



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 – 36 Piso10
jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co

INFORME SECRETARIAL- Bogotá D.C., veintidós (22) de septiembre de dos mil veintitrés (2023). En la fecha, pasa al Despacho del Señor Juez el proceso referencia remitido del Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., para que se surta el correspondiente grado jurisdiccional de consulta.

Trece (13) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

PROCESO ORDINARIO LABORAL – CONSULTA No. 11001 31 05 033 2022 00 149 00			
DEMANDANTE	José Fernando Manzo	C.C. No.	19.294.818
DEMANDADOS	Manufacturas Trespalacios Bolívar Treboli S.A.S.		
ASUNTO	Indemnización Artículo 26 Ley 361 de 1997		

SENTENCIA

Procede este Despacho Judicial a decidir el grado jurisdiccional de consulta concedido en favor de la parte demandante, como quiera que la sentencia proferida el **14 de febrero de 2022** por parte del Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá resultó totalmente adversa a los intereses del demandante.

La presente sentencia se profiere por escrito, en atención a lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

I. ANTECEDENTES

A. Demanda

EL señor José Fernando Manzo demandó por intermedio de apoderada judicial especial a Manufacturas Trespalacios Bolívar Treboli S.A.S., para que previos los trámites de un proceso Ordinario Laboral de única instancia se condenara a la demandada al reconocimiento y pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por haber terminado el contrato de trabajo que los unía, de manera unilateral y sin justa causa comprobada, encontrándose el demandante en debilidad manifiesta por su estado de salud, debidamente indexada a la fecha de pago.

B. Supuestos fácticos.

En respaldo a sus pretensiones expuso que:

1. Que el señor JOSÉ FERNANDO MANZO y la sociedad MANUFACTURAS TRESPALACIOS BOLIVAR TREBOLI LTDA., suscribieron un contrato de trabajo a término fijo por un periodo de ochenta y tres (83) días, con fecha de inicio desde el ocho (8) de enero de dos mil diecinueve (2019) hasta el día treinta y uno (31) de marzo de dos mil diecinueve (2019).
2. Que el contrato de trabajo se prorrogó de forma automática por un periodo igual al inicial, desde el primero (1º) abril de dos mil diecinueve hasta el veintitrés (23) de julio de dos mil diecinueve (2019).
3. Que el contrato de trabajo se prorrogó por segunda vez de forma automática y por un periodo igual al inicial, desde el veinticuatro (24) de julio de dos mil diecinueve (2019) hasta el diecisiete (17) octubre de dos mil diecinueve (2019).



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 – 36 Piso10
jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co

