

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL**



**JUZGADO SEGUNDO 2º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE  
BOGOTÁ D.C.**

**ACCIÓN DE TUTELA**

**RADICADO: 11001 41 05 002 2020 00311 00**

**ACCIONANTE: DIANA PATRICIA ROMERO HERRERA**

**DEMANDADO: INVERSIONES INT COLOMBIA S.A.S.**

**S E N T E N C I A**

En Bogotá D.C., el quince (15) de julio de dos mil veinte (2020) procede éste Despacho judicial a decidir la Acción de Tutela instaurada por DIANA PATRICIA ROMERO HERRERA, en contra de INVERSIONES INT COLOMBIA S.A.S., en los términos y para los fines concebidos en el escrito de solicitud de amparo constitucional obrante dentro del presente expediente de tutela.

**ANTECEDENTES**

DIANA PATRICIA ROMERO HERRERA, promovió acción de tutela en contra del INVERSIONES INT COLOMBIA S.A.S., para la protección de los derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida digna, al trabajo y a la seguridad social, presuntamente vulnerados por la accionada, al dar por terminado su contrato de trabajo el veintitrés (23) de junio de dos mil veinte (2020), sin tener en cuenta su estado de salud.

Como fundamento de la solicitud de amparo constitucional, indicó la accionante que inició a laborar para la empresa demandada desde el cinco (05) de diciembre de dos mil dieciocho (2018) con un contrato a término indefinido; que el cuatro (04) de diciembre de dos mil diecinueve (2019) fue modificada la modalidad del contrato por el término de duración de las causas que le dieron origen.

Indicó que desde el mes de abril de dos mil diecinueve (2019) empezó a tener dolores en codos y antebrazos bilaterales; que en junio de dos mil diecinueve (2019) fue diagnosticada con “*epicondilitis lateral, bilateral de codos*” por lo que se le ordenó restricciones y pausas activas tres veces al día y asistió a 60 terapias físicas.

Precisó que la empresa accionada ha sido consciente de la enfermedad y le otorgó permisos para asistir a los tratamientos y demás citas médicas, sin embargo, y a pesar de que aún se encuentra en tratamiento y con restricciones médicas, el veintitrés (23) de junio la accionada decidió dar por terminado el contrato de trabajo, sin justa causa y de manera unilateral.

Así las cosas, a través de auto del tres (03) de julio de dos mil veinte (2020) se procedió a admitir la acción de tutela impetrada por DIANA PATRICIA ROMERO HERRERA y se dispuso vincular FAMISANAR E.P.S.

## CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

**FAMISANAR E.P.S.**, indicó que no está legitimada en la presente causa para referirse a los hechos descritos por la accionante, ni mucho menos para asumir la responsabilidad de las pretensiones aducidas por lo que solicitó su desvinculación.

**INVERSIONES INT COLOMBIA S.A.S.**, manifestó que debido a una imprecisión administrativa, le notificó a la accionante de la terminación de su contrato laboral sin justa causa el pasado veintitrés (23) de junio, sin embargo, manifestó que dicha terminación va en contravía de la estabilidad laboral reforzada a la que tiene derecho la actora teniendo en cuenta su estado de debilidad manifiesta provocado por sus afectaciones de salud, por lo que una vez recibió la notificación de la acción de tutela, procedió a contactarla y a notificarle que la terminación de contrato no tendrá efectos jurídicos, por lo que su vínculo laboral continúa vigente.

### PROBLEMA JURÍDICO

Dentro de la presente acción de tutela corresponde determinar si las empresas demandadas violaron los derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida digna, al trabajo y a la seguridad social, de la señora DIANA PATRICIA ROMERO HERRERA, al terminar su contrato de trabajo el veintitrés (23) de junio de dos mil veinte (2020), sin tener en cuenta su estado de salud.

### CONSIDERACIONES

En virtud del art. 86 se consagró la acción de tutela como aquel mecanismo judicial con el que cuentan las personas que busquen la protección inmediata de sus derechos fundamentales en los casos donde los mismos se vean vulnerados o amenazados por las actuaciones u omisiones de las autoridades públicas, y, excepcionalmente de los particulares, en los casos específicamente previstos por la ley.

