

## Recurso de reposición contra Auto del 14 de octubre de 2020 y demanda subsanada

L&B Notificaciones <notificacioneslyb@gmail.com>

Mar 20/10/2020 14:33

Para: Juzgado 27 Administrativo Seccion Segunda - Bogota - Bogota D.C. <admin27bt@cendoj.ramajudicial.gov.co>

 2 archivos adjuntos (614 KB)

Reposición Desistimiento Tácito Gina Hernández.pdf; Demanda Laboral ICBF Subsanaada.pdf;

Buenas tardes. Por medio del presente, respetuosamente, allego dos documentos en formato PDF, referidos estos a la subsanación de la demanda y otro, al recurso de reposición interpuesto contra el Auto del 14 de octubre del año en curso, para lo pertinente.

Sin otro particular, quedo atento.

Respetuosamente,

**César Dimas Barrero**

Director General

L&B Business and Legal Advisors

Señor

**JUEZ VEINTISIETE ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ**  
E.S.D.

Radicado. **2019 - 00433.**  
Demandante: **GINA ESPERANZA HERNÁNDEZ GUTIÉRREZ.**  
Demandado: **Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. I.C.B.F.**  
Actuación: **INTERPOSICIÓN DE RECURSO DE REPOSICIÓN**  
**CONTRA EL AUTO DE FECHA 14 DE OCTUBRE DE**  
**2020, NOTIFICADO POR ESTADO DEL DÍA 15 DE**  
**DEL MISMO MES Y AÑO.**

Respetada doctora:

**CÉSAR DIMAS BARRERO**, identificado como aparece al pie de mi firma, obrando en mi condición de apoderado de la demandante, con el debido respeto, me permito **INTERPONER RECURSO DE REPOSICIÓN CONTRA EL AUTO DE FECHA 14 DE OCTUBRE DE 2020, NOTIFICADO POR ESTADO DEL DÍA 15 DE DEL MISMO MES Y AÑO**, de la siguiente forma, y de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 242 del C.P.A.C.A.

#### **FUNDAMENTOS DEL RECURSO Y SOLICITUD DE REVOCATORIA**

Aun tras haber conocido el expediente hasta el día 19 de octubre de 2020, manifiesto que agradezco al despacho por haberlo remitido, pues a través de tal, y debido a lo acontecido con el abogado que llevara a cabo la radicación de la demanda en la jurisdicción laboral, la ayuda del despacho sirvió para adelantar el presente trámite, el cual esperamos tenga procedencia y llegue a buen término, dada la situación que nos había imposibilitado actuar en tiempo.

Así las cosas, manifiesto al despacho que el referido auto debería ser revocado, para, en consecuencia, admitir la demanda que nos ocupa, dándole así al proceso el trámite que corresponde, una vez ajustada la actuación a lo requerido por el despacho mediante auto de fecha 20 de enero de 2020.

De conformidad con lo expuesto, rogamos no decretar el desistimiento tácito de las pretensiones de la demanda, por cuanto a la fecha había sido imposible conocer el expediente en su integridad, debido a lo comentado con respecto al profesional del derecho que me precediera en la actuación, lo cual ya se ha dado por superado, esencialmente, gracias al despacho.

Para finalizar, rogamos acceder a ello, por cuanto a la fecha no ha cobrado ejecutoria la decisión referente al desistimiento tácito, en virtud de la interposición del presente recurso, lo cual nos habilita para elevar la presente solicitud.

Allego demanda subsanada para los fines pertinentes.

Del señor Juez,



**CÉSAR DIMAS BARRERO**

C.C: 79'937.861 de Bogotá

T.P: 138.172 del C.S. de la J.

Señor

**VEINTISIETE ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**

Ciudad

**REFERENCIA: DEMANDA EN EJERCICIO DEL MEDIO DE CONTROL DE NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO. SUBSANACIÓN.**

**DEMANDANTE: GINA ESPERANZA HERNÁNDEZ GUTIÉRREZ**

**DEMANDADO: INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR ICBF.**

**CÉSAR DIMAS BARRERO**, mayor de edad y vecino de la ciudad de Bogotá D.C, abogado en ejercicio, identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma, obrando en mi condición de apoderado de la Señora **GINA ESPERANZA HERNÁNDEZ GUTIÉRREZ**, persona igualmente mayor y vecina de esta ciudad, conforme al poder que se ha adjuntado, respetuosamente me permito impetrar ante su despacho **DEMANDA ORDINARIA EN EJERCICIO DEL MEDIO DE CONTROL DE NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO** contra LA Resolución No. 6475 del 25 de mayo de 2018, confirmada mediante la Resolución No. 8792 del 16 de julio de 2018, proferida por el **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR ICBF**, con domicilio en esta ciudad, representada legalmente por la doctora **LINA MARÍA ARBELÁEZ**, o por quien haga sus veces al momento de la notificación de la presente demanda, para que mediante el trámite legal correspondiente y mediante sentencia se confieran las condenas que indicare en la parte petitoria, teniendo en cuenta los siguientes:

## I. HECHOS

**PRIMERO:** Mi poderdante estuvo vinculada laboralmente en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF en dos ocasiones, la primera entre el 29 de mayo de 1991 y el 22 de agosto de 1996.