4. Que el contrato de trabajo se prorrogó por tercera vez de forma automática y por un periodo igual al inicial desde el dieciocho (18) de octubre de dos mil diecinueve (2019) hasta el doce (12) enero de dos mil diecinueve (2019).
5. Que, durante la vigencia de la relación laboral, el señor JOSÉ FERNANDO MANZO desempeñó la función de "Almacenista y operador de oficios varios".
6. Que el señor JOSÉ FERNANDO MANZO inició sus labores en la sede de la sociedad demandada, con dirección Calle 17 # 68D-30.
7. Que la jornada de trabajo en la que el DEMANDANTE desempeñó sus funciones fue de lunes a viernes en el horario de ocho de la mañana (8:00 A.M) a seis de la tarde (6:00 P.M.); y el sábado en el horario de nueve de la mañana (9:00 A.M.) a doce del mediodía (12:00 M).
8. Que el último salario devengado por el DEMANDANTE en el año dos mil diecinueve (2019) fue de ocho cientos ochenta mil ciento dieciséis pesos (\$858.116) más auxilio de transporte correspondiente a noventa y siete mil treinta y dos pesos (\$97.032).
9. Que desde febrero de dos mil diecinueve (2019) el DEMANDANTE empezó a padecer dolores intensos en la columna.
10. Que, como consecuencia de lo anterior, el DEMANDANTE tuvo que acudir de forma constante a solicitar controles médicos, en los cuales se expidieron las respectivas incapacidades médicas.
11. Que estuvo incapacitado en los periodos:
 1. Del 20 al 22 de febrero de 2019;
 2. Del 25 al 27 de febrero de 2019;
 3. El 28 de febrero;
 4. Del 1 al 5 de marzo de 2019;
 5. Del 6 al 10 de marzo de 2019;
 6. Del 11 al 25 de marzo de 2019;
 7. Del 26 al 27 de marzo de 2019;
 8. Del 28 al 30 de marzo de 2019;
 9. Del 1 al 7 de abril de 2019;
 10. Del 8 al 13 de abril de 2019;
 11. El 14 de abril de 2019;
 12. Del 15 de abril al 14 de mayo de 2019;
 13. Del 15 al 20 de mayo de 2019;
 14. Del 21 de mayo al 18 de junio de 2019;
 15. Del 4 al 6 de julio de 2019;
 16. Del 3 al 5 de agosto de 2019;
 17. Del 29 de agosto al 7 de septiembre de 2019;
12. Que el 15 de abril de 2019 la IPS VIVA 1 A, expidió los resultados de la resonancia magnética de columna lumbosacra simple realizada al DEMANDANTE.
13. Que el día cuatro (4) de julio de dos mil diecinueve (2019) el DEMANDANTE fue diagnosticado por su médico tratante con "Discopatía lumbar L3-L4, L4-L5, L5-S1 con radiculopatía"
14. Que el día once (11) de junio de dos mil diecinueve (2019) NUEVA EPS expidió concepto de rehabilitación favorable a corto plazo (menor a un año).



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 – 36 Piso10
jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co

15. Que el día tres (3) de julio de dos mil diecinueve (2019) el señor CARLOS MARIO UGUETTI, actuando como gerente de la empresa MANUFACTURAS TRESPALACIOS BOLIVAR TREBOLI S.A.S., puso en conocimiento del DEMANDANTE un preaviso mediante el cual le manifestó la intención de no renovar el contrato de trabajo y, en consecuencia, fijó la fecha de terminación el día dieciséis (16) de septiembre de dos mil diecinueve (2019).
16. Que el día veintinueve (29) de agosto de dos mil diecinueve (2019) NUEVA EPS expidió una autorización médica por medio de la cual se ordena realizar al DEMANDANTE el procedimiento de "reflejo neurológico papelbral" (ONDAS F O H).
17. Que el día nueve (9) de septiembre de dos mil diecinueve (2019) el señor CARLOS MARIO UGUETTI, actuando como gerente de la empresa MANUFACTURAS TRESPALACIOS BOLIVAR TREBOLI S.A.S., mediante comunicación escrita, puso en conocimiento del DEMANDANTE la decisión de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.
18. Que en el documento elaborado el día nueve (9) de septiembre de dos mil diecinueve (2019) la empresa manifestó dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa comprobada.
19. Que El DEMANDANTE dejó de prestar sus servicios para la empresa MANUFACTURAS TRESPALACIOS BOLIVAR TREBOLI S.A.S desde el día nueve (9) de septiembre de dos mil diecinueve (2019).
20. Que la empresa MANUFACTURAS TRESPALACIOS BOLIVAR TREBOLI S.A.S. nunca inició en contra del DEMANDANTE un procedimiento disciplinario en el cual fuera citado a diligencia de descargos previa terminación del contrato laboral.
21. Que al momento de la terminación unilateral del contrato de trabajo la empresa MANUFACTURAS TRESPALACIOS BOLIVAR TREBOLI S.A.S tenía conocimiento del estado de salud del DEMANDANTE y de que este debía asistir a controles médicos y terapias físicas.
22. Que al momento de la terminación unilateral del contrato de trabajo la empresa MANUFACTURAS TRESPALACIOS BOLIVAR TREBOLI S.A.S tenía conocimiento de que la última incapacidad que se otorgó al DEMANDANTE tuvo vigencia desde el día veintinueve (29) de agosto de dos mil diecinueve (2019) hasta el día siete (7) de septiembre de dos mil diecinueve (2019).
23. Que la empresa MANUFACTURAS TRESPALACIOS BOLIVAR TREBOLI S.A.S. nunca acudió al Ministerio de Trabajo para solicitar la autorización del despido del DEMANDANTE.
24. Que el día veintinueve (29) de octubre del dos mil diecinueve (2019) el DEMANDANTE radicó en la empresa MANUFACTURAS TRESPALACIOS BOLIVAR TREBOLI S.A.S., un derecho de petición mediante el cual se solicita aporte de los contratos de trabajo, certificación laboral y la copia de las incapacidades radicadas ante la EPS.
25. Que el día veintiséis (26) de noviembre del dos mil diecinueve (2019) la empresa MANUFACTURAS TRESPALACIOS BOLIVAR TREBOLI S.A.S. dio respuesta al derecho de petición referido en el numeral anterior allegando los documentos solicitados.



