sistema General de Seguridad Social, sin distinción alguna, pues es el medio para acceder a la garantía de otros derechos como la salud, el mínimo vital y la seguridad social, en tanto permite establecer si una persona tiene derecho a las prestaciones asistenciales o económicas que se consagran en el ordenamiento jurídico, por haber sufrido una enfermedad o accidente.”

De lo expuesto en el trámite, si bien existía una calificación generada en el año 2020 en firme por Junta Nacional de Calificación de Invalidez, “donde se determinó que cuenta con una PCL del 0.0% para el diagnóstico reconocido Lumbago y contractura muscular lumbar”, se demostró que Colpensiones se sustrajo de su obligación de calificar la pérdida de capacidad laboral solicitada por el accionante por medio de correo electrónico en junio 21 de 2023.

Concluye el Tribunal citando la Corte Constitucional en la sentencia T 427 de 2018, en relación con la importancia de la calificación de la pérdida de capacidad laboral que “todo acto dirigido a dilatar o negar injustificadamente su realización, es contrario a la Constitución y al deber de protección de las garantías iusfundamentales en que ella se funda”.

### ***3.6.3 Decisión del Tribunal***

*Revocó* la sentencia del Juez de primera instancia y *Concedió* el amparo a los derechos fundamentales al debido proceso y de petición al accionante. *Ordenó* a Colpensiones para que en el término de 48 horas realizara los trámites pertinentes para calificar la pérdida de capacidad laboral de Jorge Iván Balvín Arias y notificarle el resultado a fin de poder ejercer el derecho de defensa.

### ***3.6.4 Conclusiones***

La protección de los derechos de los y las trabajadoras, es un objetivo constitucional. El marco jurídico expuesto en el presente informe, da constancia de las diferentes herramientas y normas que buscan su materialización. Entender cómo funciona el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, conocer los conceptos y tiempos legales dictados para dicho procedimiento, van a permitir la realización efectiva de la justicia laboral.

La normatividad vigente busca acercar a la administración de justicia a una realización efectiva de las garantías laborales a quienes, por un accidente o enfermedad de origen laboral, se encuentren en una situación de desventaja. El precisar los tiempos y hacerlos más cortos, permite mayor celeridad en el desarrollo de estos procesos, tan necesario como urgente cuando se trata del medio de subsistencia de las familias de quienes trabajan y están a cargo de su sustento.

## **4. Tercer Informe**

### **4.1 Metodología Usada en la Selección de los Casos**

Los casos de estudio que se presentan en este informe fueron seleccionados por la Corporación Justicia y Libertad. En su elección influyó la disponibilidad de tiempo por parte del trabajador y la trabajadora, así como la posibilidad de contar con los medios electrónicos necesarios para conectarse de manera virtual y realizar la entrevista e impartir la respectiva asesoría.

## **4.2 Procesos Adelantados por Trabajadores de SINTRAINAGRO**

### **4.2.1 Andrei Carrascal Medina**

#### **Tabla 8**

##### *Presentación del caso*

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| C.C.      | 1.065.235.330                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| LUGAR     | San Martín, Cesar                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| ACTUACIÓN | i. Derecho de Petición con fecha de febrero de 2025, dirigido a POSITIVA ARL para que se materializara “el derecho a la salud y seguridad social mediante convenio con entidad que otorgue cita médica autorizada” en relación con el accidente de trabajo ocurrido el 10 de noviembre de 2022 por el cual se le autorizaron “diversos servicios de salud a través de las autorizaciones número 44232844 y 44504662” pero no puede acceder a las citas médicas porque no le dan respuesta de programación para las mismas al parecer porque “no cuentan con servicios de comunicación adecuados para agendar las citas” y al ir a la entidad le informaban que “no habían citas disponibles” hecho que le ha impedido “ejercer mi derecho a la salud, la seguridad social y la dignidad humana, y pone en riesgo |

---

mi recuperación y bienestar”.

Debido a lo anterior presenta queja ante la ARL POSITIVA quienes le hacen una nueva remisión a una Entidad donde no lo atienden telefónica, ni presencialmente para la asignación de cita médica oportuna, emporando la situación de ANDREI CARRASCAL MEDINA pues le niegan acceso a la salud (atención médica oportuna), a la seguridad social, a la rehabilitación integral “toda vez que ninguna de estas entidades a las que me ha remitido directamente la ARL ha brindado el servicio que debería”

PETICIÓN: Realice las gestiones necesarias para que pueda acceder a las citas médicas que me han sido autorizadas, ya sea a través de la remisión a una entidad prestadora de servicios de salud que tenga capacidad de asignarme citas o mediante la intervención directa ante las entidades que no han dado respuesta a mis solicitudes.

Me informe sobre las acciones que se llevarán a cabo para garantizar mi acceso a la atención médica, y me mantenga actualizado sobre el estado de mi caso

FUNDAMENTOS DE DERECHO: Artículo 23 de la Constitución Política (Derecho de petición),

Artículo 48 (Seguridad social),

Ley 1755 de 2015: Regula el derecho de petición,

Ley 100 de 1993: Establece el Sistema General de Seguridad

---

---

Social en Salud,

Decreto 1072 de 2015: Reglamenta el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

PRUEBAS: Autorizaciones de servicios de salud número 44232844 y 44504662.

ii. “RECURSO DE APELACIÓN CONTRA EL DICTAMEN DE PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL No. 19202500080 DEL TRABAJADOR ANDREI CARRASCAL MEDINA, SINIESTRO: 19202500080” con fecha de 14 de febrero de 2025, ante la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL CESAR por considerar que “no se ajusta a la realidad de mi estado de salud”.

HECHOS: Trabajador de Palmeras del Cesar S.A. desde el 30 de marzo de 2007, desempeñando el cargo de Obrero Agropecuario”, quien el día 31 de octubre de 2023 sufre accidente de trabajo encontrándose “en labores de plateo mecánico con guadaña cortar unas hojas y ahí mismo había un panal de abejas que lo atacaron y el trabajador emprende a correr y se enreda cayendo al suelo golpeándose la rodilla izquierda, generándole herida y dolor con inflamación”; que como consecuencia de éste accidente es “diagnosticado con las siguientes afecciones: Condromalacia de la rótula, Esguinces y torceduras que comprometen el ligamento cruzado (anterior) (posterior) de la rodilla, Otras gonartrosis

---

---

postraumáticas, Otras sinovitis y tenosinovitis, Otros trastornos de los meniscos, Contacto traumático con avispones, avispas y abejas: otro lugar especificado, Contusión de la rodilla, Herida de la rodilla”; que a pesar de recibir tratamiento médico incluyendo terapia física y medicamentos, continúa “presentando dolor y limitación funcional en la rodilla izquierda” impidiéndole realizar “actividades laborales con normalidad”; que el día 25 de enero de 2025 fue notificado del “Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral No. 19202500080 emitido por la ARL POSITIVA, en el cual se determina una pérdida de capacidad laboral del 0%” dictamen con el cual está “en total desacuerdo”. Considera que ésta “calificación de la pérdida de capacidad laboral realizada por la ARL POSITIVA no se ajusta a la realidad” de su “estado de salud, ya que no se han tenido en cuenta las secuelas del accidente y su impacto” en su “capacidad para realizar las actividades laborales” y, en este sentido, solicita a la “Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar que realice una nueva valoración médica integral”, que le “permita acceder a las prestaciones asistenciales y económicas a las que tengo derecho”. PETICIÓN: En primer lugar, se revoque “el Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral No. 19202500080 de fecha 25 de enero de 2025, mediante el cual la ARL POSITIVA determina una pérdida de capacidad laboral del 0%”; en segundo lugar, solicita “se ordene una nueva valoración

---

---

médica por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar, con el objeto de ser valorado integralmente, teniendo en cuenta la historia clínica completa, el mecanismo del accidente, el testimonio del trabajador y la naturaleza de las labores desempeñadas y que como consecuencia de este se determinó un PCL superior; y, en tercer lugar, solicita “se determine la pérdida de capacidad laboral de acuerdo con la realidad de mi estado de salud, considerando las secuelas del accidente y su impacto en mi capacidad para realizar mis actividades laborales”.

PRUEBAS: Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral No. 19202500080 y su Historia Clínica completa.