**SEGUNDO:** La última vinculación laboral de mi defendida con la demandada fue entre el 5 de diciembre de 1997 hasta el 18 de julio de 2018, la vinculación fue en provisionalidad.

**TERCERO:** El día 22 de mayo de 2006, a mi defendida le fue estructurada una enfermedad como de origen profesional, por cuenta de la EPS Sanitas – origen patología síndrome del Túnel del Carpo Derecho. De dicha patología mi poderdante informó al ICBF el día 07 de junio de 2006. (Anexo carta).

**CUARTO:** De igual manera y en razón a sus padecimientos, el día 02 de noviembre de 2006, a mí defendida le fue estructurada una enfermedad como de origen profesional por cuenta de la EPS Sanitas – origen patología Síndrome del Túnel del Carpo Izquierdo, de la cual informó al ICBF el día 15 de noviembre de 2006. (Anexo carta).

**QUINTO:** En calificación efectuada en noviembre de 2011, por cuenta de la ARL Positiva, a mi defendida diagnosticó Síndrome de Túnel de Carpo Bilateral de Origen Profesional.

**SEXTO:** Con fecha 15 de noviembre de 2011 Positiva Compañía de Seguros dictaminó a mí defendida una pérdida de capacidad laboral en porcentaje del 13.29%.

**SÉPTIMO:** En razón al desacuerdo con la calificación, mi defendida presentó recurso de reposición y en subsidio de apelación, el cual fue resuelto por la Junta Regional de Calificación de Bogotá.

**OCTAVO:** El día 02 de marzo de 2012, el dictamen dado por la Junta Regional, calificó una pérdida de capacidad de 14,09%.

**NOVENO:** El día 25 de mayo de 2013, Fisiatría establece que mi defendida padece Síndrome de Fibromialgia.

**DECIMO:** El día 22 de agosto de 2013, Positiva Compañía de Seguros S.A., reafirma las patologías EPICONDILITIS LATERAL BILATERAL, EPICONDILITIS MEDIAL BILATERAL, TENDINITIS DE ANTEBRAZOS BILATERAL como de Origen Laboral, y se le dictaminó pérdida de capacidad laboral de 10.36%.

**DECIMO PRIMERO:** Al no estar conforme con la calificación, mi defendida presentó recurso de reposición ante la Junta regional de Calificación de invalidez de Bogotá – Cundinamarca.

**DECIMO SEGUNDO:** El día 23 de julio de 2015 la Junta regional de Calificación de invalidez de Bogotá – Cundinamarca, dictaminó una pérdida laboral del 13.28%.

**DECIMO TERCERO:** El día 05 de septiembre de 2016, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, mediante Acuerdo No. 2016100001376 del 5 de septiembre de 2016, convocó a concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes de la planta de personal pertenecientes al Sistema General de Carrera del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, con la convocatoria 433 de 2016.

**DECIMO CUARTO:** Mediante resolución No. 11997 del ICBF del 10 de noviembre de 2016, mi defendida fue trasladada con el cargo que desempeñaba a la Dirección Administrativa – Grupo Gestión de Bienes.

**DECIMO QUINTO:** A través de memorando interno No.S-2017-645559-0101 del 23 de noviembre de 2017, dirigido a los servidores públicos del ICBF y nombrado como – responsabilidad de los trabajadores – Decreto 1072 de 2015, el Director de Gestión Humana, solicitó a los destinatarios, entre otras cosas, suministrar información clara, veraz y completa sobre el estado de salud de cada uno. (Anexo memorando).

**DECIMO SEXTO:** En consecuencia, el día 13 de diciembre de 2017, a través de comunicación escrita, con radicado No. E-2017-655175-0101, mi defendida informó al Director de Gestión Humana el que era su estado de salud a la fecha, aclarando cada uno de los diagnósticos y explicando que las condiciones laborales habían incidido en los mismos toda vez que desde el traslado de 2016 no contaba con las herramientas necesarias para realizar su trabajo de forma segura, como un adecuado y funcional equipo de cómputo. Igualmente aclaró que esas patologías habían sido adquiridas en vigencia de la relación laboral. (Anexo carta)

**DECIMO SÉPTIMO:** El día 26 de abril de 2018, con resolución No. CNSC – 20182230040905, se conforma la lista de elegibles para proveer una (1) vacante del empleo identificado con el código OPEC No. 39588, denominado Profesional Universitario, código 2044, Grado 11,

cargo que a la fecha estaba ocupado por mi defendida en la Dirección Administrativa Grupo Gestión de Bienes del ICBF. (Anexo resolución)

