REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL

JUZGADO CUARENTA Y CINCO LABORAL

DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ

REFERENCIA:	GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA
RADICACIÓN:	11001 41 05 009 2022 00808 01
DEMANDANTE:	SANDRA PATRICIA ORDÚZ RODRÍGUEZ
DEMANDADO:	TEXTILES SWANTEX S.A.S.

SENTENCIA

En Bogotá, a los veintinueve (29) días del mes de febrero de dos mil veinticuatro (2024), procede el Despacho judicial a decidir en grado jurisdiccional de consulta, la sentencia de única instancia proferida el 5 de junio de 2023, por la Jueza Novena Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C, en el proceso que SANDRA PATRICIA ORDÚZ RODRÍGUEZ promueve contra TEXTILEX SWANTEX S.A.S.

I. ANTECEDENTES

Sandra Patricia Ordúz Rodríguez solicitó que se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo efectuada por Textilex Swantex S.A.S. En consecuencia, requirió que se ordene su reintegro o reinstalación al cargo que venía ocupando, el pago de la indemnización establecida en la Ley 361 de 1997, los salarios dejados de percibir desde el 16 de noviembre hasta el 16 de diciembre de 2021 y el valor de las licencias no remuneradas que la demandada le instó a solicitar.

En respaldo de sus pretensiones, indicó que laboró para Textilex Swantex S.A.S. en el cargo de asesora de ventas, a través de un contrato de trabajo a término fijo, que inició el 25 de noviembre de 2020, con una remuneración integrada por un salario mínimo más comisiones.

Señaló que el 17 de diciembre de 2020, sufrió un accidente laboral cuando «*una caja de 5 kilogramos cayó sobre su cuello*» siniestro que le ocasionó «*fractura de otras vértebras cervicales*», lo y que en virtud de ello, se le expidió incapacidad médica el 18 de diciembre de 2020, la cual se prorrogó hasta el 19 de enero de 2021. A su vez, adujo que la autoridad convocada a juicio no reportó los hechos acaecidos ante la Administradora de Riesgos Laborales.

Afirmó que al no contar con el reconocimiento y pago de incapacidades médicas, accedió a la pretensión de la autoridad convocada a juicio, esto es, «*solicitar licencias no remuneradas*».

Indicó igualmente, que el 31 de enero de 2021, le diagnosticaron COVID – 19, circunstancia que ocasionó el reconocimiento y pago de incapacidad médica por el periodo comprendido desde el 2 de febrero 2021 hasta el 28 de febrero de la misma data.

Refirió que en los tres primeros días del mes de marzo de 2021, la autoridad convocada a juicio le solicitó radicar licencia no remunerada, y que desde el 4 de marzo del año en mención, la Administradora de Riesgos Laborales le expidió incapacidad médica por el término de ocho (8) días.

Informó que al finalizar el término de incapacidad referido, la empresa le solicitó nuevamente radicar licencia no remunerada por el término de 4 días;que desde el 16 de marzo de 2021, su médico tratante le ordenó terapias físicas y que debido a las

múltiples incapacidades la remitieron a la IPS Aleandes, quien emitió concepto médico desfavorable.

Refirió que el 14 de mayo de 2021, la ARL ordenó su remisión a clínica del dolor, y el 8 de julio de la misma calenda le ordenaron *«infiltraciones en el cuello»*, por lo que se le otorgaron seis (6) días de incapacidad. Asimismo, que al finalizar el término del subsidio económico, se reintegró a su lugar de trabajo; no obstante, afirmó que la empresa no consideró su estado de salud, toda vez que *«la empezaron a rotar entre puntos de venta».*

El 2 de agosto de 2021, el área de gestión humana le notificó a su jefe inmediata las recomendaciones que debían seguir a efectos de mejorar su estado de salud. Indicó que el 28 de septiembre de misma data el especialista en anestesiología le diagnosticó nuevos padecimientos, circunstancia que le generó un cuadro de «*depresión».*

Afirmó que el 17 de noviembre de 2021, acudió al especialista en psiquiatría, quien le expidió incapacidad laboral por el término de ocho días, esto es, hasta el 25 de noviembre de la misma data, fecha establecida para la terminación del contrato de trabajo.