FUNDAMENTOS DE DERECHO: “Decreto 1507 de 2014: Establece el Sistema de Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional; Resolución 1971 de 1999: Reglamenta la calificación de la pérdida de capacidad laboral; Ley 776 de 2002: Regula el Sistema General de Riesgos Laborales”, y el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo: Establece el procedimiento para la interposición de recursos.”

---

*Nota.* Esta tabla presenta el caso de Andrei Carrascal Medina y la actuación adelantada.

#### ***4.2.2 Bayron Simanca Meza***

### **Tabla 9**

*Presentación del caso*

---

|      |            |
|------|------------|
| C.C. | 91.447.262 |
|------|------------|

---

|       |                                                       |
|-------|-------------------------------------------------------|
| LUGAR | Corregimiento Puente Sogamoso, Puerto Wilches (Sder). |
|-------|-------------------------------------------------------|

---

|       |                       |
|-------|-----------------------|
| FECHA | 2 de febrero de 2.025 |
|-------|-----------------------|

---

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ACTUACIÓN | <p>Derecho de Petición dirigido a Positiva Compañía de Seguros S.A. con el fin de solicitar el Pago de Gastos de Transporte para “Asistencia a Terapias Médicas” a Positiva Compañía de Seguros S.A., ordenadas en razón al accidente de trabajo que sufrió el día 31 de agosto de 2024 y los gastos que “en adelante se generen”.</p> <p>HECHOS: Afiliación: que se encuentra afiliado a Positiva Compañía de Seguros S.A.; Accidente o enfermedad laboral: que sufrió el día 31 de agosto de 2024 que le “generó una herida cortante profunda con exposición de tendón en el pie derecho”; calificación de la contingencia: que fue “calificada como de origen profesional”, en la Orden médica: en la que se le prescriben las terapias médicas a las que debe asistir, orden médica que adjunta en este derecho de petición; gastos de transporte: para asistir a las terapias médicas, he tenido que incurrir en “gastos de transporte de \$20.000 para la ida y \$20.000 para el regreso por cada sesión, lo que suma un total de \$40.000 por cada terapia.” Adjuntando “los soportes correspondientes a estos gastos, discriminando cada trayecto (ida y vuelta) y la fecha en que se incurrió en ellos”.</p> <p>PETICIÓN: En primer lugar, que se le “realice el pago de los gastos de transporte en los que he incurrido para asistir a las</p> |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

---

---

terapias médicas, de acuerdo con la normatividad vigente y lo establecido en mi contrato de afiliación” y, por último, peticiona que se le “indique con claridad el trámite que debe realizar para la gestión de pago de estos auxilios de transporte y los números y correos electrónicos a los cuales debo comunicarme”.

FUNDAMENTOS DEDERECHO: Ley 1562 de 2012 que define el Sistema General de Riesgos Laborales y establece las prestaciones asistenciales y económicas a las que tienen derecho los trabajadores afiliados; Decreto 1072 de 2015 que reglamenta el Sistema General de Riesgos Laborales y establece, entre otras cosas, que la ARL debe cubrir los gastos de transporte necesarios para que el trabajador asista a sus tratamientos médicos; Resolución 0473 de 2006: que “Establece la obligatoriedad de la ARL de brindar al afiliado la totalidad del tratamiento médico, quirúrgico, terapéutico y farmacológico, incluyendo los traslados necesarios para la atención de la lesión”.

PRUEBAS: Relación de Gastos de Transporte y constancia de pago de los mismos.

---

*Nota.* Esta tabla presenta el caso de Bayron Simanca Meza y la actuación adelantada.

#### ***4.2.3 Eugenio Pinto Vargas***

##### **Tabla 10**

###### *Presentación del caso*

---

|      |           |
|------|-----------|
| C.C. | 5.689.538 |
|------|-----------|

---

---

|       |                   |
|-------|-------------------|
| LUGAR | San Martín, Cesar |
|-------|-------------------|

---

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ACTUACIÓN | <p>i. Derecho De Petición de Información con fecha de febrero de 2025, sobre devoluciones de dinero por incapacidades dirigida a POSITIVA ARL</p> <p>HECHOS: Que el día 24 de junio de 2015 sufrió accidente de trabajo que generó una enfermedad laboral con diagnóstico M519; que raíz de esta enfermedad laboral, le han reconocido y pagado diversas incapacidades temporales; que, el día 21 de febrero de 2025 la empresa PALMAS DEL CESAR S.A. le “informó que había realizado devoluciones de dinero a POSITIVA ARL por concepto de supuestos sobrantes en el pago de mis incapacidades”, que “Según la empresa, estos sobrantes se debieron a que en algunas ocasiones se me pagó un valor mayor al que correspondía por ley”, y que a “la fecha, no he recibido información detallada por parte de POSITIVA ARL sobre la totalidad de las devoluciones de dinero que ha recibido por parte de la empresa y considero que dichos dinero que no son sobrante si no el pago real al que tengo derecho”.</p> <p>PETICIÓN: En primer lugar, informe sobre la “Totalidad de las devoluciones de dinero que ha recibido por parte de la empresa PALMAS DEL CESAR S.A. por concepto de supuestos sobrantes en el pago de mis incapacidades y la fecha en que se recibieron estos dineros”; luego que informe “Fechas y montos de cada</p> |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

---

---

devolución, con la respectiva justificación y soporte documental” y, por último, que en “caso de negarse una o las solicitudes” la negativa de hecho y de derecho.

FUNDAMENTOS DE DERECHO: Constitución Política de Colombia: Artículo 23 (Derecho de petición),

Ley 1755 de 2015: Regula el derecho de petición

y, Ley 100 de 1993: Establece el Sistema General de Riesgos Laborales.

PRUEBAS: “Copia de la respuesta al derecho de petición emitida por PALMAS DEL CESAR S.A. el 21 de febrero de 2025”.

ii. Documento dirigido a POSITIVA ARL con fecha de 11 de marzo de 2025, de referencia “Respuesta a requerimiento de información PQR ENT- 2025 01 002 050915 de fecha 22/02/2025 - Soportes de Devolución de Pagos de ARL” a través del cual manifiesta que: en razón a comunicación del 7 de marzo de 2025 solicitándole “los soportes de la devolución del pago de la ARL por parte de Palmas del Cesar S.A.”, informa que, “desafortunadamente, no cuento con soportes adicionales a la comunicación de la compañía Palmas del Cesar S.A. del 21 de febrero de 2025”. Manifiesta que la razón de la petición obedece a que en dicha “comunicación, ya trasladada a ustedes, la empresa informa que realizó un pago a favor de ARL Positiva devolviendo los excedentes de pagos de incapacidad que había recibido a mi favor y mi petición tiene como objetivo que

---

---

dicho pago se pueda verificar o que pueda contar con medios de prueba de la apropiación de dinero de mis incapacidades por parte de terceros”.

Y, solicita se le dé trámite a su petición “sin estos soportes, ya que no cuento con ellos y que como lo manifesté, el objetivo de mi solicitud es verificar la garantía de mis derechos como trabajador y no el de verificar trámites administrativos”.

Fundamentándose en la Constitución Política de Colombia: Artículo 23 (Derecho de petición), Ley 1755 de 2015: Regula el derecho de petición y, en la Ley 100 de 1993: Establece el Sistema General de Riesgos Laborales.

---

*Nota.* Esta tabla presenta el caso de Eugenio Pinto Vargas y la actuación adelantada.

#### ***4.2.4 Javier Enrique Tapia Bustamante***

##### **Tabla 11**

###### *Presentación del caso*

|           |                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| C.C.      | 91.324.808                                                                                                                                                                                                                                                 |
| LUGAR     | Puerto Wilches, Santander                                                                                                                                                                                                                                  |
| FECHA     | Febrero de 2025                                                                                                                                                                                                                                            |
| ACTUACIÓN | “RECURSO DE APELACIÓN CONTRA EL DICTAMEN DE PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL No. 2879264 DEL TRABAJADOR JAVIER ENRIQUE TAPIA BUSTAMANTE, SINIESTRO: 483243473” por considerar que “no se ajusta a la realidad de mi estado de salud” ante la JUNTA REGIONAL DE |

---

---

**CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ.**

HECHOS: narra que se vinculó “laboralmente con la empresa Palmeras Oleaginosas Bucarelia SAS el 13 de enero de 2015, desempeñando el cargo de Trabajador Agropecuario”; que, el “día 25 de abril de 2024, sufrí un accidente de trabajo del que se reconoce la siguiente descripción médica: "Trabajador se encontraba en la labor de cosecha en el lote 28/2010 zona arandu y al cortar un racimo de palma, este al caer golpea en el tallo de un guarumo haciéndolo rebotar y este a su vez se dirige hacia el trabajador, cayendo sobre el pie derecho, golpeando el dedo medio del pie derecho ocasionando dolor e inflamación"; que como consecuencia de éste accidente es “diagnosticado con: “Contusión del tercer dedo del pie derecho”, “Fractura en falange proximal de tercer dedo de pie derecho”, “Cambios escleróticos y degenerativos del pie derecho (no derivado del AT)”, “Osteopenia del pie derecho (no derivado del AT)”; que, “A pesar del tratamiento médico recibido, incluyendo cirugía, terapia física y medicamentos, continúo presentando dolor y limitación funcional en el pie derecho, lo que me impide realizar mis actividades laborales con normalidad”; que el día 14 de febrero de 2025 “fue notificado el Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral No. 2879264 emitido por la ARL Positiva, en el cual se determina una pérdida de capacidad laboral del 0%. Con esta determinación estoy

---

---

en completa inconformidad”.