**DECIMO OCTAVO:** A través de la resolución N° 6475 del día 25 de mayo de 2018, publicada para los efectos legales en la intranet del ICBF el 28 de mayo, se dio por terminado su nombramiento provisional en el cargo de "Profesional Universitario código 2044 Grado 11 (10191) de la Dirección General- Dirección Financiera – Grupo de Planeación y Seguimiento Financiero y de Gestión". (Anexo resolución)

**DECIMO NOVENO:** El día 31 de mayo de 2018 bajo radicado N° E-2018-286844- 0101 dirigido a la Secretaria General y al Director de Gestión Humana, mi defendida interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación en contra de la Resolución 6475 del 25 de mayo de 2018, en el cual solicitó en razón de sus condiciones de salud, y solicitó se le respetara su derecho a la estabilidad laboral reforzada, por tener enfermedades laborales calificadas, las cuales eran de conocimiento del ICBF y patologías de enfermedad común. (Anexo recurso)

**VIGÉSIMO:** A través de correo electrónico del 05 de julio del 2018 la señora Doris Julieta Niño del Grupo Administración de la Carrera Administrativa de la Dirección de Gestión Humana, le envió a mi defendida respuesta firmada por Carlos Enrique Garzón Gómez, Director de Gestión Humana del ICBF, en donde daban respuesta negativa a su solicitud de estabilidad laboral reforzada.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** En mencionada respuesta mencionó el departamento de Gestión Humana lo siguiente: *"con base en los conceptos médicos emitidos por la Médica Ocupacional de la Sede Nacional de la Dirección de Gestión Humana, se obtiene que las situaciones que Usted somete a nuestro análisis con el fin de ser ubicada bajo la protección de estabilidad laboral reforzada, no son meritorias de dicho amparo."* Conceptos que debo aclarar, mi defendida jamás conoció.

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** El día 09 de julio de 2018, con radicado No. E-2018- 363376-0101, mi poderdante presentó respuesta al correo electrónico del 05 de julio dirigida al doctor Carlos Enrique Garzón Gómez, Director de Gestión Humana del ICBF, haciendo referencia a las patologías de origen profesional y común padecidas que al ser crónicas requerían médico especialista, tratamiento farmacológico y terapéutico, por lo cual ratificaba su solicitud de ser protegida por el principio de estabilidad laboral reforzada.

**VIGÉSIMO TERCERO:** El día 17 de julio de 2018, a través de correo electrónico remitido por la Señora Diana Isabel Contreras Torres, del Grupo de Registro y Control, le fue enviado a mi defendida, memorando No. I-2018-070642-0101 con asunto "Terminación Nombramiento Provisional – Efectividad", a partir del 18 de julio de 2018.

**VIGÉSIMO CUARTO:** La labor de mi poderdante en el ICBF fue cesada a partir del día 18 de julio del 2018.

**VIGÉSIMO QUINTO:** Al momento del despido a mi defendida no le fueron practicados los exámenes médicos de retiro, como ordena la ley.

**VIGÉSIMO SEXTO:** En consecuencia, el día 23 de julio de 2018, mi poderdante presentó una solicitud escrita dirigida al Director de Gestión Humana del ICBF, en la cual pidió los

exámenes médicos realizados al ingreso laboral.

**VIGÉSIMO SÉPTIMO:** El día 26 de julio de 2018, a través de Servicios Postales S.A 4-72, el ICBF le envió comunicación escrita en la que se le solicitaba comparecer para notificarme de la resolución 8792 del 2018 en la cual se resolvía el recurso de reposición interpuesto por la suscrita el día 31 de mayo de 2018.

**VIGÉSIMO OCTAVO:** El día 31 de julio de 2018 mi defendida se notificó de la resolución 8792 del 2018 por medio de la cual el ICBF, ordenó no reponer la resolución 6475 del 2018 y rechazar por improcedente el recurso de reposición interpuesto por mí poderdante.

**VIGÉSIMO NOVENO:** El mismo día 31 de julio de 2018 le fueron practicados los exámenes de retiro laboral en donde el médico textualmente aclara: "paciente con múltiples alteraciones osteomusculares las cuales deben ser controladas y tratadas por ARL Y EPS, continuar con las recomendaciones emitidas para las enfermedades laborales y comunes".

**TRIGÉSIMO:** El día 01 de agosto de 2018, el ICBF respondió la solicitud de mí defendida del día 23 de julio del mismo año, aduciendo que no tenían copia alguna de los exámenes médicos de ingreso realizados al momento de la vinculación laboral de diciembre de 1997 aunque si tenía copia del examen de ingreso laboral de mayo de 1991. (Anexo carta)

**TRIGÉSIMO PRIMERO:** El día 05 de septiembre de 2018 mi defendida interpuso acción de tutela contra el ICBF con el fin se ampararán sus derechos fundamentales a la igualdad, la salud, el trabajo, la seguridad social.

**TRIGÉSIMO SEGUNDO:** En fallo del 14 de septiembre de 2018, el Juzgado 29 Laboral del Circuito de Bogotá, declaró como improcedente la tutela interpuesta por mí defendida.