26. Que a la terminación de la relación laboral la empresa MANUFACTURAS TRESPALACIOS BOLIVAR TREBOLI S.A.S canceló al DEMANDANTE el valor correspondiente a un millón cuatrocientos ocho mil seiscientos sesenta y siete pesos (\$1.408.667) por concepto de liquidación de las prestaciones sociales causadas desde el ocho (8) de enero de dos mil diecinueve (2019) hasta el nueve (9) de septiembre de dos mil diecinueve (2019).
27. Que a la terminación de la relación laboral la empresa MANUFACTURAS TRESPALACIOS BOLIVAR TREBOLI S.A.S canceló al DEMANDANTE el valor correspondiente a doscientos sesenta y ocho mil trescientos noventa y nueve pesos (\$268.399) por concepto de indemnización por despido sin justa causa causada como consecuencia de la terminación unilateral del contrato de trabajo.
28. Que la sociedad MANUFACTURAS TRESPALACIOS BOLIVAR TREBOLI LTDA. modificó su razón social por MANUFACTURAS TRESPALACIOS BOLIVAR TREBOLI S.A.S. según consta en su certificado de existencia y representación legal.

C. Contestación de la demanda

La demandada contestó la demanda, en la cual tuvo como ciertos los hechos 1, 5, 6, 8, 11, 35, 36, y 38 a 44, y por parcialmente ciertos los hechos 2, 10, 12 a 21 y 23 a 29, frente a los demás señaló que no eran ciertos o que no le constaba.

Además, se opuso a las pretensiones, fundamentando su posición en la sentencia SL 572 de 2021 a través de la cual se dispuso que *"no es la patología lo que activa la protección de la estabilidad laboral reforzada, sino la limitación que ella produce en la salud del trabajador para desarrollar su labor, lo que no se encuentra demostrado en el proceso, pues además de no estar calificada la pérdida de la capacidad laboral, al momento del despido no presentaba ninguna situación grave de salud, que fuera notoria y evidente, por el contrario, se encontraba desarrollando sus actividades de manera normal, lo que demuestra que la patología del hombro no ocasionaba ninguna limitación en el trabajador que fuera incapacitante, con la magnitud de poder activar la protección establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997."*

Aunado a lo anterior, la encartada propuso como excepciones de fondo:

1. Inexistencia de la estabilidad laboral reforzada del trabajador;
2. Inexistencia de un despido discriminatorio;
3. Innominada.

