



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

## JUZGADO SETENTA Y UNO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS

Radicación: **1100140880712023-008-00**  
Accionante: **NIYARLANDY GARCIA PINZÓN,**  
Accionada: **BRAVO CORTÉS S.A.S. EN REORGANIZACIÓN.**

**Bogotá DC., veintitrés de enero de dos mil veintitrés (2023).**

### OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Dentro del término previsto en el Decreto 2591 de 1991, procede el Despacho a proferir la decisión que en derecho corresponde dentro de la presente **ACCIÓN DE TUTELA** promovida por la señora **NIYARLANDY GARCIA PINZÓN**, contra **BRAVO CORTÉS S.A.S. EN REORGANIZACIÓN**, a la cual fueron vinculadas **FAMISANAR EPS Y JUNTA NACIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ**.

### HECHOS

Aseguró la accionante que cuenta con 36 años de edad, y se encuentra vinculada laboralmente a la empresa **BRAVO CORTÉS S.A.S. EN REORGANIZACIÓN**, desempeñando el cargo de agente comercial vendedora, impulsadora y publicista.

Indicó que presentó una afectación grave a la salud por una embolia y trombosis cerebral, que la tuvo incapacita desde el 12 de noviembre año 2019 hasta el 21 de marzo de 2020.

Refirió que para tal época se estaba en el confinamiento por la pandemia del COVID-19., por lo que la empresa le indicó que continuara el proceso de recuperación, bajo el argumento que la empresa no se encontraba ejecutando labores.

Advirtió que el 06 de marzo del año 2021, fue notificada la Pérdida de Capacidad Laboral por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez en

*Asunto:* Tutela primera instancia  
*Accionante:* NIYARLANDY GARCIA PINZÓN.  
*Accionada:* BRAVO CORTES S.A.S EN REORGANIZACIÓN..  
*Radicado:* 1100140880712020-008.

un 48.13%, situación que comunicó a la accionada y refirió la disponibilidad de reintegrarse laboralmente, por lo que la persona en cargada del tema administrativo le indico, que continuara con el trámite de apelación de la pérdida de capacidad laboral que el Doctor Muñoz continuaba con la ayuda en el trámite de calificación.

Argumentó que con el fin de solicitar el reintegró laboral acudió a la **EPS FAMISANAR**, para lo cual elevó petición para que la entidad de salud le expidiera las recomendaciones labores, misma que fue expedida después de tantos intentos el 01 de marzo de 2022.

Recomendación laboral favorable para el reintegro laboral, que fue presentada en la misma fecha ante la entidad accionada, sin embargo, la misma no aceptó el reintegro bajo el argumento que dichas recomendaciones eran generales y no estaban acorde con la patología presentada, por lo que le solicitó la apelación ante a Entidad Promotora de Salud.

Precisó que el 12 de septiembre del año 2022 radicó ante dicha entidad derecho de petición mediante el cual solicitó el reintegro laboral sin éxito alguno. Alegando que si bien es cierto presenta una pérdida de capacidad laboral del 48.47%, también lo es que las recomendaciones no se acompasan con el estado de salud.

Agregó que con el actuar de la accionada se avizora una afectación toda vez que cuenta con unas restricciones laborales expedidas por la Entidad Promotora de Salud, no obstante, la entidad demandada no autoriza su reintegro laboral sin justificación alguna.

Finalmente, refirió que, si bien es cierto el Juez Laboral es el competente para dirimir controversias laborales, no obstante, no es el medio idóneo o eficaz para la protección en este caso en concreto de sus derechos fundamentales en atención a que las resultas del proceso ordinario serían tardías ya que con la terminación del contrato de manera arbitraria, afectaría

Asunto: Tutela primera instancia  
Accionante: NIYARLANDY GARCIA PINZÓN.  
Accionada: BRAVO CORTES S.A.S EN REORGANIZACIÓN..  
Radicado: 1100140880712020-008.

gravemente el mínimo vital y móvil necesario para el sustento de ella y el núcleo familiar.