**TRIGÉSIMO TERCERO:** El día 19 de septiembre de 2018, mi defendida impugnó el fallo del 14 de septiembre de 2018.

**TRIGÉSIMO CUARTO:** El día 24 de octubre de 2018, mediante fallo de impugnación, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá confirmó el fallo del 14 de septiembre de 2018 del Juzgado 29 Laboral del Circuito de Bogotá.

## II. PRETENSIONES

Con fundamento en los hechos expuestos, muy comedidamente solicito al señor juez, que previo el reconocimiento de mi personería para actuar como apoderado de la parte demandante y cumplidos los trámites del proceso ordinario promovido en ejercicio del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho, se declare:

**PRIMERO:** Declarar la Nulidad de la Resolución No. 6475 del 25 de mayo del 2018, confirmada por la Resolución No. 8792 del 16 de julio de 2018.

**SEGUNDO:** Como consecuencia de lo anterior, declarar el principio de estabilidad laboral reforzada en favor de mí poderdante la Señora, Gina Esperanza Hernández Gutiérrez.

**TERCERO:** Además de ello, en consecuencia dejar sin efectos el artículo segundo de la resolución N° 6475 del día 25 de mayo de 2018 del ICBF en lo que respecta a mí poderdante.

**CUARTO:** Ordenar a la demandada al reintegro laboral de mi defendida sin solución de continuidad a partir del 18 de julio de 2018 y hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro, con un salario igual o mejor al último devengado.

**QUINTO:** Condenar a la demandada a pagar los aportes de seguridad social desde el 18 de julio de 2018.

**SEXTO:** Condenar a la demandada a pagar las prestaciones sociales tales como vacaciones, primas, cesantías, intereses sobre las cesantías y demás beneficios convencionales y extra convencionales desde el 18 de julio de 2018 y hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro laboral.

**SÉPTIMO:** Condenar a la demandada a las costas del proceso.

### III. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES

**Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia:** “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.” (Subraya fuera de texto)

**Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia:** “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (Subraya fuera de texto)

**Artículo 43 de la Constitución Política de Colombia:** “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.” (Subraya fuera de texto)

**Artículo 48 de la Constitución Política de Colombia:** “La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley. La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley. No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella. La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante.” (Subraya fuera de texto)

**Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia:** *“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (Subraya fuera de texto).”*

#### IV. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundamento mi petición con base en lo siguiente:

**Artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo.** En el cual prevalece el principio de aplicación de la norma más favorable en los siguientes términos: *“ARTICULO 21. NORMAS MAS FAVORABLES. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.”* (Subraya fuera de texto)

**Artículo 57, numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo:** *“Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.”* (Subraya fuera de texto)

**Artículo 340 del Código Sustantivo del Trabajo:** *“PRINCIPIO GENERAL Y EXCEPCIONES. Las prestaciones sociales establecidas en este código, ya sean eventuales o causadas, son irrenunciables.”*

**Artículo 26 de la Ley 361 de 1997:** *“No Discriminación A Persona En Situación De Discapacidad. “En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. (Subraya fuera de texto)”*

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

**Artículo 11 del Decreto 2127 de 1945:** "Los derechos consagrados por las leyes en favor de los trabajadores, no son renunciables."

**Artículo 4 de la Ley 82 de 1988.** "Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos." (Subraya fuera de texto).

## V. LEGISLACIÓN INTERNACIONAL (ACUERDOS Y TRATADOS RATIFICADOS POR COLOMBIA)

**Artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos:** "Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social." (Subraya fuera de texto)

**Artículo 24 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos:** "Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley" (Subraya fuera de texto)

**Artículo 2 numeral 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:** "Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social." (Subraya fuera de texto)

**Artículo 6 numeral 1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:** "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho." (Subraya fuera de texto)

**Artículo 4 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer –Convención de Belém do Pará:** "Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

- a. el derecho a que se respete su vida;
- b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;
- c. el derecho a la libertad y a la seguridad personales;

- d. *el derecho a no ser sometida a torturas;*
- e. *el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;*
- f. *el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;*
- g. *el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;*
- h. *el derecho a libertad de asociación;*
- i. *el derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley, y*
- j. *el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.” (Subraya fuera de texto)*

**Artículo 6 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer –Convención de Belém do Pará:** *“El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:*

- a. *el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación,” (Subraya fuera de texto)*

**Artículo 11 de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer:** *“1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:*

- a. *El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
- b. *El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;*
- c. *El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;*
- d. *El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;*
- e. *El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*
- f. *El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.*

**Artículo 3, numeral 1 de la Convención Interamericana Para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación:** *“1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:*

- a) *Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración” (Subraya fuera de texto)*