D. Sentencia de Única Instancia

La Juez Primera Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, en providencia del 14 de febrero de 2022, declaró probada la excepción de inexistencia del derecho y absolvió a Manufacturas Trespalacios Bolívar Treboli S.A.S. de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra, teniendo en cuenta:

- Que los planteamientos de las altas cortes han concluido que para que opere la estabilidad laboral reforzada, no es suficiente que el trabajador tenga un padecimiento en salud, sino que es necesario que éste le impida el desarrollo normal de sus funciones, por lo que, en principio, la carga de la prueba está en cabeza del trabajador, quien tiene el deber de demostrar que es un sujeto de especial protección constitucional.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 – 36 Piso10
jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co

- Que, con el material probatorio arrojado al proceso, se logró probar que el demandante padece de "lumbago y trastorno de disco lumbar con radiculopatía", que dicha enfermedad le generó unas incapacidades del 20 de febrero al 7 de septiembre de 2019, que fue remitido a medicina laboral y que se encontraba en tratamiento médico.
- Que, para establecer si dicho diagnóstico tenía la gravedad y la complejidad necesaria para afectar el desarrollo de las funciones al demandante, no se encontró prueba documental que apoyara tal hipótesis, ya que no hay prueba de que haya sido sujeto de recomendaciones o restricciones médico laborales con ocasión de su patología.
- En consecuencia, se tuvieron en cuenta los interrogatorios de parte, de los que se desprende que, si bien no hay lugar a dudas respecto al hecho de que en 2019 el trabajador había sido diagnosticado, en ningún punto se logró establecer que efectivamente el trabajador haya sido objeto de reubicación o recomendación médica, incluso, las partes coinciden en que, dentro del presente caso, en su función de almacenista y oficios varios, el demandante tenía que realizar el desplazamiento de pequeñas mercancías y no se logró acreditar que el trabajador tuviera que manejar altas cargas o que pudieran establecer de manera directa que efectivamente generaran algún trastorno en el desarrollo de sus funciones.
- Adicionalmente se logró establecer que el demandante fue el último trabajador de la empresa demandada, comoquiera que cambió el objeto de su actividad porque Manufacturas Trespalacios Bolívar ya no tenía actividades por realizar, por lo que, lo que se demuestra es que la empresa respetó el fuero del trabajador durante el tiempo que estuvo incapacitado, al existir la restricción legal de no poder terminar el contrato de trabajo mientras se encontraba incapacitado.
- Una vez el trabajador regresa de la incapacidad, sin restricciones médicas y sin que se pueda acreditar que efectivamente necesitaba una reubicación, la demandada hizo uso de la facultad legal que le asiste de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa con el respectivo pago de la indemnización.

En consecuencia, el demandante no logró demostrar que su diagnóstico fuera incompatible con las funciones que tenía que desarrollar como almacenista y oficios varios.

E. Alegatos del Grado Jurisdiccional de Consulta

Mediante auto del 8 de noviembre de 2022 se admitió el grado jurisdiccional de consulta y se corrió traslado a las partes por el término de cinco días para que presentaran los alegatos de instancia. Vencido el término establecido, la demandada guardó silencio.

Por el contrario, la parte actora presentó sus alegaciones mediante escrito del 17 de noviembre de 2022, en los siguientes términos:

(...) desde febrero de dos mil diecinueve (2019) el DEMANDANTE empezó a padecer dolores intensos en la columna que lo obligaron a acudir de forma constante a controles médicos, en los cuales se expedieron más de diecisiete (17) incapacidades, durante el período comprendido entre febrero y septiembre de dos mil diecinueve (2019). Ahora bien, el día cuatro (4) de julio de dos mil diecinueve (2019) mi representado fue diagnosticado por su



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 – 36 Piso10
jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co

médico tratante con "Discopatía lumbar L3-L4, L4-L5, L5-S1 con radiculopatía".