Razones por las cuales, considera que “la calificación de la pérdida de capacidad laboral realizada por la ARL POSITIVA no se ajusta a la realidad de mi estado de salud, ya que no se han tenido en cuenta las secuelas del accidente y su impacto en mi capacidad para realizar mis actividades laborales. En este sentido, solicito a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander que realice una nueva valoración médica integral, que me permita acceder a las prestaciones asistenciales y económicas a las que tengo derecho”.

PETICIÓN: En primer lugar “se revoque el Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral No. 2879264 de fecha 12 de febrero de 2025, mediante el cual la ARL POSITIVA determina una pérdida de capacidad laboral del 0%. para en su lugar establecer un porcentaje real”; en segundo lugar, “se ordene una nueva valoración médica por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander, con el objeto de ser valorado integralmente, teniendo en cuenta la historia clínica completa, el mecanismo del accidente, mi testimonio y la naturaleza de las labores desempeñadas”; y, por último, “se determine la pérdida de capacidad laboral de acuerdo con la realidad de mi estado de salud, considerando las secuelas del accidente y su impacto en mi capacidad para realizar mis actividades laborales”.

---

---

PRUEBAS: “Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral No. 2879264”, “Historia clínica completa”, y FURAT.

FUNDAMENTOS DE DERECHO: Decreto 1507 de 2014: Establece el Sistema de Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional; Resolución 1971 de 1999: Reglamenta la calificación de la pérdida de capacidad laboral; la Ley 776 de 2002: Regula el Sistema General de Riesgos Laborales; Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo: Establece el procedimiento para la interposición de recursos.

---

*Nota.* Esta tabla presenta el caso de Javier Enrique Tapia Bustamante y la actuación adelantada.

#### ***4.2.5 Jeyson Buitrago Gomez***

##### **Tabla 12**

###### *Presentación del caso*

|           |                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| C.C.      | 19.673.726                                                                                                                                                                                                                                      |
| LUGAR     | San Martín, Cesar                                                                                                                                                                                                                               |
| FECHA     | Febrero de 2025                                                                                                                                                                                                                                 |
| ACTUACIÓN | “RECURSO DE APELACIÓN CONTRA EL DICTAMEN DE PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL No. 2881362 DEL TRABAJADOR JEYSON BUITRAGO GOMEZ” considerando “no se ajusta a la realidad de mi estado de salud” ante la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ. |
| HECHOS:   | Narra su vinculación laboral “con la empresa PALMAS                                                                                                                                                                                             |

---

---

DEL CESAR S.A. como Agricultor de Cultivos Transitorios”; que el día “11 de julio de 2024, sufrí un accidente de trabajo con la siguiente descripción de la situación por parte del equipo profesional en salud: "El trabajador se encontraba en labores de cosecha como cortador; al realizar el corte del racimo y la hoja, la hoja le cae encima y no logra esquivarla golpeándole la mano derecha; ocasionándole punción, dolor e inflamación"; que como consecuencia de éste accidente es diagnosticado con: “Contusión en la mano derecha”, “Fractura en borde dorsal del extremo distal del tercer metacarpiano de la mano derecha”, “Quiste óseo en el borde proximal del tercer metacarpiano mano derecha (no derivado del accidente)”; que “A pesar del tratamiento médico recibido, incluyendo terapia física y medicamentos, continúo presentando dolor y limitación funcional en la mano derecha, lo que me impide realizar mis actividades laborales con normalidad”; que el “día 18 de febrero de 2025, me fue notificado el Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral No. 2881362 emitido por la ARL Positiva, en el cual se determina una pérdida de capacidad laboral del 0%. Con esta determinación estoy en total desacuerdo”. Considera que “la calificación de la pérdida de capacidad laboral realizada por la ARL POSITIVA no se ajusta a la realidad de mi estado de salud, ya que no se han tenido en cuenta las secuelas del accidente y su impacto en mi capacidad para realizar mis

---

---

actividades laborales. En este sentido, solicito a la Junta Regional de Calificación de Invalidez que realice una nueva valoración médica integral, que me permita acceder a las prestaciones asistenciales y económicas a las que tengo derecho.”

PETICIÓN: En primer lugar “se revoque el Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral No. 2881362 de fecha 18 de febrero de 2025, mediante el cual la ARL POSITIVA determina una pérdida de capacidad laboral del 0%”; en segundo lugar, “se ordene una nueva valoración médica por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez , con el objeto de ser valorado integralmente, teniendo en cuenta la historia clínica completa, el mecanismo del accidente, el testimonio del trabajador y la naturaleza de las labores desempeñadas”; y, en tercer lugar que “se determine la pérdida de capacidad laboral de acuerdo con la realidad de mi estado de salud, considerando las secuelas del accidente y su impacto en mi capacidad para realizar mis actividades laborales”.

FUNDAMENTOS DE DERECHO: Decreto 1507 de 2014: Establece el Sistema de Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional; Resolución 1971 de 1999: Reglamenta la calificación de la pérdida de capacidad laboral, la Ley 776 de 2002: Regula el Sistema General de Riesgos Laborales, y, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo: Establece el procedimiento para la interposición

---

---

de recursos.

PRUEBAS: “Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral No. 2881362” y la “Historia clínica completa”.

---

*Nota.* Esta tabla presenta el caso de Jeyson Buitrago Gomez y la actuación adelantada.

#### **4.2.6 Leyvy Gutierrez Samaca**

##### **Tabla 13**

###### *Presentación del caso*

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| C.C.      | 80.738.110                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| LUGAR     | San Martin, Cesar                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| FECHA     | 24 de enero de 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| ACTUACIÓN | <p>“RECURSO DE APELACIÓN CONTRA EL DICTAMEN DE PCL NO. 2871272 DEL TRABAJADOR LEYVY GUTIERREZ SAMACA, SINIESTRO: 483291202” emitido por la ARL POSITIVA, ante la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ debido a la inconformidad con la calificación de la pérdida de capacidad laboral del 0% considerándolo incoherente.</p> <p>HECHOS: “Primero: Como trabajador de Palmas del Cesar S.A. por años, en el desarrollo de mis funciones, realizaba labores de campo que implicaban la manipulación de herramientas y la exposición a condiciones ambientales diversas. Segundo: El día 11 de septiembre de 2024, sufrí un accidente laboral al encontrarme en labores de campo, cuando al levantar una rejilla con un compañero sentí un tirón en la espalda y cintura con posterior</p> |

---

---

dolor” Tercero: Debido a la lesión, fui remitido al Hospital Lazaro Alfonso Hernández Lara, donde se me diagnosticó lumbago. Se realizó radiografía de columna lumbosacra” Cuarto: “A pesar del tratamiento médico recibido, incluyendo analgésicos, el dolor y la limitación en la movilidad de mi espalda han persistido. Los exámenes médicos han revelado lumbago mecánico posterior a esfuerzo físico con dolor en región dorsolumbar.” Quinto: El día 21 de enero de 2025, me fue notificado el dictamen NO. 2871272 emitido por la ARL POSITIVA, en el cual se califica la pérdida de capacidad laboral en un 0%, porcentaje con el cual estoy en desacuerdo por no realizar una debida valoración de mi estado de salud, mi historia clínica y la afectación real a mi capacidad laboral”

PETICIÓN: En primer lugar “revocar el dictamen del siniestro N°. 2871272 de fecha 21 de enero de 2025, mediante el cual la ARL POSITIVA califica mi pérdida de capacidad laboral en un 0%, puesto que el porcentaje de calificación no corresponde a la realidad médica”; en segundo lugar “se ordene una nueva valoración médica por parte de la Junta Regional de Invalidez, con el objeto de ser valorado integralmente, teniendo en cuenta la gravedad de la lesión, las secuelas que presento y el impacto en el desarrollo normal de mis labores”; en tercer lugar “Que como consecuencia de lo anterior se aumente significativamente el

---

---

porcentaje de mi PCL para que refleje la realidad de mi situación”;  
y en cuarto lugar que “De la decisión que se tome respecto del  
presente, solicito se me expida copia auténtica al momento de la  
notificación personal”.