**Artículo 27, numeral 1 de la Convención de la Naciones Unidas Sobre los Derechos de las**

**Personas con Discapacidad.** "1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

## VI. JURISPRUDENCIA CORTE CONSTITUCIONAL

**Sentencia SU-049 de 2017:** En mencionada Sentencia la Corte Constitucional unificó la jurisprudencia respecto de la protección laboral reforzada a la cual le da el rango de derecho fundamental en los siguientes términos: "El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada tiene arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda." (Subraya fuera de texto)

Continuó así la Honorable Corte: "El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda." (Subraya fuera de texto)

"La Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado 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 y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional 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 en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera), T-141 de 2016 (Sala Tercera), T-351 de 2015 (Sala Cuarta), T-106 de 2015 (Sala Quinta), T-691 de 2015 (Sala Sexta), T-057 de 2016 (Sala Séptima), T-251 de 2016 (Sala Octava) y T-594 de 2015 (Sala Novena). Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Se sostuvo en esa sentencia:

“[...] al momento de analizar si en efecto procede la garantía de la estabilidad laboral reforzada en un caso concreto, no obsta que el trabajador carezca de un dictamen de pérdida de capacidad laboral si se acredita su circunstancia de debilidad manifiesta. En este sentido, teniendo en cuenta que la providencia cuestionada de un u otro modo exigió al [petionario] demostrar que al momento de su desvinculación existiere la calificación de su pérdida de capacidad laboral o grado de discapacidad, la Sala concluye que el juez ordinario a través de la sentencia en cuestión, limitó el alcance dado por la jurisprudencia de esta Corte al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, apartándose del contenido constitucionalmente vinculante de dicha garantía” (Subraya fuera de texto)

**Sentencia T-521 de 2016:** Enfatizó la Corte lo siguiente respecto del principio de estabilidad laboral reforzada “Esta Corte ha indicado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada consiste en que (...) la desvinculación de las mujeres embarazadas, los trabajadores aforados, las personas en situación de discapacidad y, las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad como producto de un deterioro en su salud, no puede presentarse sin la previa autorización de la autoridad competente”. Así se consideró por la Corte Constitucional en la sentencia T-486 de 2014 en la que se estudió un grupo de casos de empleados que fueron retirados de la labor que ejercían en una empresa, a pesar de encontrarse en un período de incapacidad o de sufrir distintas condiciones de salud que disminuían su vocación para ejercer la labor que desempeñaban. Para esta Corporación se debía reintegrar a estas personas, por cuanto la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en estado de debilidad manifiesta por causa de una disminución de la capacidad física, síquica o sensorial conlleva el derecho a mantenerse en el empleo y a ser reubicado conforme a unas funciones congruentes con su estado de salud. Recordó la Honorable Corte Constitucional los acuerdos y obligaciones suscritas en materia laboral por el estado colombiano, en especial en lo referente a la estabilidad laboral reforzada y en consecuencia aclaró lo siguiente: “De manera que, a partir de los incisos 2º y 3º del artículo 13 de la Constitución, de los artículos 46 y 54 constitucionales y del numeral 1º del artículo 3º de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación y del literal a) del numeral 1º del artículo 27 de la Convención de la Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, así como según lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, existe un derecho a la estabilidad laboral reforzada en favor de las personas en situación de discapacidad y, de quienes se encuentran en una condición de vulnerabilidad como producto de un deterioro de salud.” (Subraya fuera de texto)

El principio de estabilidad laboral reforzada no es producto de un capricho ciudadano y legislativo, es la garantía para quienes padecen de alguna condición física especial puedan garantizar una inserción normal en la vida social que les permita llevar una vida digna y asumir los costos de su enfermedad y tratamiento sin traumatismo alguno, y así lo recordó la Corte quien definió los lineamientos que buscan garantizar la estabilidad laboral reforzada. “La finalidad de esta protección ha sido asumida desde distintas perspectivas, según sea el caso, pues se ha entendido que ella se dirige primordialmente a (i) evitar que la desvinculación laboral se origine en un acto de discriminación, (ii) equilibrar las cargas en favor de un sujeto que requiere un tratamiento especial con sustento en la igualdad material, (iii) garantizar la continuidad en el tratamiento de salud y en casos excepcionales y (iv) materializar el principio de solidaridad del ordenamiento constitucional. Así, en los términos de la Corte Constitucional “(...) la relación empleador – empleado, denota un conjunto de obligaciones recíprocas que no sólo tienen el propósito de aumentar la productividad, ya sea en términos económicos o de eficiencia en los procesos, sino que fomentan la solidaridad” (Subraya fuera de texto)

**Sentencia T-461 de 2015:** “En síntesis, resulta de especial importancia resaltar que la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en situación de discapacidad grave y permanente, calificada por la ley como invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta. Igualmente, la jurisprudencia constitucional ha puesto de presente la amplia facultad de la cual goza el juez de tutela para resolver y decidir los casos de desvinculación sin justa causa de personas en estado de incapacidad, discapacidad o indefensión, con el fin de proteger y garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada.” (Subraya de fuera de texto)