En tal sentido, con ocasión del concepto de rehabilitación favorable a corto plazo (menor a un año) que fue expedido por NUEVA EPS el día once (11) de junio de dos mil diecinueve, el día tres (3) de julio de dos mil diecinueve (2019) el señor CARLOS MARIO UGUETTI, obrando en calidad de gerente de la empresa MANUFACTURAS TRESPALACIOS BOLIVAR TREBOLI S.A.S., puso en conocimiento del DEMANDANTE un preaviso mediante el cual le manifestó la intención de no renovar el contrato de trabajo y, en consecuencia, fijó la fecha de terminación del mismo el día dieciséis (16) de septiembre de dos mil diecinueve (2019).

No obstante lo anterior, el día nueve (9) de septiembre de dos mil diecinueve (2019) el señor CARLOS MARIO UGUETTI, actuando como gerente de la empresa MANUFACTURAS TRESPALACIOS BOLIVAR TREBOLI S.A.S., mediante comunicación escrita, puso en conocimiento del DEMANDANTE la decisión de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, desconociendo además que el día veintinueve (29) de agosto de dos mil diecinueve (2019) NUEVA EPS había expedido una autorización médica por medio de la cual ordenaba realizar al DEMANDANTE el procedimiento de "reflejo neurológico palpebral" (ONDAS F O H).

II. CONTROL DE LEGALIDAD

Se constata de manera efectiva el cumplimiento del procedimiento establecido en el artículo 72 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social bajo los principios de oralidad y publicidad (art. 42 C.P.T.), intermediación (art. 52 C.P.T.), preclusión y concentración, dado la intervención oportuna de las partes en cada una de las etapas y la consecución del fallador de justicia por lograr adelantar el proceso sin ningún tipo de irregularidades.

III. PROBLEMA JURÍDICO

Encontrándose reunidos los presupuestos procesales y sin encontrar causal de nulidad que invalide lo actuado, deberá determinarse si a la parte demandante le asiste el derecho al demandada al reconocimiento y pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por haber terminado el contrato de trabajo que los unía, de manera unilateral y sin justa causa comprobada, encontrándose el demandante en debilidad manifiesta por su estado de salud, debidamente indexada a la fecha de pago, y si el (la) Juez Municipal de Pequeñas Causas Laborales valoró de manera apropiada y conforme al alcance legal y jurisprudencial las pretensiones del demandante en conjunto con el acervo probatorio allegado por las partes al proceso, para llegar a la conclusión de declarar probada la excepción de prescripción en el examine.

IV. CONSIDERACIONES

A. Sobre el estado de salud del demandante

De acuerdo con el acervo probatorio obrante en el expediente, se logró establecer que:

1. Que desde 2019 el DEMANDANTE fue remitido al especialista en ortopedia y traumatología, como se observa en la orden del 20 de mayo de 2019 visible a folio 29 del archivo 03 y le dieron varias incapacidades entre el 20 de



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 – 36 Piso10
jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co

febrero y el 7 de septiembre de 2019, como se observa del folio 18 al 28 y del 30 al 32 del mismo archivo.

2. Que, de acuerdo con la resonancia magnética de columna lumbosacra simple, visible a folio 33 del archivo 03, el demandante presentaba una "Escoliosis lumbar de vértice derecho".

Los cuerpos vertebrales tienen altura e intensidad de señal normal.
Escoliosis lumbar de vértice derecho.
Presencia de osteofitos antero-laterales en los cuerpos vertebrales por cambios espondiliosicos.
En el nivel L3-L4 se observa disminución en la altura y en la intensidad de señal del disco intervertebral, con abombamiento difuso del anillo fibroso identificando una protrusión foraminal de base ancha en el lado derecho, que condiciona estenosis moderada del foramen de conjunción de este lado. En este mismo nivel se observa estenosis leve del foramen de conjunción izquierdo.
En L4-L5 se observa abombamiento difuso del anillo fibroso, con presencia de protrusión foraminal derecha, que asociado a artrosis facetaria de este lado condiciona estenosis moderada del foramen de conjunción. Adicionalmente se observa una extrusión discal central, con discreta migración hacia el receso lateral izquierdo, contactando la raíz de L5 izquierda en esta localización.
En L5-S1 se observa una protrusión discal subarticular y foraminal derecha de base ancha que contacta las raíces L5 y S1 en el receso lateral y el foramen de conjunción de forma respectiva. Asociado se observan cambios artrosicos facetarios en este nivel.
Leve infiltración grasa de los músculos paravertebrales posteriores.