PRUEBAS: “Copia del dictamen del siniestro N°. 2871272” y la  
“Historia clínica completa”.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

1. Artículos 33 y 34 del Decreto 2463 de 2001: Regulan los recursos de reposición y apelación en el proceso de calificación de invalidez.
  2. Sentencia T-150 de 2013 de la Corte Constitucional: Reconoce el derecho de los trabajadores a controvertir la calificación de la pérdida de capacidad laboral.
  3. Sentencia T-108 de 2007 de la Corte Constitucional: Reafirma la importancia del debido proceso en los trámites de calificación de invalidez.
  4. Decreto 917 de 1999: Establece el Manual Único para la Calificación de Invalidez.
  5. Artículos 39, 40 y 41 de la Ley 100 de 1993: Regulan el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
  6. Artículos 74 y 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo: Establecen los términos y procedimientos para la interposición de recursos.
-

- 
7. Artículo 48 de la Constitución Política: Garantiza el derecho a la seguridad social.
  8. Ley 860 de 2003, Artículo 1: Regula la calificación de la pérdida de capacidad laboral.
  9. Ley 100 de 1993, Artículo 41: Define la pérdida de capacidad laboral.
  10. Sentencias T-119 de 2013, T-006 de 2013, T-150 de 2013 y T-328 de 2011 de la Corte Constitucional: Desarrollan la jurisprudencia sobre la calificación de la pérdida de capacidad laboral.
  11. Decreto 1352 de 2013, artículo 10, numeral 7: Establece que la emisión de los dictámenes debe realizarse previo estudio del expediente y valoración del paciente.
  12. Decreto 1352 de 2013, artículo 11, numeral 2: Define la función de los integrantes de la Junta de Calificación de Invalidez de realizar la valoración de la persona objeto del dictamen.

---

*Nota.* Esta tabla presenta el caso de Leyvy Gutierrez Samaca y la actuación adelantada.

#### **4.2.7 Luis Alfredo Gomez Ortiz**

##### **Tabla 14**

##### *Presentación del caso*

---

|       |                     |
|-------|---------------------|
| C.C.  | 88.142.006          |
| LUGAR | San Martin, Cesar   |
| FECHA | 27 de enero de 2025 |

---

---

**ACTUACIÓN**

“RECURSO DE APELACIÓN CONTRA EL DICTAMEN DE ORIGEN NO. 2780599 DEL TRABAJADOR LUIS ALFREDO GOMEZ ORTIZ, SINIESTRO: 7866089” debido a “inconformidad con la determinación de que las siguientes afecciones diagnosticadas sí son de origen laboral: “M199 Común ARTROSIS, NO ESPECIFICADA (M199) ARTROSIS ACROMIOCLAVICULAR DERECHA (NO DERIVADO DEL EVENTO)”, “M678 OTROS TRASTORNOS ESPECIFICADOS DE LA SINOVIA Y DEL TENDON (M678) Común TENDINOSIS DEL SUPRAESPINO DEL HOMBRO DERECHO (NO DERIVADO DEL EVENTO)” y “M755 Común BURSITIS DEL HOMBRO BURSITIS SUBACROMIO-SUBDELTOIDEO Y SUBESCAPULAR DEL HOMBRO DERECHO (NO DERIVADO DEL EVENTO)” ante LA JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ.

HECHOS: Trabajador de campo de Palmas del Cesar S.A. El día 21 de noviembre de 2024, sufre un accidente laboral al encontrarse en labores de cosecha, cuando al realizar el corte del racimo siente un dolor en el hombro y brazo derecho. Este dolor se intensificó con el paso de las horas, limitando su capacidad para continuar con mis labores. A pesar del tratamiento médico recibido, incluyendo analgésicos y terapia física, el dolor y la limitación en la movilidad de mi hombro derecho han persistido. Los exámenes médicos han

---

---

revelado: “Artrosis acromioclavicular”, “Pinzamiento y tendinosis del supraespinoso”, “Derrame bursal subacromio-subdeltoideo y subescapular”, “Ausencia de la porción larga del tendón del bíceps en corredera bicipital”, “Ruptura parcial del tendón subescapular. El día 23 de enero de 2025, le fue notificado el Dictamen de Origen N°. 2780599 emitido por la ARL Positiva, en el cual se determina que las afecciones mencionadas anteriormente no son secuelas del accidente de trabajo y son de origen común, dictamen con el que estoy en desacuerdo.”

PETICIÓN: En Primer lugar “revocar el Dictamen de Origen N°. 2780599 de fecha 23 de enero de 2025, mediante el cual la ARL POSITIVA determina que las siguientes afecciones no son secuelas del accidente de trabajo: “Artrosis acromioclavicular”, “Tendinosis del supraespinoso”, “Bursitis subacromio-subdeltoideo y subescapular”, “Para en su lugar reconocer que las mencionadas enfermedades y secuelas de salud son de origen laboral igual que las que ya han sido reconocidas; en segundo lugar que “se ordene una nueva valoración médica por parte de la Junta Regional de Invalidez, con el objeto de ser valorado integralmente, teniendo en cuenta la historia clínica completa, el accidente sufrido y la naturaleza de las labores desempeñadas”; y, en tercer lugar que “se reconozca la relación causal entre el accidente de trabajo y las afecciones mencionadas anteriormente, y que se me otorguen las

---

---

prestaciones asistenciales y económicas a las que tengo derecho”.

PRUEBAS: Primero, la “Historia clínica”, segundo el “Dictamen de Origen” y por último el “Acta de accidente”.

FUNDAMENTOS DE DERECHO: en “conformidad con lo establecido en el artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, interpongo el presente recurso de apelación contra el dictamen emitido por la ARL POSITIVA, el cual considero incoherente con la realidad de mi situación de salud con en los siguientes elementos normativos:

1. Artículos 33 y 34 del Decreto 2463 de 2001: Regulan los recursos de reposición y apelación en el proceso de calificación de invalidez.
  2. Sentencia T-150 de 2013 de la Corte Constitucional: Reconoce el derecho de los trabajadores a controvertir la calificación de la pérdida de capacidad laboral.
  3. Sentencia T-108 de 2007 de la Corte Constitucional: Reafirma la importancia del debido proceso en los trámites de calificación de invalidez.
  4. Decreto 917 de 1999: Establece el Manual Único para la Calificación de Invalidez.
  5. Artículos 39, 40 y 41 de la Ley 100 de 1993: Regulan el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
  6. Artículos 74 y 76 del Código de Procedimiento Administrativo
-

---

y de lo Contencioso Administrativo: Establecen los términos y procedimientos para la interposición de recursos

7. Artículo 48 de la Constitución Política: Garantiza el derecho a la seguridad social.

8. Ley 860 de 2003, Artículo 1: Regula la calificación de la pérdida de capacidad laboral.

9. Ley 100 de 1993, Artículo 41: Define la pérdida de capacidad laboral.

10. Sentencias T-119 de 2013, T-006 de 2013, T-150 de 2013 y T-328 de 2011 de la Corte Constitucional: Desarrollan la jurisprudencia sobre la calificación de la pérdida de capacidad laboral.

11. Decreto 1352 de 2013, artículo 10, numeral 7: Establece que la emisión de los dictámenes debe realizarse previo estudio del expediente y valoración del paciente.

12. Decreto 1352 de 2013, artículo 11, numeral 2: Define la función de los integrantes de la Junta de Calificación de Invalidez de realizar la valoración de la persona objeto del dictamen.

---

*Nota.* Esta tabla presenta el caso de Luis Alfredo Gomez Ortiz y la actuación adelantada.