Adicionalmente, se tiene que dicho instrumento constitucional tiene el carácter de subsidiario, residual y autónomo y podrá ser ejercida por cualquier persona que se encuentre en estado de subordinación o indefensión, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

**Improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada.**

Debe recordar esta Juzgadora que independiente de la causa que ponga fin a la relación laboral, la tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro, dado que para eso se ha dispuesto por parte del Ordenamiento otros mecanismos en aras de proteger los derechos laborales, como lo es la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral; la anterior regla general encuentra su excepción frente a los sujetos en condición de debilidad manifiesta, es decir, aquéllas personas a las que constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada,

quienes son: los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y el trabajador discapacitado.

Así las cosas, solo cuando sea un sujeto de especial protección constitucional y se tenga la necesidad de acudir al mecanismo expedito y sumario de la acción de tutela para proteger sus derechos fundamentales, será procedente la misma.

En ese orden la Corte constitucional ha sostenido en la Sentencia T-151 de 2017:

*“(...) la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, “(...) de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra”.*

Solo en los casos donde estemos ante una de las excepciones establecidas constitucionalmente será procedente el uso de la acción de tutela, para los demás casos, el mecanismo procedente es la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

### **De la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado.**

La Corte Constitucional ha señalado frente al tema de estabilidad laboral reforzada, como mecanismo de protección a favor del trabajador discapacitado o en condiciones de debilidad manifiesta que el trato suministrado a los trabajadores discapacitados debe ser diferente al que se le otorga a personas sanas a fin de evitar situaciones que vayan en contra de la prohibición de discriminación de rango Constitucional. Esta protección especial se fundamenta en la cláusula general de igualdad establecida en el artículo 13 de la Constitución Política y de la Ley 361 de 1997, con las cuales pretende el Ordenamiento Jurídico que no se sigan considerando a las personas discapacitadas como una carga para la sociedad.

De conformidad con lo anterior, la Corte Constitucional ha establecido límites a la facultad que otorga la ley a los empleadores para que previo el pago de una indemnización, pueda despedir a personas con discapacidad, dicho límite se encuentra estatuido en la Ley 361 de 1997, donde se estipula como exigencia la autorización de la Oficina del Trabajo, cuando el despido no obedece a la situación de salud de esos trabajadores, ya que en los casos donde el despido este motivado por el estado de salud del trabajador, lo que procede es que el empleador lo reubique en un cargo de iguales o mejores condiciones, que pueda desempeñar a pesar de su condición física. Luego entonces, de no darse el despido por motivos ajenos al estado de salud del trabajador y con la debida

---

1 Corte Constitucional. Sentencia T- 151 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

autorización, dicho acto se entenderá como ineficaz y, en consecuencia, de ben imponerse las sanciones establecidas en la aludida norma.

En ese mismo orden de ideas, es importante resaltar que esta protección constitucional no solo ampara a las personas en estado de invalidez (aquellas que tienen una pérdida de capacidad laboral del 50% o más) sino que se extiende a todos los trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad, es decir, aquellos con alguna situación de salud que les impida o dificulte el desempeño de sus funciones en condiciones normales, situación que debe estar demostrada pero no necesariamente con una calificación de pérdida de la capacidad laboral.

Así las cosas, la Corte Constitucional en sentencia T-519 de 2003, se refirió a la procedencia de la acción de tutela en los casos de despido de un trabajador en razón a su estado de salud y expresó lo siguiente:

*“Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa.*

*(...)*

*Vale la pena añadir que, siendo el motivo de desvinculación su estado físico, para la realización del despido no tuvo en cuenta los parámetros señalados en la ley 361 de 1997, artículo 26. Es decir no solicitó autorización de la oficina del trabajo y tampoco pagó los ciento ochenta días más en el momento de la liquidación.*

*(...)*

*Así las cosas, habiéndose encontrado probada la vulneración a los derechos fundamentales del peticionario, para su protección la Corte ordenará el reintegro laboral, sin solución de continuidad, al cargo de oficina que venía ejerciendo al momento de la desvinculación (...)*”

En la sentencia SU-049 de 20172, el máximo órgano de lo constitucional hace referencia a la *estabilidad ocupacional reforzada* poniendo de presente que, dicho derecho no aplica únicamente para las personas que hayan tenido una calificación respecto de la pérdida de capacidad laboral, **sino que por el contrario, beneficiará a todas las personas que sufran disminuciones en su salud que “les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”**; además que este derecho no surge de la Ley 361 como lo afirma la Corte Suprema, sino que se deriva de la propia Constitución y finalmente se evidencia que la Corte decidió hacer el cambio de término “*laboral*” por el de “*ocupacional*”, bajo el entendido que este derecho no solo le aplica a las personas que tienen un contrato de índole laboral vigente, sino que además le aplicará a toda persona que esté vinculada por contratos de prestación de servicios. (Negrita fuera de texto).