**Sentencia T-877 de 2014:** “Ha dicho la Corte que son titulares del derecho en mención, los trabajadores que presentan disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral y que posteriormente son despedidos aunque el empleador tiene conocimiento de dicha situación. Cuando es así, les asiste la garantía de permanecer en su lugar de trabajo hasta que se configure una causal objetiva de despido que sea previamente calificada por la autoridad laboral competente”. (Subraya fuera de texto)

Prosiguió la Honorable Corte así: “Constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad padecida (a no ser que se le haya reconocido la pensión de invalidez), lo cual contraría los postulados constitucionales y, en ese evento, procede la tutela como mecanismo de protección. Siendo las cosas de este modo no existe justificación legal que permita al empleador despedir a un trabajador que ha sufrido mella en su salud y menos aún permitir que el mismo sea desvinculado del sistema de protección en seguridad social, cuando más lo necesita” (Subraya fuera de texto)

“La garantía de estabilidad laboral reforzada (i) protege a aquellos trabajadores que padezcan algún tipo de limitación física o psicológica que no les permita realizar su trabajo regularmente, independientemente del tipo de vinculación, para que su relación laboral no sea terminada en razón a esa limitación. En consecuencia, son beneficiarios del (ii) artículo 26 de la ley 361 de 1997 que le impone al empleador, si quiere efectuar el despido, (iii) demostrar (inversión de la carga de la prueba) una causa objetiva (no discriminatoria), (iv) solicitar autorización a la oficina del trabajo y (v) pagarle una indemnización de 180 días de salario. Si se incumplen estos deberes, (vi) el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador afectado. En todo caso (vii), si no se tiene certeza sobre el grado de discapacidad, el amparo será transitorio. De lo contrario, definitivo.”

**Sentencia T-317 de 2017:** “Con el fin de proteger los derechos fundamentales de las personas en situación de debilidad y evitar que los trabajadores despedidos bajo estas circunstancias deban adelantar un proceso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales, la Corte ha sostenido que “en los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajadores. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional considera que la acción de tutela es procedente para ordenar el reintegro al trabajo (...) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediar una indemnización.” (Subraya fuera de texto)

Continuó la Corte en mencionada Sentencia en los siguientes términos: “La estabilidad laboral reforzada es parte integral del derecho constitucional al trabajo y las garantías que se desprenden de éste, la cual se activa cuando el trabajador se encuentra en situación de vulnerabilidad, debido a condiciones específicas de afectación a su salud, su capacidad económica, su rol social, entre otros. Dicha estabilidad se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo en razón de su condición especial” (Subraya fuera de texto).

## VII. JURISPRUDENCIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

**Sentencia SL1360-2018, Radicación N° 53394 del 11 de abril de 2018.** *“Las personas con discapacidad históricamente han encontrado un sinnúmero de obstáculos para interactuar e integrarse a la vida social y laboral en idénticas condiciones que los demás. A pesar de los avances en su protección aún subsisten prejuicios, estereotipos y prácticas que impiden el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales.*

Para contrarrestar la desventaja social de las personas con discapacidad y garantizar su inclusión, se han proferido diferentes normas a nivel nacional y supranacional orientadas a la sensibilización de la sociedad en general y a promover su participación en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural.(Subraya fuera de texto)

Así, a nivel local el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia fija en cabeza del Estado el deber de promover «las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados», a la par de proteger especialmente «a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta». Por su parte, el artículo 47 le ordena adelantar «una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran» y el 54 le impone el deber de «garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud».

En similar dirección se han proferido normas internas como la Ley 361 de 1997 y, recientemente, la Ley 1618 de 2013, a través de las cuales se establecen reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes institucionales encaminados a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

A nivel internacional el plexo normativo es muy amplio. Cabe destacar dos convenios, uno regional y otro mundial: la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA, y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la ONU, ambos diseñados con el fin de promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad y alentar su participación igualitaria.

Las medidas adoptadas en favor de las personas con discapacidad tienen una particular proyección en el campo laboral, donde de forma idéntica a otros ámbitos sociales, se asientan fuertes actitudes, estructuras y prácticas empresariales tendientes a anular o dejar sin efecto el reconocimiento y disfrute de los derechos de los trabajadores con deficiencias físicas, sensoriales y mentales. (Subraya fuera de texto)

Estas actitudes y prácticas, unas veces manifiestas, otras más sutiles o aparentemente neutras, se ponen en marcha en diversas etapas del trabajo: la selección, contratación y empleo, continuidad, promoción y el suministro de condiciones laborales seguras y saludables. Por ello, para hacerles frente y disuadir su uso, se ha acudido no solo a su prohibición sino también al establecimiento de acciones, medidas, reglas especiales de estabilidad reforzada, presunciones legales, autorizaciones o sanciones."