Por todo lo anteriormente expuesto solicitó al Despacho, tutelar sus derechos fundamentales a la **vida, salud, dignidad humana, mínimo vital y móvil, estabilidad laboral, debido proceso, seguridad social**. En consecuencia, se ordene a la empresa accionada **BRAVO CORTÉS S.A.S - EN REORGANIZACIÓN**, la reintegre a un cargo igual o mayor al que venía desempeñando, atendiendo a las recomendaciones laborales expedidas por su EPS.

#### **RESPUESTA DE LAS ENTIDADES ACCIONADAS Y VINCULADAS**

1.- La Directora de Operaciones Comerciales de **EPS FAMISANAR S.A.S.** en respuesta al requerimiento que le hiciera el Despacho para que se pronunciara sobre los hechos y pretensiones de la demanda a la cual fue vinculada informó que dicha entidad no está legitimada en los hechos y pretensiones que alega la accionante por falta de legitimidad en la causa por pasiva.

Refirió que **FAMISANAR** EPS, no tiene, ni ha tenido vínculo contractual alguno que se relacione con alguna actividad de carácter personal laboral o de servicios con la accionante.

Por lo que concluyó que ante la evidencia de ausencia de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno por parte de **FAMISANAR**, al no existir vínculo contractual con la accionante que haya originado alguna responsabilidad imputable a esta Entidad Promotora de Salud por falta de legitimidad en la causa por pasiva.

En consecuencia solicitó al Despacho, **desvincular** a la entidad de la acción constitucional por cuanto la conducta desplegada por **FAMISANAR** ha sido legítima y tendiente a asegurar dentro de las obligaciones legales de la misma, teniendo en cuenta que no hubo vulneración a ningún derecho fundamental por parte de esa Entidad, por lo que se debe declarar improcedente por **FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA**.

Asunto: Tutela primera instancia  
Accionante: NIYARLANDY GARCIA PINZÓN.  
Accionada: BRAVO CORTES S.A.S EN REORGANIZACIÓN..  
Radicado: 1100140880712020-008.

2.- Por su parte, el Abogado designado por el Ministerio de Protección Social informó al Despacho que, la accionante cuenta con un dictamen de calificación de segunda instancia No. 53021048 – 17631 del 7 de octubre de 2021 en el que se definió la Pérdida de la Capacidad Laboral en un 41.47%.<sup>1</sup>

Mencionó igualmente que el 19 de septiembre de 2022, la empresa accionada **BRAVO CORTÉS S.A.S** radicó petición mediante la cual solicitó la practica de una nueva valoración a la señora **GARCÍA PINZÓN**, a fin de determinar la condición actual de salud, en atención a la falta de claridad respecto de la recuperación y afectaciones en el desempeño laboral, de acuerdo con las recomendaciones generales básicas las cuales considera no corresponden al grado de afectación en la salud de la funcionaria.

Refirió que como respuesta a la entidad accionada **BRAVO CORTÉS S.A.S - EN REORGANIZACIÓN** se le informó los requisitos que se deben cumplir para la practicar una nueva valoración los cuales precisó así:

1. Que exista de un dictamen proferido en primera o segunda instancia que se encuentre en firme.
2. Que trascurra un término no inferior a un 1- año desde el pronunciamiento que quedó en firme y en el cual se determinó la incapacidad permanente parcial.
3. Adjuntar los documentos de la historia clínica en la que se demuestren los cambios en la salud del paciente.

Y resaltó que la entidad le informó a la empresa accionada de manera clara el trámite a seguir, y destacó que la aquí accionante desde el pasado 07 de octubre de 2022, pudo solicitar la revisión de su calificación toda vez que ya transcurrió el año desde la última calificación.

---

<sup>1</sup> Par los diagnósticos: i) Trombosis apiogena del sistema venoso intracraneal; ii) Trastornos de adaptación; iii) Disminución indeterminada de la agudeza visual en ambos ojos; iv) historia personal de uso (presente) de anticoagulantes por largo tiempo; v) epilepsia tipo no especificada; vi) Menstruación irregular no especificada.