Lo que arrojó un diagnóstico de "Discopatía lumbar L3-L4, L4-L5, L5-S1 con radiculopatía", como se observa a folio 34 del archivo 03.

3. Que en febrero y septiembre de 2019 estuvo en tratamiento por medicina general, medicina física y rehabilitación y por fisioterapia, como se observa a folio 36 del archivo 03.
4. Que el 11 de junio de 2019, NUEVA EPS expidió concepto de rehabilitación favorable a corto plazo - menor a un año, como se observa a folio 47 del archivo 03.

B. Sobre la normativa aplicable a la Estabilidad Laboral Reforzada

Sobre este punto se hace necesario establecer los fundamentos normativos y jurisprudenciales de la siguiente manera:

FUNDAMENTOS NORMATIVOS:

- **Constitución Política**

- ✓ **"ARTÍCULO 13.** *Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan."

- ✓ **"ARTÍCULO 47.** *El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran."*
- ✓ **"ARTÍCULO 54.** *Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud."*



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 – 36 Piso10
jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co

- ✓ **“ARTÍCULO 68.** Los particulares podrán fundar establecimientos educativos. La ley establecerá las condiciones para su creación y gestión.

La comunidad educativa participará en la dirección de las instituciones de educación.

La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica. La Ley garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad docente.

Los padres de familia tendrán derecho de escoger el tipo de educación para sus hijos menores. En los establecimientos del Estado ninguna persona podrá ser obligada a recibir educación religiosa.

Los integrantes de los grupos étnicos tendrán derecho a una formación que respete y desarrolle su identidad cultural.

La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado.”

- **Ley 361 de 1997:**

- ✓ **ARTÍCULO 1.** Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas en situación de discapacidad en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas en situación de discapacidad severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.
- ✓ **ARTÍCULO 2o.** El Estado garantizará y velará por que en su ordenamiento jurídico no prevalezca discriminación sobre habitante alguno en su territorio, por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales.
- ✓ **ARTÍCULO 3o.** El Estado Colombiano inspira esta ley para la normalización social plena y la total integración de las personas en situación de discapacidad y otras disposiciones legales que se expidan sobre la materia en la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, en la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, en la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, en el Convenio 159 de la OIT, en la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, Unesco 1981, en la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y en la recomendación 168 de la OIT de 1983.
- ✓ **ARTÍCULO 22.** El Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas en situación de discapacidad, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas en situación de discapacidad que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y a la rehabilitación.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 – 36 Piso10
jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co

Igualmente, el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la situación de discapacidad no permita la inserción al sistema competitivo.

- ✓ **ARTÍCULO 24.** Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas en situación de discapacidad tendrán las siguientes garantías:
 - a) A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad a un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación;
 - b) Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas en situación de discapacidad;
 - c) El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas en situación de discapacidad. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.
- ✓ **ARTÍCULO 25.** El Gobierno a través del Comité Consultivo a que se refiere el artículo 60. podrá solicitar estadísticas detalladas y actualizadas sobre los beneficios y resultados de los programas para las personas en situación de discapacidad.
- ✓ **ARTÍCULO 26:** En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo."

FUNDAMENTOS JURISPRUDENCIALES:

- **Sentencia T 320 de 2016 - Corte Constitucional:**

Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

- **Sentencia T-899 de 2014 - Corte Constitucional:**

"(...) una persona en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su estado de salud, será titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando:

- (i) Se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud;



- (ii) Cuando no haya una causal objetiva de desvinculación;
- (iii) Subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral; Y
- (iv) El despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo."