Dicho lo anterior, se tiene que para la Corte Constitucional operará la protección ocupacional por discapacidad cuando:

1. Sin importar si exista una calificación previa o no, la persona tenga una afectación a su salud.

---

2 Corte Constitucional. Sentencia SU – 049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa.

2. Se le haya despedido a causa de esto (discriminación).
3. Cuando no se despidió a la persona con autorización del Ministerio de Trabajo y tampoco se le hizo el pago de los 180 DÍAS al momento de la liquidación.

En adición a lo anterior, se tiene que en sentencia SL1360 de 20183, la Corte Suprema manifestó que el art. 26 de la Ley 361 de 1997 solo aplicará en los casos en que se compruebe que el despido se efectuó por razones de salud, es decir, de forma discriminatoria, aunado a que se presume que cuando se despide a un trabajador con discapacidad se entiende que fue por dicha razón y el empleador tiene la carga de desvirtuarla, so pena de declarar ineficaz el despido y finalmente, se aclara que la autorización del Ministerio solo será necesaria *“cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad.”*

Postura anterior que fue reiterada por la Corte Constitucional en Sentencia SU-040 de 20184, donde manifestó:

*“La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) **personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud**; (iii) aforados sindicales; y (iv) **madres cabeza de familia**. En el caso de las personas con discapacidad, “es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.” Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, **sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad**. En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón de este es la condición especial que caracteriza al trabajador.*

Igualmente reiterada por la Corte Constitucional en Sentencia T-305 de 20185, donde manifestó:

*“Bajo ese contexto, la protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar.*

---

3 Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL – 1360 de 2018. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

4 Corte Constitucional. Sentencia SU-040 de 2018. M.P.: Cristina Pardo Schlesinger.

5 Corte Constitucional. Sentencia T-305 de 2018. M.P.P. Cristina Pardo Schlesinger.

Así las cosas, existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato diferente o **discriminatorio a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud** y a las calificadas como personas en situación de discapacidad, con independencia de la relación laboral acordada entre las partes”.

### **De la improcedencia de la acción de tutela por hecho superado.**

En relación con la improcedencia de la acción de tutela en el caso de hechos superados, ha señalado la Corte Constitucional:

*"La acción de tutela ha sido concebida, como un procedimiento preferente y sumario para la protección efectiva e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de un particular en los casos que determine la ley. Así las cosas, la efectividad de la acción, reside en la posibilidad de que el juez si observa que en realidad existe la vulneración o la amenaza alegada por quien solicita protección, imparta una orden encaminada a la defensa actual y cierta del derecho en disputa.*

*"Sin embargo, si la situación de hecho que genera la violación o la amenaza ya ha sido superada, el instrumento constitucional de defensa pierde su razón de ser. Es decir, la orden que pudiera impartir el juez, ningún efecto podría tener en cuanto a la efectividad de los derechos presuntamente conculcados, el proceso carecería de objeto y la tutela resultaría entonces improcedente." Sentencia T- 100 de 1995 (M.P. Doctor Vladimiro Naranjo Mesa).*

En este mismo orden de ideas se pronunció la Corte Constitucional en sentencia T-070 de 2018, con ponencia del Dr. Alejandro Linares Cantillo, en donde reiteró que:

*“Esto significa que la acción de tutela pretende evitar la vulneración de derechos fundamentales y su eficacia está atada a la posibilidad de que el juez constitucional profiera órdenes que conduzcan a evitar la vulneración inminente o irreparable de aquellos derechos fundamentales. Por lo tanto, al desaparecer el hecho o los hechos que presuntamente amenazan o vulneran los derechos de un ciudadano, carece de sentido que dicho juez profiera órdenes que no conducen a la protección de los derechos de las personas. Así, cuando el hecho vulnerador desaparece se extingue el objeto actual del pronunciamiento, haciendo inocuo un fallo de fondo.”*

### **CASO CONCRETO**

En el caso bajo estudio, pretende la parte actora que se ordene a INVERSIONES INT COLOMBIA S.A.S., el reintegro a su puesto de trabajo teniendo en cuenta su estado de salud y además el pago de la sanción de 180 días de salario dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 19976.