Informó que se presentó a trabajar el 26 de noviembre del año en mención, donde le comunicaron que tenía *«reemplazo»* y que acudió ante el juez constitucional con el fin de solicitar la protección de sus derechos fundamentales de estabilidad laboral reforzada, mínimo vital y seguridad social y que el asunto le correspondió al Juzgado 36 Civil Municipal de Bogotá, quien mediante sentencia de 14 de diciembre de 2021, amparó transitoriamente los derechos invocados y ordenó su reintegro a Textilex Swantex S.A.S.

El 17 de diciembre de 2021, se le comunicó su reintegro a

la empresa en mención y se remitió a la IPS Aleandes a efectos de realizar los exámenes de ingreso. Sin embargo, afirmó que la empresa al suscribir el nuevo contrato de trabajo, modificó lo inicialmente pactado. En ese orden, inconforme con lo adoptado, decidió no firmar.

Conforme lo anterior, señaló que el 20 de diciembre de 2020, retomó sus labores; sin embargo, informó que *«fue discriminada a tal punto que no fue sino hasta después del 27 de diciembre del 2021 que la jefe la agregó nuevamente al grupo de WHATSAPP en el que se comunicaban con las demás asesoras».*

El 27 de enero de 2023, la Administradora de Riesgos Laborales procedió a calificar su pérdida de capacidad laboral y notificar dicho acto; sin embargó refirió que inconforme con la decisión presentó derecho petición.

Por último, señaló que la empresa no cuenta con permiso para finalizar el contrato, que continúa con quebrantos de salud y ha tenido que pedir citas con la ARL debido al dolor y que a la fecha continúa con incapacidad por enfermedad de origen común.

Al dar respuesta a la demanda, la convocada a juicio se opuso a todas las pretensiones y, en cuanto a los hechos en que se fundamenta, aceptó existencia de la relación laboral, sus extremos laborales señalados y el salario pactado. En lo restante, manifestó que no le costaban.

En lo concerniente a las licencias no remuneradas, señaló que estas fueron concedidas a petición de la parte demandante, toda vez que no contaba con el reconocimiento de incapacidades médicas. A su vez, que sí reportó ante la ARL los hechos acaecidos el 17 de diciembre de 2020.

Asimismo, que la terminación del vínculo laboral con la parte actora, fue con justa causa objetiva, esto es, la finalización del plazo pactado en el contrato de trabajo y que realizó el preaviso que establece la ley laboral. Además, que para ese momento la actora no tenía estabilidad laboral reforzada, en atención a que no presentaba «*discapacidad ni incapacidad*» ni una condición que la afectara gravemente o le impidiera desarrollar sus funciones normalmente.

En su defensa, formuló las excepciones de mérito que denominó: inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido, falta de causa de título, enriquecimiento sin causa, buena fe y prescripción.

II. SENTENCIA CONSULTADA

Mediante sentencia de 5 de junio de 2023, la Jueza Novena Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá decidió:

> **PRIMERO: Declarar probadas** las excepciones de inexistencia de las obligaciones en cabeza de la demandada y cobro de lo no debido, falta de título y causa en la demandante, propuestas por la llamada a juicio.
>
> **SEGUNDO: Absolver** a la demandada **Textiles Swantex S.A.S** identificada con el NIT n.° 860031885-4 de todas y cada unas de las pretensiones incoadas en su contra por la demandante.
>
> **TERCERO: Sin costas** para las partes.
>
> **CUARTO: Remítase** el expediente a los Juzgados Laborales del Circuito de Bogotá D.C (Reparto), a fin de que se surta el grado jurisdiccional de consulta.

Así, precisó que el problema jurídico a resolver consistía en determinar: (i) si la finalización del contrato efectuado por la empresa el 25 de noviembre de 2021, era eficaz o no; (ii) si había lugar al pago de los salarios dejados de percibir desde el 26 de noviembre hasta el 26 de diciembre de 2021; (iii) si era procedente la indemnización que establece la Ley 361 de 1997; (iv) si se acreditó que la empresa haya instado a la parte actora a

solicitar licencias no remuneradas y, si le asistía a la demandante el derecho a su pago y, (v) si hay lugar a ordenar la estabilidad laboral reforzada.

En primer lugar, la jueza de instancia estableció que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo por un periodo inicial de tres meses, de conformidad con la prueba documental obrante en el folios 2.° y subsiguientes del archivo 22 del expediente digital, el cual se suscribió el 26 de noviembre de 2020, en el que se pactó que la demandante desempeñaría el cargo de asesora de ventas con una remuneración correspondiente al salario mínimo más comisiones; no obstante que teniendo en cuenta que estas últimas no se acreditaron, para todos los efectos se tendría en cuenta el salario mínimo legal mensual vigente.