#### ***4.2.8 María Del Carmen García Sánchez***

##### **Tabla 15**

###### *Presentación del caso*

---

|      |            |
|------|------------|
| C.C. | 63.468.458 |
|------|------------|

---

---

|       |                |
|-------|----------------|
| LUGAR | Puerto Wilches |
|-------|----------------|

---

|       |               |
|-------|---------------|
| FECHA | Marzo de 2025 |
|-------|---------------|

---

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ACTUACIÓN | <p>Recurso de Apelación “contra el dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral (PCL) contenido en la comunicación con número de expediente 1530114639, emitido el 27 de febrero de 2025, mediante el cual se determinó un porcentaje de pérdida de mi capacidad laboral del 3,9%” ante la ARL SURA.</p> <p>HECHOS: Sufre un accidente de trabajo el 12 de febrero de 2024, mientras me encontraba realizando labores de riego en el vivero del empleador, Palmeras de Puerto Wilches S.A. A”; que consecuencia de este accidente, sufre una lesión en la rodilla izquierda que requirió cirugía y un largo proceso de rehabilitación. A pesar del tratamiento recibido, aún presenta “dolor y limitaciones funcionales en mi rodilla, las cuales afectan mi desempeño laboral y mi vida diaria”. La calificación que “se me otorgó no corresponde a mi realidad médica y mi capacidad laboral”.</p> <p>FUNDAMENTOS DE DERECHO: considera que “la calificación del 3,9% de pérdida de capacidad laboral no se ajusta a la realidad de mis secuelas y limitaciones. El artículo 7 de la Ley 776 de 2002 establece que solo habrá lugar al pago de indemnización cuando la incapacidad del afiliado sea igual o superior al 5%. Sin embargo, el artículo 142 del Decreto 019 de 2012 me otorga el derecho a</p> |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

---

---

apelar la calificación de mi pérdida de capacidad laboral si no estoy de acuerdo con la misma” y que, en su caso, “aunque el porcentaje de PCL es inferior al 5%, las secuelas del accidente de trabajo me impiden realizar tareas que antes desempeñaba sin dificultad, tanto en mi trabajo como en mi vida diaria. Por lo tanto, solicito a la Junta Regional de Calificación de Invalidez que revise mi caso y determine si la calificación de mi PCL se ajusta a la realidad de mi situación”. Adicionalmente invoca el Decreto 1507 de 2014: Establece el Sistema de Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, la Resolución 1971 de 1999: Reglamenta la calificación de la pérdida de capacidad laboral, la Ley 776 de 2002: Regula el Sistema General de Riesgos Laborales, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo: Establece el procedimiento para la interposición de recursos.

PETICIÓN: En primer punto “Revocar el dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral del 3,9%”, en segundo punto “Ordenar la práctica de pruebas y valoraciones médicas adicionales que se consideren necesarias para determinar mi grado de PCL de forma precisa”, en tercer punto “se ordene una nueva valoración médica por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander, con el objeto de ser valorada integralmente, teniendo en cuenta la historia clínica completa, el

---

---

mecanismo del accidente, mi testimonio y la naturaleza de las labores desempeñadas”, en cuarto punto “se determine la pérdida de capacidad laboral de acuerdo con la realidad de mi estado de salud, considerando las secuelas del accidente y su impacto en mi capacidad para realizar mis actividades laborales”, en quinto punto se profiera “un nuevo dictamen de calificación de PCL que refleje la realidad de mis secuelas y limitaciones”.

---

*Nota.* Esta tabla presenta el caso de María Del Carmen García Sánchez y la actuación adelantada.

#### ***4.2.9 Milton Rodriguez Sepulveda***

##### **Tabla 16**

###### *Presentación del caso*

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| C.C.      | 77.131.983                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| LUGAR     | San Martín, Cesar                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| FECHA     | 22 de Enero de 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| ACTUACIÓN | RECURSO DE APELACIÓN contra el DICTAMEN NO. 2816288 emitido por la ARL POSITIVA, debido a la inconformidad con la calificación de la pérdida de capacidad laboral del 0% ante la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ.<br><br>HECHOS: Trabajador de campo de Palmeras del Cesar S.A, quien el día 19 de mayo de 2023, sufre un accidente laboral al encontrarse en labores de poda, cuando al transitar por el lote pisó un hueco, ocasionando que se cayera y colocara la mano izquierda para |

---

---

apoyarse, generándome dolor en el antebrazo y hombro izquierdo. Debido a la gravedad de la lesión, fue remitido a la Clínica La Riviera, donde se le diagnosticó trauma indirecto de hombro izquierdo. Se realizó sutura de la herida y radiografías que descartaron fractura. A pesar del tratamiento médico recibido, incluyendo analgésicos y terapia física, el dolor y la limitación en la movilidad de mi hombro izquierdo han persistido. Los exámenes médicos han revelado desgarro de espesor completo del supraespinoso con atrofia grasa del músculo deltoides, bursitis subcoracoidea y subacromiosubdeltoidea, tenosinovitis del bíceps. El día 22 de enero de 2025, le fue notificado el dictamen NO. 2816288 emitido por la ARL POSITIVA, en el cual se califica la pérdida de capacidad laboral en un 0%, porcentaje con el cual está en desacuerdo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO: De conformidad con lo establecido en el artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, interpone recurso de apelación contra el dictamen emitido por la ARL POSITIVA.

Fundamentó la solicitud en las siguientes normas y jurisprudencia:

1. Artículos 33 y 34 del Decreto 2463 de 2001: Regulan los recursos de reposición y apelación en el proceso de calificación de invalidez.

---

- 
2. Sentencia T-150 de 2013 de la Corte Constitucional: Reconoce el derecho de los trabajadores a controvertir la calificación de la pérdida de capacidad laboral.
  3. Sentencia T-108 de 2007 de la Corte Constitucional: Reafirma la importancia del debido proceso en los trámites de calificación de invalidez.
  4. Decreto 917 de 1999: Establece el Manual Único para la Calificación de Invalidez.
  5. Artículos 39, 40 y 41 de la Ley 100 de 1993: Regulan el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
  6. Artículos 74 y 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo: Establecen los términos y procedimientos para la interposición de recursos.
  7. Artículo 48 de la Constitución Política: Garantiza el derecho a la seguridad social.
  8. Ley 860 de 2003, Artículo 1: Regula la calificación de la pérdida de capacidad laboral.
  9. Ley 100 de 1993, Artículo 41: Define la pérdida de capacidad laboral.
  10. Sentencias T-119 de 2013, T-006 de 2013, T-150 de 2013 y T-328 de 2011 de la Corte Constitucional: Desarrollan la jurisprudencia sobre la calificación de la pérdida de capacidad laboral.
-

---

11. Decreto 1352 de 2013, artículo 10, numeral 7: Establece que la emisión de los dictámenes debe realizarse previo estudio del expediente y valoración del paciente.

12. Decreto 1352 de 2013, artículo 11, numeral 2: Define la función de los integrantes de la Junta de Calificación de Invalidez de realizar la valoración de la persona objeto del dictamen.

PETICIONES: Revocar el dictamen del siniestro N°. 2816288 de fecha 22 de enero de 2025, mediante el cual la ARL POSITIVA califica la pérdida de capacidad laboral en un 0%. Solicitó se ordene una nueva valoración médica por parte de la Junta Regional de Invalidez, con el objeto de ser valorado integralmente, teniendo en cuenta la gravedad de la lesión, las secuelas que presento y el impacto en el desarrollo de mis actividades laborales y mi vida diaria. Que como consecuencia de lo anterior se aumente significativamente el porcentaje de mi PCL para que refleje la realidad de mi situación.

PRUEBAS: Copia del dictamen del siniestro N°. 2816288 y la historia clínica completa

---

*Nota.* Esta tabla presenta el caso de Milton Rodriguez Sepulveda y la actuación adelantada.