---

**6 ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.** En ningún caso la limitación <discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación <discapacidad> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada <en situación de discapacidad> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación <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.

Así las cosas, encuentra el Despacho que de conformidad con la respuesta allegada por la empresa demandada, se tiene que una vez recibió la notificación de la presente acción de tutela procedió a contactar a la accionante y a notificarle que la terminación de contrato no tendría efectos jurídicos, por lo que su vínculo laboral continúa vigente.

Situación que se corrobora con el correo electrónico anexado enviado el tres (03) de julio a la demandante donde se le indicó:

*Por medio del presente correo nos permitimos comunicarle que su contrato con la compañía continúa activo en estado suspendido.*

*la decisión se tomó inicialmente desconociendo los documentos entregados, pero ante las pruebas que nos envió, continuaremos con el vínculo laboral para garantizarle el acceso a la salud.*

*Le invitamos a seguir imprimiendo pasión y excelencia en todo lo que hagamos, de manera positiva para contribuir al logro sobresaliente de los objetivos operativos y financieros que nos hemos trazado para el 2020, y que ayudarán a que cada cliente que visite nuestros restaurantes se lleve de KFC una experiencia única e inolvidable.*

Adicionalmente, el Despacho procedió a comunicarse al número celular dispuesto en el acápite de notificaciones, esto es 3107048874, donde atendió la demandante, quien confirmó que desde el siete (07) de julio pasado reingresó a trabajar para la empresa accionada.

Así las cosas, sería del caso entrar a estudiar si la entidad demandada violó los derechos fundamentales de la accionante, no obstante, una vez estudiada la respuesta allegada por INVERSIONES INT COLOMBIA S.A.S., se tiene que la finalización del contrato no produjo efectos jurídicos y la accionante actualmente está laborando para la demandada.

Dicha situación permite colegir a esta juzgadora que la situación que dio origen a la presente solicitud de amparo fue resuelta por la demandada dentro del ámbito de sus competencias, motivo por el cual será negado el amparo por carencia de objeto por haberse presentado un hecho superado.

En cuanto a la solicitud de ordenar el pago de 180 días de salario, basta con leer el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para concluir que no hay lugar al pago de preaviso por cuanto la terminación del contrato laboral no produjo efectos y la accionante hoy tiene contrato laboral vigente con la empresa demandada

---

**7 ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.** En ningún caso la limitación <discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación <discapacidad> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada <en situación de discapacidad> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación <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.

## DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO 2º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

### RESUELVE

**PRIMERO: NEGAR** el amparo de tutela referente al reintegro debido a la carencia de objeto ante un hecho superado, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

**SEGUNDO: NEGAR** las demás solicitudes, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

**TERCERO: ADVERTIR** que teniendo en cuenta el Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica que se está viviendo en el territorio nacional (Decreto 417 de 17 de marzo de 2020), acompasado con los Acuerdos PCSJA20-11518 y PCSJA20-11519, en caso de presentarse impugnación contra la presente sentencia, deberá ser remitida únicamente al correo electrónico [J02LPCBTA@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO](mailto:J02LPCBTA@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO), **EN UN HORARIO DE ATENCIÓN DE 8:00 A.M. A 01:00 P.M. Y DE 02:00 P.M. A 05:00 P.M.**

**CUARTO:** En caso que la presente sentencia no sea impugnada, por secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

**QUINTO: PUBLICAR** esta decisión en la página de la Rama Judicial e informar a las partes la forma de consultarlo.

### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

**Firmado Por:**

**PAULA CAROLINA CUADROS CEPEDA  
JUEZ MUNICIPAL  
JUZGADO 2Do MPAL PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES BOGOTA**

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:

**be6d35b950fe83a01009958d29cb67f7e5e344b797d87aa22e8be56e1a69ac7**

**3**

Documento generado en 15/07/2020 03:17:55 PM