- **Sentencia T 041 de 2019 – Corte Constitucional:**

"En suma, el trabajador que pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias. En caso contrario, se presume que la desvinculación tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y la misma se torna ineficaz.

- (i) El trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones;
- (ii) El empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido;"
- (iii) No exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y.
- (iv) El empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio."

- **SU 067 de 2023 - Corte Constitucional:**

"**Alcance del desconocimiento del precedente judicial.** A los jueces de instancia les asiste el deber de aplicar los precedentes de las altas cortes a la resolución de casos concretos, así como de aplicar la jurisprudencia vinculante¹. En ambos casos, deben verificar la similitud fáctica entre el expediente que estudian y el precedente o la jurisprudencia que pretenden aplicar. Lo dicho se explica en, al menos, cuatro razones: (i) en virtud del principio de igualdad en la aplicación de la ley, que exige tratar de manera igual situaciones análogas; (ii) por razones de seguridad jurídica; (iii) en atención a los principios de buena fe y de confianza legítima², los cuales imponen el deber de respetar las expectativas generadas por las reglas judiciales previas; y (iv) por razones de rigor judicial y de coherencia en el sistema jurídico³.

(...) Mediante la **Sentencia C-200 de 2019⁴**, se declaró la exequibilidad condicionada de dicha disposición, en el entendido de que "carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona por razón de su situación de salud cuando no exista autorización previa del inspector de trabajo (...)". Para ese momento, sin embargo, en la **Sentencia SU-049 de 2017**, la Corte ya había unificado su jurisprudencia en el sentido de señalar que "(...) [e]l derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que **les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares**, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda" (...)

A partir de lo expuesto en las dos sentencias antes mencionadas, en las que se consolida una línea jurisprudencial que surgió con anterioridad a las

¹ Sentencia SU-023 de 2018 y T-044 de 2022.

² Sentencia SU-368 de 2022.

³ Sentencia T-102 de 2014.

⁴ La línea jurisprudencial sobre estabilidad laboral reforzada empezó delimitarse en la Sentencia C-531 de 2000. Cfr. Sentencias T-1040 de 2001, T-519 de 2003 y T-1083 de 2007, entre otras anteriores y relevantes.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 – 36 Piso10
jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co

sentencias ordinarias cuestionadas, las diferentes salas de revisión de tutela han optado por valorar los casos de estabilidad laboral ocupacional asociados con asuntos de salud del trabajador, teniendo como referente la dificultad sustancial para desempeñar las labores y no la existencia de una calificación formal⁵. Incluso, la Sala Plena ha emitido, al menos, tres fallos reiterando la orientación surgida años atrás, a saber, las sentencias **SU-380 de 2021, SU-087 y SU-348 de 2022 y SU-063 de 2023**⁶. En la segunda de estas providencias, se sintetizaron los rasgos principales de la línea jurisprudencial que hoy se reitera respecto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a saber:

- (i) La norma “se aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a los beneficios que traía la Ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con «limitación» o «limitadas» (...)”;
- (ii) Se extiende “a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, «sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación»;
- (iii) Para exigir “la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil, pero no necesario, contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral”; y
- (iv) No “es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria”.

En la Sentencia SU-087 de 2022 la Corte reiteró que “**no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral**” para determinar si una persona es beneficiaria de estabilidad laboral. Allí se establecieron las reglas y subreglas que permiten llevar a cabo tal determinación:

- (i) Que se establezca que el trabajador, realmente, se encuentra en una condición de salud que le impide o dificulta, significativamente, el normal y adecuado desempeño de sus actividades;
- (ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y
- (iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que esta pueda tener origen en actos discriminatorios.

V. CASO CONCRETO

De todo el estudio normativo y jurisprudencial realizado anteriormente, se concluye que:

1. El demandante se desempeñaba para la demandada como Almacenista y Operador de Oficios Varios.
2. Tenía un diagnóstico de “Discopatía lumbar L3-L4, L4-L5, L5-S1 con radiculopatía”.