*Asunto:* Tutela primera instancia  
*Accionante:* NIYARLANDY GARCIA PINZÓN.  
*Accionada:* BRAVO CORTES S.A.S EN REORGANIZACIÓN..  
*Radicado:* 1100140880712020-008.

De otro lado trajo a colación línea jurisprudencia de la Corte Constitucional respecto del derecho a la estabilidad laboral reforzada en personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud.

Aunado a lo anterior, trajo a colación el contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece que los trabajadores gozan de estabilidad laboral prohibiendo su despido por su condición de discapacidad sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Agregó que, que el despido no se puede fundamentar por el simple hecho del vencimiento del plazo pactado, además, el empleador tiene varias obligaciones contempladas en la Ley 776 de 2002 por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales.

Frente a las pretensiones de la accionante aseguró que en estos aspectos la Junta Nacional de Calificación de Invalidez no tiene ninguna injerencia.

No obstante, aseguró que existe una clara vulneración de derechos fundamentales en contra de aquí accionante, por parte de BRAVO CORTÉS S.A.S. toda vez que, para proceder al despido de la misma debió solicitar autorización del Ministerio del Trabajo, por lo que solicita al Juzgado, se declare la procedencia de la acción de tutela y disponga de manera inmediata el reintegro del accionante.

De otro lado indicó que de demostrarse un deterioro en la salud de la accionante, ella deberá iniciar el nuevo trámite de calificación y para ello debe dirigirse a la entidad que la califico en primera oportunidad.

**3.-** Finalmente, el apoderado de la empresa accionada **BRAVO CORTÉS SAS EN REORGANIZACIÓN** frente a los hechos y pretensiones de la accionante en el escrito de tutela manifestó que muchos de hechos son ciertos, otros no los son y algunos no les consta. De allí que el Despacho traerá a estudiar en su conjunto la información aportada por la entidad demandada.

*Asunto:* Tutela primera instancia  
*Accionante:* NIYARLANDY GARCIA PINZÓN.  
*Accionada:* BRAVO CORTES S.A.S EN REORGANIZACIÓN..  
*Radicado:* 1100140880712020-008.

En términos general aseguró el abogado de la empresa accionada, que la accionante **NIYARLANDY GARCIA PINZÓN** en la actualidad se encuentra vinculada laboralmente a la empresa, razón por la que no entienden cuál es el propósito de la actora con esta acción constitucional por cuanto la entidad demandada siempre le ha garantizado sus derechos fundamentales en razón a su condición de salud y sus afectaciones.

Refirió que debido al estado de salud, la accionante tiene una pérdida de capacidad laboral del 48.13, muy cerca a tener una pensión por esta condición, calificación que impugno agotando los recursos de ley de reposición y apelación ante todas las entidades que le realizaron las valoraciones.

Frente al con el concepto favorable rendido por la **EPS FAMISNAR**, seguro que las recomendaciones laborales para incorporarse laboralmente no de pende de la valoración de la empresa, sino de una Alta médica de todas las afectaciones en su salud, por lo que pretender esta afirmación y el documento aportado faltan a la verdad, por cuanto al negarse la pensión por las entidades de salud, la accionante quedó en la obligación que le sea determinada su nueva condición de salud y en qué condicione reintegrarse a laborar si ello fuese posible.

Manifestó que su representada como empresa responsable y respetuosa de la ley, para vincular a la trabajadora a sus actividades laborales, teniendo en cuenta los dictamen y evoluciones de pérdida de capacidad laboral, no puede asumir responsabilidad por la nueva condición médica de la accionante, sin que medie recomendaciones médicas acorde con los diferentes dictámenes por cuanto la misma accionante sostiene que tiene estabilidad laboral reforzada por su condición de salud. No obstante, pretende reintegrarse con unas recomendaciones médicas que en nada se compadecen con la situación de salud que aduce.