Ahora, respecto al estado de salud de la parte actora, indicó que al ingresar a laborar para la sociedad demandada, se le practicó examen médico de ingreso y que la convocante no aportó las incapacidades médicas que alegó.

Asimismo, señaló que de acuerdo con la notificación de calificación realizada por la Junta Nacional de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, evidenció que a la parte actora se le emitió un concepto de pérdida de capacidad laboral equivalente al 0%.

Señaló que conforme a la actual jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la protección laboral a la que alude el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, está encaminada a aquellas personas que acrediten una discapacidad en grado significativo. Asimismo, que en el caso concreto, la empresa demandada había recibido recomendaciones médicas para la accionante, no obstante, estas no eran conocidas por el empleador previo a la carta de preaviso de la no prórroga del

contrato de trabajo de la demandante, por lo cual concluyó que la demandada previo a la decisión de dar por terminado el contrato no tenía conocimiento de las dolencias que aquejaban a la actora, hecho frente al cual destacó, además, que dichas afecciones de salud tuvieron evolución médica posterior y no eran de carácter incapacitante.

Al respecto, puntualizó además que del material probatorio recaudado y en especial con los testimonios de Carolina Cubides Burgos y Norma Lucia Gómez Montoya, que no fueron tachados de falsos, se advierte que el empleador realizó acciones afirmativas y ajustes razonables de conformidad con las recomendaciones emitidas por parte de la ARL.

También refirió la sentencia CC SU-049-2017 de la Corte Constitucional e indicó que tal corporación ha amparado el derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje y que han perdido su fuerza laboral si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño en sus labores en condiciones regulares.

En ese orden, adujo que la parte demandante en el trámite del proceso tenía la carga procesal de demostrar que sufría de una enfermedad al momento de la terminación del contrato de trabajo, o acreditar que su afección de salud le dificultaba sustancialmente ejercer a cabalidad sus funciones y que, por tanto, la decisión del empleador tuvo lugar por la discriminación causada por ese hecho, es decir, demostrar el nexo causal entre uno y otro, para lo cual era necesario que el empleador estuviera enterado de la afección de salud, su gravedad y complejidad.

Así las cosas, en lo concerniente a la estabilidad laboral reforzada, señaló que en el trámite no se acreditaron los presupuestos necesarios para considerar a la parte demandante beneficiaria de dicha figura jurídica por razón de su estado de salud, toda vez que para la fecha en que finalizó su vínculo contractual, el empleador no tenía conocimiento de aquello. A su vez, indicó que de esta pretensión derivan las condenas al pago de los salarios que aduce causados, la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el reintegro definitivo.

III. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme lo establece el numeral 1. ° del artículo 13.° de la Ley 2213 de 2022, este Despacho judicial corrió traslado a las partes para que en el término de cinco (5) días presentaran sus alegatos de conclusión.

En el término concedido para tal efecto, la apoderada judicial de la parte demandante manifestó que las pretensiones contenidas en la demanda, estaban dirigidas al reconocimiento de la estabilidad reforzada a su representada; toda vez que afirma que al momento del aviso de la terminación de la relación laboral, la trabajadora estaba «*en condición de vulnerabilidad*».

En su oportunidad, el apoderado judicial de la convocada a juicio señaló que de acuerdo con las documentales obrantes en el proceso ordinario laboral de única instancia, se demostró que al momento de la terminación del contrato de trabajo, Sandra Patricia Ordúz Rodríguez no estaba cobijada por la figura de la estabilidad reforzada y, por ende, no había lugar al reconocimiento y pago de las demás pretensiones incoadas en la demanda.

IV. CONSIDERACIONES

Conforme lo establece el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 14.° de la Ley 1149 de 2007, corresponde a este Despacho judicial surtir el grado jurisdiccional de consulta.

Le corresponde a esta sede judicial analizar si la Jueza Novena Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá acertó al absolver a Textiles Swantex S.A de las pretensiones incoadas en la demanda, esto es, si había lugar a declarar como ineficaz la terminación del contrato de trabajo efectuada por la empresa el 25 de noviembre de 2021, si la parte actora gozaba de estabilidad reforzada por salud, y en caso afirmativo, si había lugar a su reintegro, al pago de salarios, a la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997 y los demás emolumentos solicitados en el libelo introductor.