#### ***4.2.10 Ornaide Sierra Macea***

##### **Tabla 17**

###### *Presentación del caso*

---

|      |               |
|------|---------------|
| C.C. | 1.003.307.182 |
|------|---------------|

---

---

|       |                |
|-------|----------------|
| LUGAR | Puerto Wilches |
|-------|----------------|

---

|       |               |
|-------|---------------|
| FECHA | Marzo de 2025 |
|-------|---------------|

---

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ACTUACIÓN | <p>Recurso de Apelación del dictamen de calificación de secuelas en primera oportunidad por el accidente de trabajo ocurrido el 08 de abril de 2024 y solicito que el caso sea remitido a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del orden regional, para que se revise la calificación realizada” dirigida a ARL SURA.</p> <p>HECHOS: “El 08 de abril de 2024, sufrí un accidente de trabajo mientras realizaba mis labores de polinización, al realizar un movimiento con el gancho sentí un tirón en el hombro izquierdo que me generó dolor y dificultad para mover el brazo. Fui atendido(a) inicialmente en la Clínica Reina Lucía, donde se me tomaron radiografías que reportaron normalidad. Debido a la persistencia del dolor, se me realizó una Resonancia Magnética de hombro izquierdo el 26 de abril de 2024, la cual evidenció una fractura deprimida en el borde posterolateral de la cabeza humeral con contusión de la inserción del tendón del infraespinoso. Posteriormente, fui valorado(a) por ortopedia de hombro, quien consideró que se trataba de un trauma por tracción en hombro izquierdo sin lesiones que requirieran manejo quirúrgico. A pesar de lo anterior, continué con dolor y limitaciones funcionales, por lo cual se me realizó una nueva Resonancia Magnética de hombro izquierdo el 25 de septiembre de 2024, que reportó lesión parcial</p> |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

---

---

de la inserción del tendón del supraespinoso y proceso degenerativo o postraumático en la tuberosidad mayor de la cabeza humeral. Fui valorado(a) nuevamente por staff de ortopedia de hombro y fisioterapia el 20 de enero de 2025, quienes concluyeron que el mecanismo de trauma era de baja energía y no se correlacionaba con las lesiones presentadas, considerando que se trataba de lesiones crónicas de hombro. En mi caso, a pesar de que se me dio de alta por ortopedia y fisioterapia, y de que se considera que no hay patologías derivadas del evento laboral, las secuelas del accidente de trabajo me generan dolor y limitación funcional en el hombro izquierdo, lo cual afecta mi capacidad para realizar mis actividades laborales y de la vida diaria.”

#### FUNDAMENTOS DE INCONFORMIDAD:

1. Calificación del 0%: No estoy de acuerdo con el porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 0% que se me asignó, ya que considero que no refleja adecuadamente las secuelas y limitaciones que padezco a raíz del accidente de trabajo.
  2. Lesiones y Limitaciones Funcionales: El accidente de trabajo me generó una lesión parcial de la inserción del tendón del supraespinoso y un proceso degenerativo o postraumático en la tuberosidad mayor de la cabeza humeral, lo cual me causa dolor y dificultad para realizar movimientos con el hombro izquierdo.
-

---

3. Discrepancia con el Dictamen: Existe una discrepancia entre la realidad de las limitaciones que tengo y lo consignado en el dictamen, lo cual me genera vulneración a mis derechos a la seguridad social y la necesidad de una revisión por parte de la Junta Regional.

4. Afectación de mi Vida Diaria: El dolor y las limitaciones funcionales también afectan mi vida diaria, impidiéndome realizar actividades cotidianas con la misma facilidad que antes del accidente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO: “Considero que la calificación del 0% de pérdida de capacidad laboral no se ajusta a la realidad de mis secuelas y limitaciones. El artículo 7 de la Ley 776 de 2002 establece que solo habrá lugar al pago de indemnización cuando la incapacidad del afiliado sea igual o superior al 5%. Sin embargo, el artículo 142 del Decreto 019 de 2012 me otorga el derecho a apelar la calificación de mi pérdida de capacidad laboral si no estoy de acuerdo con la misma.

En mi caso, aunque el porcentaje de PCL es inferior al 5%, las secuelas del accidente de trabajo me impiden realizar tareas que antes desempeñaba sin dificultad, tanto en mi trabajo como en mi vida diaria. Por lo tanto, solicito a la Junta Regional de Calificación de Invalidez que revise mi caso y determine si la calificación de mi PCL se ajusta a la realidad de mi situación.”

---

---

PETICIÓN: “Primero: Solicito que, en atención a mi inconformidad y dentro del marco de la normatividad vigente, ARL SURA proceda a remitir mi caso a la Junta Regional de Calificación de Invalidez para que se realice una nueva valoración y se emita un dictamen que refleje de manera precisa mi estado de salud y las secuelas derivadas del accidente de trabajo.

Segundo: Solicito se revoque el Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral No. 1530117352-737433 en el cual la ARL SURA determina una pérdida de capacidad laboral del 0%.

Tercero: Solicito se ordene una nueva valoración médica por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander, con el objeto de ser valorado integralmente, teniendo en cuenta la historia clínica completa, el mecanismo del accidente, el testimonio del trabajador y la naturaleza de las labores desempeñadas.

Cuarto: Solicito se determine la pérdida de capacidad laboral de acuerdo con la realidad de mi estado de salud, considerando las secuelas del accidente y su impacto en mi capacidad para realizar mis actividades laborales.”

PRUEBAS: Copia de la notificación del dictamen de calificación de ARL SURA, copia del dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral, Historia Clínica y reporte del accidente de trabajo.

**4.2.11 Geomar Sánchez Camacho****Tabla 18***Presentación del caso*

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| C.C.      | 5.031.096                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| LUGAR     | Puerto Wilches                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| FECHA     | 10 de Febrero de 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| ACTUACIÓN | <p>Derecho de Petición dirigido a ARL POSITIVA peticionando “el pago de los viáticos correspondientes a mi traslado para la prestación de servicios médicos”</p> <p>HECHOS: Afiliado a la ARL POSITIVA y sufrió un accidente laboral, el cual le ha generado la necesidad de recibir tratamiento médico y asistir a citas de control de manera regular. El día 8 de febrero de 2025, solicitó a la ARL POSITIVA el servicio de traslado para asistir a mis citas médicas presenciales. Sin embargo, su solicitud fue negada, según consta en la respuesta a la gestión de traslado con número 44435478. De acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, que compila las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, la ARL POSITIVA tiene la obligación de brindar atención integral a sus afiliados, lo que incluye el cubrimiento de los gastos de traslado para la prestación de servicios médicos. La Corte Constitucional de Colombia, en reiterada jurisprudencia, ha reconocido el derecho fundamental a la seguridad social y al</p> |

---

tratamiento integral de las personas que han sufrido accidentes laborales. En este sentido, la ARL POSITIVA no puede negarme el servicio de traslado, ya que esto constituye una barrera para acceder a la atención médica que requiero.

PETICIÓN: Peticiona a la “ARL POSITIVA que, de manera inmediata, autorice y cubra los gastos de traslado para asistir a mis citas médicas presenciales. Requiero el pago de los viáticos correspondientes a mi traslado, incluyendo los costos de transporte, alojamiento y alimentación.”

PRUEBAS: Formulario de correspondencia de ARL POSITIVA con número de radicado ENT-202501002035816 y respuesta de ARL POSITIVA negando la gestión de traslado con número 44435478.

---

*Nota.* Esta tabla presenta el caso de Geomar Sánchez Camacho y la actuación adelantada.

### **4.3 Propuesta Jurídica**

De acuerdo a lo observado durante el desarrollo de la práctica y el acompañamiento jurídico a los trabajadores afiliados al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA – SINTRAINAGRO, se encontró que en la mayoría de procesos, existía un desacuerdo entre la valoración inicial del porcentaje de pérdida de capacidad laboral realizado por la ARL y el trabajador por considerar que en el total de los casos estudiados, dicha valoración no correspondía con el estado de salud de este.

Por esta razón, el presente ejercicio de práctica jurídico social presentará a los trabajadores afiliados a SINTRAINAGRO y pondrá a su disposición un formato de *recurso de apelación*, cuya argumentación jurídica se enfocará en el caso de existir inconformidad por parte del trabajador.

Este formato será socializado con los trabajadores de SINTRAINAGRO en una jornada presencial, junto con la práctica jurídico social, donde se expondrán los objetivos del proyecto de grado y los diferentes informes realizados durante el mismo, con el objetivo de informarlos y capacitarlos en el Proceso de Pérdida de Capacidad Laboral, para que conozcan su finalidad, definiciones conceptuales más importantes y tiempos legales del mismo.

A modo de síntesis, la Ley 100 de 1993 en el artículo 41 establece que en una primera oportunidad, la encargada de calificar el grado de invalidez es la Aseguradora de Riesgos Laborales, y en caso de inconformidad por parte del trabajador “deberá manifestar su inconformidad dentro de los diez (10) días siguientes y la entidad deberá remitirlo a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez del orden regional dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la cual decidirá en un término de cinco (5) días.”