#### VIII. PRECEDENTE JUDICIAL

Respecto del precedente judicial y su cumplimiento se ha pronunciado en diferentes ocasiones la Honorable Corte Constitucional, quien en virtud de la igualdad y el principio de la seguridad jurídica ha resaltado lo siguiente:

**Sentencia C-836 de 2001:** En mencionada Sentencia de Constitucionalidad, recordó el Alto Tribunal Constitucional lo siguiente respecto de la fuerza normativa de la doctrina dictada por la Corte Suprema de Justicia: "La fuerza normativa de la doctrina dictada por la Corte Suprema proviene (1) de la autoridad otorgada constitucionalmente al órgano encargado de establecerla y de su función como órgano encargado de unificar la jurisprudencia ordinaria; (2) de la obligación de los jueces de materializar la igualdad frente a la ley y de igualdad de trato por parte de las autoridades; (3) del principio de la buena fe, entendida como confianza legítima en la conducta de las autoridades del Estado; (4) del carácter decantado de la interpretación del ordenamiento jurídico que dicha autoridad ha construido, confrontándola continuamente con la realidad social que pretende regular." (Subraya fuera de texto)

En mencionada Sentencia, recordó la Corte Constitucional, la trascendencia constitucional del derecho a la igualdad ante la Ley, en los siguientes términos: "El fundamento constitucional de la fuerza normativa de la doctrina elaborada por la Corte Suprema se encuentra en el derecho de los ciudadanos a que las decisiones judiciales se funden en una interpretación uniforme y consistente del ordenamiento jurídico. Las dos garantías constitucionales de igualdad ante la ley –entendida ésta como el conjunto del ordenamiento jurídico– y de igualdad de trato por parte de las autoridades, tomada desde la perspectiva del principio de igualdad –como objetivo y límite de la actividad estatal–, suponen que la igualdad de trato frente a casos iguales y la desigualdad de trato entre situaciones desiguales obliga especialmente a los jueces." (Subraya fuera de texto)

De igual manera, en mencionada Sentencia, recordó la Corte Constitucional la vital y

trascendente importancia del principio de seguridad jurídica para los ciudadanos, en tal sentido se pronunció así: “La certeza que la comunidad jurídica tenga de que los jueces van a decidir los casos iguales de la misma forma es una garantía que se relaciona con el principio de la seguridad jurídica. La previsibilidad de las decisiones judiciales da certeza sobre el contenido material de los derechos y obligaciones de las personas, y la única forma en que se tiene dicha certeza es cuando se sabe que, en principio, los jueces han interpretado y van a seguir interpretando el ordenamiento de manera estable y consistente. Esta certeza hace posible a las personas actuar libremente, conforme a lo que la práctica judicial les permite inferir que es un comportamiento protegido por la ley. La falta de seguridad jurídica de una comunidad conduce a la anarquía y al desorden social, porque los ciudadanos no pueden conocer el contenido de sus derechos y de sus obligaciones. Si en virtud de su autonomía, cada juez tiene la posibilidad de interpretar y aplicar el texto de la ley de manera distinta, ello impide que las personas desarrollen libremente sus actividades, pues al actuar se encontrarían bajo la contingencia de estar contradiciendo una de las posibles interpretaciones de la ley.” (Subraya fuera de texto)

**Sentencia C-621 de 2015:** En la citada Sentencia de Constitucionalidad, se refirió así la Corte, respecto del valor jurídico de la jurisprudencia de las Altas Cortes como órganos de cierre de sus respectivas jurisdicciones: “Como bien lo ha sostenido la Corte, la fuerza normativa de la doctrina dictada por la Corte Suprema, el Consejo de Estado, el Consejo Superior de la Judicatura -sala disciplinaria- y a Corte Constitucional, como órganos de cierre de sus jurisdicciones, proviene fundamentalmente: (i) de la obligación de los jueces de aplicar la igualdad frente a la ley y de brindar igualdad de trato en cuanto autoridades que son; (ii) de la potestad otorgada constitucionalmente a las altas corporaciones, como órganos de cierre en sus respectivas jurisdicciones y el cometido de unificación jurisprudencial en el ámbito correspondiente de actuación; (iii) del principio de la buena fe, entendida como confianza legítima en la conducta de las autoridades del Estado; (iv) de la necesidad de seguridad jurídica del ciudadano respecto de la protección de sus derechos, entendida como la predictibilidad razonable de las decisiones judiciales en la resolución de conflictos, derivada del principio de igualdad ante la ley como de la confianza legítima en la autoridad judicial.” (Subraya fuera de texto)

## IX. COMPETENCIA

El Honorable Juzgado 27 Administrativo del Circuito de Bogotá, es competente para conocer en primera instancia del presente asunto, de conformidad con lo dispuesto por el Numeral 3º del Artículo 155, de la ley 1437 de 2011.

Es igualmente competente para conocer de esta demanda por la naturaleza del acto impugnado, por el domicilio de la entidad demandada, así como por el lugar donde suceden los hechos.

## X. AGOTAMIENTO DE LA VÍA GUBERNATIVA

Se agotó a través del recurso de reposición interpuesto contra la Resolución No. 6475 del 25 de mayo de 2018, confirmada mediante la Resolución 8792 del 16 de julio de 2018.