Contrario a lo concluido por la jueza de primera instancia, de los comprobantes de nómina que obran en los folios 123 a 187 del archivo 22 del expediente digital, se logra establecer que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 25 de noviembre de 2020 hasta el 25 de noviembre de 2021, en el que la parte actora desempeñó el cargo de asesora comercial y devengó un salario mínimo más comisiones

En lo concerniente a la estabilidad reforzada, la Corte constitucional ha indicado que esta prerrogativa fundamental no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusiva de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Así pues, la jurisprudencia ha determinado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad

manifiesta.

Asimismo, en sentencia CSJ SL1152-2023, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia señaló que:

> Por "discriminación por motivos de discapacidad" se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (Inc. 4, art. 2).
>
> A juicio de la Sala, sin duda estas disposiciones tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás.
>
> Realizado el estudio del ordenamiento jurídico vigente, la Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7. º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la ley estatutaria 1618 de 2013.

Adicionalmente, el tribunal de cierre de esta jurisdicción señaló que, a la luz de la Convención sobre los Derechos de las Personas en situación de Discapacidad, los parámetros objetivos para efectos de determinar la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada son:

> a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF[1], "los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida". Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.
>
> b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;
>
> c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

[1] Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF

En ese orden, este Despacho advierte que le asiste razón a la jueza de instancia al absolver a la convocada a juicio, toda vez que no se probó que Sandra Patricia Ordúz, para el momento de la terminación del contrato, contara con una condición de salud que le impidiera ejecutar las funciones para las cuales fue vinculada, y tampoco se acreditó que tuviera una discapacidad como hecho notorio que obstaculizara su desempeño laboral.

Al efecto, debe recordarse igualmente, que aun cuando el empleador tuvo conocimiento del accidente de trabajo que sufrió la demandante el 17 de diciembre de 2020, previo a la notificación del preaviso de no prorroga del contrato de trabajo de la demandante, las únicas recomendaciones laborales que se le notificaron fueron de fecha 3 de agosto de 2021 con vigencia de un mes, las cuales para el 25 de octubre de 2023 ya habían fenecido sin que se le hubiere comunicado al empleador su renovación o la emisión de nuevas recomendaciones.

Adicionalmente, pese a lo indicado en el escrito de demanda no se aportó prueba si quiera sumaria que acredite las incapacidades médicas prescritas a la demandante que dieran cuenta de sus quebrantos de salud y que evidenciaran un compromiso en el estado de salud que conllevara la imposibilidad de prestar sus servicios.

Nótese, además, que de acuerdo con la notificación de calificación realizada por la Junta Nacional de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca visible en el folio 117 a 118 del archivo «*PruebasParteDemanda*» se evidenció que a la parte actora se le emitió un concepto de pérdida de capacidad laboral equivalente al 0%.

Por último, este estrado judicial advierte que le asiste razón a la jueza de instancia al absolver a la demandada de las pretensiones incoadas en el escrito inaugural, toda vez que la

demandante no gozaba de estabilidad reforzada por salud al momento de su despido, por tanto, tal como se coligió en la sentencia consultada, no hay lugar a declarar como ineficaz la terminación del contrato de trabajo, y dado que no hay lugar al reintegro , tampoco son procedentes las condenas deprecadas por la demandante.

En consecuencia, se confirmará la decisión consultada.

Sin costas, esta sede de consulta.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Jueza Cuarenta y Cinco Laboral del Circuito de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar la sentencia de 5 de junio de 2023, proferida por Jueza Novena Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C, en el proceso ordinario laboral que promovió Sandra Patricia Ordúz Rodríguez contra Textiles Swantex S.A.S.

SEGUNDO: **Costas** como se indicó en la parte motiva.

TERCERO: Ordenar la devolución del expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

CUARTO: Comunicar esta decisión a los interesados y a los intervinientes.

Notifíquese y cúmplase.

CLELIA BEATRIZ MARTÍNEZ DURÁN

Jueza

Firmado Por:
Clelia Beatriz Martínez Durán
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 045
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: **43e80b249412bb4ebcae3ac499fe4c8ea14728a75abe821250ef9a081f8a771d**
Documento generado en 29/02/2024 03:44:56 PM

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