### **Tabla 19**

*Formato de recurso de reposición y subsidiariamente apelación ante la junta nacional de calificación de invalidez*

---

**Ciudad y fecha**

---

**Señor(es)**

**JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ**

**DEPARTAMENTO DE (XXXXXXXX)**

---

**REF: RECURSO DE REPOSICIÓN Y SUBSIDIARIAMENTE APELACIÓN CONTRA  
EL DICTAMEN DE PCL NO. XXXXXX DEL TRABAJADOR XXXXXX XXXXXXXX**

---

---

XXXXXXX, SINIESTRO: XXXXXXXX

---

**(Nombre del trabajador o la trabajadora)**, identificado con cédula de ciudadanía No. XXXXXXXX, dentro del término legal de acuerdo al artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, manifiesto que, por medio de este escrito, interpongo **RECURSO DE APELACIÓN** contra el DICTAMEN NO. XXXXXXXX emitido por la ARL POSITIVA, debido a la inconformidad con la calificación de la pérdida de capacidad laboral del 0%.

Lo anterior en razón a los siguientes fundamentos de hecho y de derecho:

---

## **HECHOS**

Primero: El día XX de XXXXXXXX de XXXX, por medio de contrato de trabajo escrito me vinculé laboralmente a (nombre de la empresa). En el desarrollo de mis funciones, realizaba labores de campo que implicaban (breve descripción de la labor que realizaba). Debido a dicha relación laboral, me encuentro afiliado a (Nombre de la Aseguradora de Riesgos Laborales).

Segundo: El día XX de XXXXXXXX de XXXX, sufrí un accidente laboral al encontrarme dentro de la jornada laboral en cumplimiento de mis funciones como trabajador de la empresa XXXXXXXX, cuando al (relatar una breve descripción del evento del accidente de trabajo o el momento de empeoramiento de la salud debido a enfermedad laboral).

Tercero: Debido a (continuar con: al accidente de trabajo o el episodio de enfermedad; relatar el suceso: fui/no fui atendido de manera inicial por la persona encargada de seguridad laboral de la empresa, y después, remitido al centro hospitalario para una debida

---

---

atención del trauma/lesión/enfermedad. Relatar cuánto tiempo duro la atención médica, si fue internado)

Cuarto: Relatar el tratamiento médico recibido, lo que incluye si recibió terapias, si le fueron realizadas radiografías; y, el diagnóstico médico. Relatar si a pesar de ello continúan las molestias, limitaciones, qué grado de dolor sienten (es válido realizar comparaciones) y cómo lo ha afectado.

Quinto: A raíz de este suceso, se me realizó una valoración del porcentaje de pérdida de capacidad laboral. El día XX de XXXXXX de XXXX, me fue notificado el dictamen NO. XXXXXX emitido por la ARL XXXXXXXX, en el cual se califica la pérdida de capacidad laboral en un (porcentaje resultado de la calificación), porcentaje con el cual estoy en desacuerdo por no realizar una debida valoración de mi estado de salud, mi historia clínica y la afectación real a mi capacidad laboral.

---

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

De conformidad con lo establecido en el artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, interpongo el presente *recurso de apelación* contra el dictamen emitido por la ARL XXXXXXXX, el cual considero no concuerda con la realidad de mi situación de salud.

Fundamento mi solicitud en las siguientes normas y jurisprudencia:

- **Artículos 33 y 34 del Decreto 2463 de 2001:** Regulan los recursos de reposición y apelación en el proceso de calificación de invalidez.
  - **Sentencia T-150 de 2013 de la Corte Constitucional:** Reconoce el derecho de los trabajadores a controvertir la calificación de la pérdida de capacidad laboral.
-

- 
- **Sentencia T-108 de 2007 de la Corte Constitucional:** Reafirma la importancia del debido proceso en los trámites de calificación de invalidez.
  - **Decreto 917 de 1999:** Establece el Manual Único para la Calificación de Invalidez.
  - **Artículos 39, 40 y 41 de la Ley 100 de 1993:** Regulan el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
  - **Artículos 74 y 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo:** Establecen los términos y procedimientos para la interposición de recursos.
  - **Artículo 48 de la Constitución Política:** Garantiza el derecho a la seguridad social.
  - **Ley 860 de 2003, Artículo 1:** Regula la calificación de la pérdida de capacidad laboral.
  - **Ley 100 de 1993, Artículo 41:** Define la pérdida de capacidad laboral.
  - **Sentencias T-119 de 2013, T-006 de 2013, T-150 de 2013 y T-328 de 2011 de la Corte Constitucional:** Desarrollan la jurisprudencia sobre la calificación de la pérdida de capacidad laboral.
  - **Decreto 1352 de 2013, artículo 10, numeral 7:** Establece que la emisión de los dictámenes debe realizarse previo estudio del expediente y valoración del paciente.
  - **Decreto 1352 de 2013, artículo 11, numeral 2:** Define la función de los integrantes de la Junta de Calificación de Invalidez de realizar la valoración de la persona objeto del dictamen.

---

## PETICIONES

---

---

Primero: Sírvase revocar el dictamen del siniestro N°. XXXXXX de fecha XX de XXXXXX de XXXX, mediante el cual la ARL XXXXXXXXX califica mi pérdida de capacidad laboral en un X%, puesto que el porcentaje de calificación no corresponde a la realidad médica.

Segundo: Solicito se ordene una nueva valoración médica por parte de la Junta (RegionalNacional) de Invalidez, con el objeto de ser valorado integralmente, teniendo en cuenta la gravedad de la lesión, las secuelas que presento y el impacto en el desarrollo normal de mis labores.

Tercero: Que como consecuencia de lo anterior se aumente significativamente el porcentaje de mi PCL para que refleje la realidad de mi situación.

Cuarto: De la decisión que se tome respecto del presente, solicito se me expida copia auténtica al momento de la notificación personal.

---

## **PRUEBAS**

Con el fin de probar el derecho reclamado, sea tenida en cuenta mi historia clínica y me permito allegar los siguientes documentos:

- Copia del dictamen del siniestro N°. XXXXXX.
- Historia clínica completa.

---

## **NOTIFICACIONES**

Recibiré notificaciones en la siguiente dirección: XXXXXXXXXX, al abonado celular, o al correo electrónico XXXXXXXXXXXXXXXX.

---

---

Atentamente,

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

C.C. No. XXXXXXXXX

---

*Nota.* Esta tabla muestra el formato de reposición y subsidiariamente apelación ante la junta nacional de calificación de invalidez producto de la presente práctica socio jurídica.

#### ***4.3.1 Instructivo Para un Correcto uso del Formato***

- Recuerde que, al sufrir un accidente o enfermedad, independiente de su origen, usted tiene derecho a una calificación de la pérdida de capacidad laboral.
- Recuerde que es la ARL la encargada de dictar una primera calificación del porcentaje de pérdida de capacidad laboral, y que este formato lo puede usar en caso de no estar de acuerdo con dicho dictamen.
  1. Al inicio, diligencia la ciudad donde se encuentra y la fecha de realización del Recurso de Apelación.
  2. Al dictamen de calificación de PCL que fue entregado a usted y con el que no está de acuerdo, se le asigna un número que permite identificarlo; el número lo puede encontrar al inicio del documento. En el aparte de Referencia (**REF**), deberá insertar el número de dicho documento en el campo asignado.

También debe insertar su nombre completo, así como el siniestro (accidente o evento) tal como aparece en el documento de calificación de PCL.
  3. En el párrafo introductorio de nuevo deberá escribir su nombre completo y el número de cédula.
  4. En el aparte de “**HECHOS**”, deberá ingresar la información solicitada. Es importante que

tenga presente lo siguiente: en el primer numeral es necesario demostrar la relación laboral existente con la empresa empleadora, por ello se solicita información del día de vinculación a la empresa, las labores que realizaba y el nombre de la aseguradora pues como trabajador debe estar afiliado a una.

Pero es importante que tenga presente que, si puede, incluya en este punto si su vinculación con la empresa fue por medio de contrato escrito o verbal.

No hay problema si no conoce el nombre de su aseguradora. En caso de no conocerlo omitir ese parte.

En el segundo, tercero y cuarto numeral es necesario hablar del accidente o evento que lo obligó a ser remitido a la Institución Prestadora de Salud. Debe hacer una descripción de lo sucedido, de la atención brindada desde el transporte hacia la IPS y el trato brindado. Recuerde que da más solidez al relato si puede anexar al documento comprobantes de las diligencias de atención al accidente o evento.