## XI. CUANTÍA

Es usted competente, señor juez, para conocer de la presente demanda, en consideración de la naturaleza del proceso, del domicilio de las partes y de la cuantía, la cual estimo superior a los VEINTICINCO (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes a la fecha de presentación de la presente.

## XII. PRUEBAS Y ANEXOS

Para los efectos pertinentes anexo las siguientes pruebas documentales:

- Fotocopia de la cédula de ciudadanía
- Carta de ARL Suratep de 22 de mayo de 2006 por medio de la cual se califica Síndrome de Túnel del Carpo como enfermedad profesional.
- Carta presentada ante el ICBF el día 07 de junio de 2006 remitiendo comunicación de Suratep del 22 de mayo de 2006.
- Certificación de EPS Sanitas del 02 de noviembre de 2006 por medio de la cual se califica la patología Síndrome del Túnel del Carpo Izquierdo como de origen profesional.
- Carta presentada ante el ICBF el día 15 de noviembre de 2006 informando de la calificación de EPS Sanitas del 02 de noviembre de 2006.
- Certificación de calificación del 16 de diciembre de 2011 de Positiva Compañía de Seguros en la cual se determina una pérdida de capacidad laboral en porcentaje del 13.29%.
- Dictamen del día 02 de marzo de 2012, dado por la Junta Regional, donde calificó una pérdida de capacidad de 14,09%.
- Certificación de EPS Sanitas del 22 de agosto de 2013 en que se certifica Epicondilitis Lateral Bilateral, Epicondilitis Medial Bilateral, Tendinitis de Antebrazos Bilateral como enfermedades de origen laboral.
- Certificación de Junta Regional de Calificación del 23 de julio de 2015 en la que se determina una pérdida de capacidad laboral del 13,28%
- Copia de la resolución 11997 del día 10 de noviembre de 2016 del ICBF en la que se trasladó con el cargo que desempeñaba a la Dirección Administrativa – Grupo Gestión de Bienes.
- Memorando interno N° S-2017-645559-0101 del 23 de noviembre de 2017 en el que se les solicita a funcionarios de la entidad informar del estado de salud.
- Comunicación escrita, del 13 de diciembre de 2017 con radicado No. E-2017- 655175-0101, en la que se informó al Director de Gestión Humana el que era su estado de salud a la fecha.
- Resolución No. CNSC – 20182230040905 del 26 de abril de 2018 en la que se conforma la lista de elegibles para proveer una (1) vacante del empleo identificado con el código OPEC No. 39588.
- Resolución N° 6475 del día 25 de mayo de 2018 en la que se dio por terminado el nombramiento de mí defendida.
- Recurso de reposición contra la resolución N° 6475 presentado el día 31 de mayo de

2018.

- Correo electrónico remitido a mí defendida el día 05 de julio de 2018 en donde daban respuesta negativa a su solicitud de estabilidad laboral reforzada.
- Respuesta de la suscrita del día 09 de julio al correo electrónico del día 05 de julio de 2018.
- Resolución 8792 del 16 de julio de 2018 por medio de la cual se resolvió el recurso de reposición.
- Memorando No. I-2018-070642-0101 con asunto "Terminación Nombramiento Provisional – Efectividad", a partir del 18 de julio de 2018.
- Solicitud escrita y presentada por mí defendida el día 23 de julio de 2018 en la cual pidió los exámenes médicos realizados al ingreso laboral.
- Examen médico de retiro laboral del día 31 de julio de 2018.
- Respuesta del ICBF del 01 de agosto de 2018 en la que el ICBF afirma no tener copia de los exámenes médicos de ingreso del año 1997 y envía exámenes de ingreso del año 1991.
- Resumen de historia clínica del Dr. Luis Enrique Ardila Pulido del 28/10/2017, 22/03/2018 y 21/07/2018.
- Copia de la acción de tutela presentada el día 05 de septiembre de 2018.
- Copia de la impugnación
- Copia del fallo de impugnación de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá del día 24 de octubre de 2018.

### XIII. NOTIFICACIONES

**Parte Demandante:** Carrera 118 # 80A – 80 Bloque: 3 Apartamento: 207.

**Apoderado del Demandante.** Carrera 13 # 75 – 20, Oficina 506, ubicada en Bogotá D.C. Teléfono. 551 23 38 o 321 350 64 57. Correo electrónico: [notificacioneslyb@gmail.com](mailto:notificacioneslyb@gmail.com).

**Parte Demandada.** Avenida Carrera 68 # 64C – 75 en Bogotá D.C.

**Correo electrónico:** [notificaciones.Judiciales@icbf.gov.co](mailto:notificaciones.Judiciales@icbf.gov.co).

Del señor Juez,



**CÉSAR DIMAS BARRERO**  
C.C. 79.937.861 de Bogotá  
T.P. No. 138.172 del C.S. de la J.