⁵ Sentencias T-041 y T-620 de 2019, T-050 y T-099 de 2020, T-237 y T-410 de 2021 y T-096 y T-424 de 2022.

⁶ Expediente T-8.847.563 (M.P. Diana Fajardo Rivera).



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 – 36 Piso10
jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co

3. Dicho diagnóstico era conocido por el empleador.
4. Con ocasión de la Discopatía lumbar, se generaron reiteradas incapacidades entre el 20 de febrero y el 7 de septiembre de 2019.
5. Estuvo en tratamiento por fisioterapia para mejorar tal diagnóstico en septiembre de 2019.
6. Contaba con Concepto Favorable de Rehabilitación por parte de la EPS.

No obstante, no obra prueba si quiera sumaria que induzca al despacho a establecer que el diagnóstico del demandante le impidiera o dificultara significativamente, el normal y adecuado desempeño de sus actividades como Almacenista y Operador de Oficinas Varios, comoquiera que no se acreditó que estuviera sometido al traslado de elementos pesados ni se aportó al expediente prueba alguna de que se hayan emitido recomendaciones médico laborales por parte de la EPS, o que se haya ordenado una reubicación del trabajador, como lo exige la sentencia SU-087 de 2022, reiterada en SU 067 de 2023 y como acertadamente le mencionó el juez de conocimiento.

Adicionalmente, a través de los interrogatorios se logró establecer que el demandante fue el último trabajador de la empresa demandada, comoquiera que ésta cambió el objeto de su actividad, lo que demuestra que la empresa respetó el fuero del trabajador durante el tiempo que estuvo incapacitado, al existir la restricción legal de no poder terminar el contrato de trabajo mientras se encontraba incapacitado. Argumento que igualmente comparte este despacho.

Así las cosas, es evidente que el demandante, si bien cuenta con un padecimiento en su salud, no cumplió con su carga probatoria, dado que no logró demostrar que su despido haya sido discriminatorio por cuanto no arrojó al proceso prueba alguna de que dicho padecimiento le impidiera o dificultara el ejercicio normal de sus funciones, pues, como ha reiterado la jurisprudencia de las altas cortes, no es suficiente que el trabajador tenga un padecimiento en salud, sino que es necesario que éste le impida el desarrollo normal de sus funciones, lo anterior, independientemente de las razones dadas por la demandada para terminar el vínculo.

Por consiguiente, al cancelar al demandante la indemnización por despido sin justa causa de que trata el artículo 64 del CST, la demandada cumplió con su deber legal frente al demandante, pues, aunque se hubiesen seguido generando incapacidades, se reitera, no se probó que el diagnóstico del señor José Fernando Manzo, le impidiera desarrollar sus funciones, como lo venía haciendo.

En consecuencia, se confirmará en todas sus partes la sentencia proferida el 14 de febrero de 2022 por parte del Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, de conformidad con las razones expuestas.

En razón y mérito de lo expuesto, el JUZGADO TREINTA Y TRES LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D. C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y mandato de la Constitución,

VI. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia proferida el 14 de febrero de 2022 por parte del Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, objeto de consulta.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 – 36 Piso10
jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co

SEGUNDO: SIN COSTAS en este grado jurisdiccional de consulta. **CONFIRMAR** las costas de única instancia.

TERCERO: Por Secretaría, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

JULIO ALBERTO JARAMILLO ZABALA
JUEZ

Firmado Por:

Julio Alberto Jaramillo Zabala

Juez Circuito

Dirección Ejecutiva De Administración Judicial

División De Sistemas De Ingeniería

Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **45fc6f0f0012c89419a810075e44a202a1fc09e4e46f6fe7ae4ee355780eac681**

Documento generado en 23/10/2023 05:33:44 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>