En el quinto numeral, deberá identificar el dictamen de PCL con el que usted no está de acuerdo

5. En el aparte de “**PETICIONES**”: lo primero es identificar el dictamen de PCL con el que no se está de acuerdo y solicitar que sea revocado; segundo, es necesario solicitar una nueva valoración médica señalando que la misma se solicita no por capricho sino por el estado de salud del trabajador y esta va dirigida a la junta de calificación, que puede ser de dos niveles, regional o nacional.
6. En el aparte de “**PRUEBAS**” obligatoriamente deberá incluir la historia clínica completa y el dictamen objeto de apelación, además, deberá incluir los documentos que considera útiles y puedan servir a lo descrito en el aparte de “**PRUEBAS**”, como, por ejemplo, los registros de atención en el médico.

7. Al final, deberá ingresar su nombre completo, firma y cédula.

#### 4.4 Conclusiones

- SINTRAINAGRO es un reconocido sindicato de la industria de la palma con personería jurídica desde 1978, creado por los trabajadores para defender sus derechos y en un esfuerzo de unidad de tres sindicatos: Sintrabanano, Sintagro y Sindijornaleros, con presencia en 3 departamentos.
- El Estado ha dispuesto una serie de normas y procedimientos para proteger al trabajador en caso de encontrarse en una situación de desmejora de su salud que afecté su capacidad adquisitiva; entre estas se encuentra la Ley 100 de 1993 que creó el *Sistema de Seguridad Social Integral* en Colombia, el Decreto Ley 1295 de 1994 que creó el Manual Único de Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional, la Ley 1562 de 2012 que modifica el Sistema de Riesgos Laboral, el Decreto 1352 de 2013 que reglamenta el Sistema General de Riesgos Laborales, y el Decreto 0019 de 2012 que reglamenta aspectos específicos del Sistema General de Riesgos Laborales.
- La calificación del porcentaje de pérdida de capacidad laboral es un derecho de los trabajadores y es una puerta a ser titular de los beneficios establecidos por la Ley de acuerdo al porcentaje dictaminado. Por lo mismo, en caso de que el trabajador no esté de acuerdo con el dictamen dado en primera oportunidad por la EPS, ARL o AFP, el trabajador puede presentar escrito de inconformidad ante la entidad emisora, y esta, en un plazo de 5 días debe remitirlo a la Junta Regional de Invalidez, cuya decisión será apelable por el trabajador ante la Junta Nacional.
- En la mayoría de casos estudiados se evidenció el desconocimiento por parte de los trabajadores del procedimiento de calificación de pérdida de capacidad laboral lo que

representa una dificultad en el acceso a dicho derecho.

- Los trabajadores de la industria agropecuaria son una población que, por sus condiciones socioeconómicas, evidencian un alto grado de analfabetismo, dificultando su acceso a la justicia y al goce de sus derechos, por lo que las iniciativas de apoyo por parte de entidades públicas y privadas a la organización de los trabajadores, tienen un impacto positivo en la vida de ellos, de sus familias y de la región.
- En los casos estudiados, es evidente como las entidades encargadas de la atención médica de los trabajadores en los casos de enfermedad o accidente laboral, no priorizan la salud del paciente, remitiéndolos a entidades donde en ocasiones no contestan las llamadas para agendar las consultas médicas ya autorizadas, o encontrando con posterioridad a la atención médica inicial, fracturas que debieron ser advertidas desde el inicio, como es el caso de Javier Enrique Tapia Bustamante y Milton Rodríguez Sepúlveda.

#### **4.5 Aprendizajes**

- La unidad de los trabajadores en organizaciones sindicales es necesaria para la defensa de sus intereses. La posibilidad de contar con representación legal, con jornadas de formación para conocer los derechos y procedimientos en materia laboral, entre otros beneficios sindicales, son herramientas útiles que impactan de manera significativa la vida de los trabajadores y sus familias.
- Desde las primeras uniones obreras en Europa, hasta la primera Sociedad de Artesanos en Bogotá, la unión de la clase trabajadora se ha dado en medio de contextos políticos agitados y ha servido para alcanzar acuerdos con los empleadores y el Estado para mejorar las condiciones de trabajo.
- El Sistema de Seguridad Social en Colombia lleva existiendo más de 20 años y ha sido

objeto de una serie de reformas en busca de intentar reducir los vacíos legales y agilizar los trámites.

- Al ser las Aseguradoras de Riegos Laborales las responsables de dictar la calificación del porcentaje de pérdida de capacidad laboral y asumir los costos derivados del tratamiento del accidente o la enfermedad, se presenta un conflicto de intereses que desemboca en el desacuerdo con los dictámenes por ella emitidos, obligando a los trabajadores a adelantar el trámite ante la Junta de Calificación, retrasando la materialización efectiva de los derechos de los trabajadores exponiéndolos a una mayor afectación a su estado de salud y el de sus familias.
- La unión entre la universidad pública más importante de la región y un sindicato de base como SINTRAINAGRO, por medio del valioso esfuerzo de la Corporación Justicia y Libertad, representa una gran oportunidad para la formación de futuros profesionales con un marcado sentido social.

#### **4.6 Recomendaciones**

- A SINTRAINAGRO. Es necesario continuar desarrollando estrategias dirigidas al cumplimiento del mandato sindical de formación y promoción de sus trabajadores, que le permitan al mismo continuar con el proceso de aprendizaje, y lo doten de las herramientas jurídicas y legales necesarias para la defensa y salvaguarda de sus derechos.
- A la Corporación Justicia y Libertad. Es necesario continuar adelantando convenios con la Universidad Industrial de Santander que pongan en contacto a futuros profesionales con las comunidades de la región, en especial, con organizaciones sindicales de base que, por sus condiciones de trabajo y vida, desconocen sus derechos y los procedimientos legales para protegerlos.

**Referencias bibliográficas**

Código Penal [CP]. Ley 599 de 2000. Art. 200. Julio 24 de 2000 (Colombia).

Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Decreto Ley 2663 de 1950. Arts. 39, 353, 356, 358, 359, 361, 364, a 366, 369, 372 a 374, 376, 377, 379, 383, 385 a 389, 391, 393, 400, 405, 406, 412, 414, 417, 485. Junio 7 de 1951 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 39. Julio 7 de 1991 (Colombia).

Convenio 87 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Art. 2. Julio 9, 1948.

Corte Constitucional de Colombia. Sala Octava de Revisión. Sentencia T-250 de 2022 (M.P. José Fernando Reyes Cuartas; Julio 5 de 2022).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C-306 de 1996 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; Julio 11 de 1996).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C-495 de 2015 (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez; Agosto 5 de 2015).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C-567 de 2000 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra; Mayo 17 de 2000).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C-668 de 2008 (M.P. Mauricio González Cuervo; Julio 02 de 2008).

Decreto 0019 de 2012. [Presidente de la República]. Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. de Colombia. Enero 10 de 2012.

Decreto 1295 de 1994 [con fuerza de Ley]. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Junio 22 de 1994. D.O. N° 41.405.

Decreto 1352 de 2013 [Presidente de la República]. Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones. Junio 26 de 2013.

Decreto 1507 de 2014. [Presidente de la República]. Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. Agosto 12 de 2014.

Decreto 2264 de 2013. [Presidente de la República]. Por el cual se reglamentan los artículos 400 del Código Sustantivo del Trabajo y 68 de la Ley 50 de 1990. Octubre 16 de 2013.

Decreto 2351 de 1965 [con fuerza de Ley]. Por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo. Septiembre 4 de 1965. D.O. N° 31754.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Concepto 214001. Junio 22 de 2021.

Engels, F. (1973) El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. En *Obras Escogidas* (pp. 371-382). Tomo III. Editorial Progreso, Moscú.

Guerrero Figueroa, G. (2011). *Derecho colectivo del trabajo*. Leyer.

Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo. Diciembre 28 de 1990. DO. N° 39.340.

Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral. Diciembre 23 de 1993. D.O. N° 41.148.

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Julio 11 de 2012. D.O. N° 48.488.

Sindicato nacional de trabajadores de la industria agropecuaria. (1975). *Estatutos vigentes del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – SINTRAINAGRO*.  
Diario Oficial No. 34625. Septiembre 2 de 1976.