Afirmó rotundamente que su representada le ha mantenido sus condiciones económicas y laborales vigentes, en espera que le sea entregadas las recomendaciones, la entrega de Alta por parte de los médicos tratantes, para la su reincorporación a sus actividades laborales, lo cual hasta la fecha no ha sido

*Asunto:* Tutela primera instancia  
*Accionante:* NIYARLANDY GARCIA PINZÓN.  
*Accionada:* BRAVO CORTES S.A.S EN REORGANIZACIÓN..  
*Radicado:* 1100140880712020-008.

posible que la accionante haga entrega, así como la entregada las incapacidades médicas desde marzo de 2020 en adelante.

Es cierto que la **EPS FAMISANAR** envió recomendaciones laborales para la accionante pero debido a que la misma no se ajustan a sus afectaciones de salud le fue solicitado tanto a la trabajadora como la Entidad Promotora de Salud, suministrara las recomendaciones, acorde con el estado de salud, copia de la solicitud como de la respuesta oportuna, por cuanto esta situación ha sido reiterada en la accionante.

Aseguró que a la trabajadora nunca se le ha vulnerado derecho fundamental alguno, puesto que no ha sido desvinculada de la empresa y su contrato laboral permanece vigente, con el pago mensual y el respectivo aporte de parafiscales, en consecuencia, se opone rotundamente al amparo constitucional deprecado por la señora García Pinzón.

## **CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

### **1. Cuestiones previas**

De conformidad con lo preceptuado por los artículos 86 de la Constitución Política, 37 del Decreto 2591 de 1991, así como el Decreto 1382 del 12 de julio de 2000, es competente el despacho para pronunciarse sobre la solicitud de amparo invocada, por el lugar de ocurrencia de los hechos y por tratarse la entidad demandada de un particular que presta servicios de salud.

La Constitución Política, en el artículo 86, ha consagrado la acción de tutela como un mecanismo en desarrollo del cual, cualquier persona, sea natural o jurídica, puede acudir ante los jueces, en todo momento y lugar, para que mediante un procedimiento preferente, breve y sumario, reclame la protección de sus derechos fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública, o por un particular en los casos expresamente señalados por la ley.

Asunto: Tutela primera instancia  
Accionante: NIYARLANDY GARCIA PINZÓN.  
Accionada: BRAVO CORTES S.A.S EN REORGANIZACIÓN..  
Radicado: 1100140880712020-008.

## 2. Problema Jurídico

Conforme a los hechos planteados por la accionante **NIYARLANDY GARCÍA PINZÓN**, el problema jurídico a resolver consiste en determinar **primero**, la protección excepcional de la acción de tutela en materia de reintegro laboral; **segundo**, el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión y, si, con la negativa de su reintegro a su puesto de trabajo por parte de la entidad accionada, no obstante estar recibiendo su salario y prestaciones sociales, se le ha vulnerado a la actora, sus derechos fundamentales a la salud, a la vida en condiciones dignas, seguridad social, al mínimo vital, trabajo y seguridad social, al no permitirle su reintegra laboral.

Al respecto, frente al **primer punto** a resolver, se tienen que, en repetidas ocasiones la Corte Constitucional ha señalado, que en principio la acción de tutela no es el mecanismo procesal idóneo para solicitar de una autoridad judicial la orden de reintegro a determinado empleo, por cuanto el ordenamiento jurídico ofrece a los trabajadores acciones judiciales específicas, cuya competencia recae en la jurisdicción laboral y contenciosa administrativa, de acuerdo con la forma de vinculación laboral (Sentencia T-198 de 2006).

No obstante, también ha indicado la Alta Corporación, que esta regla general, basada en el principio de subsidiaridad de la tutela, no es atendible en aquellos casos en los que el accionante se encuentre en situación o circunstancias de debilidad manifiesta, así como respecto de los que gocen de estabilidad laboral reforzada, como en el caso de las mujeres gestantes y lactantes, y de quienes padecen algún tipo de limitaciones como los discapacitados, los incapacitados y **los enfermos**, quienes no pueden ser despedidos **sin previa autorización del Inspector de Trabajo del Ministerio de Protección Social**. En la sentencia T-230 de 2010, el alto Tribunal Constitucional puntualizó:

*“(...) el conjunto de garantías ofrecido a los trabajadores que padecen alguna forma de discapacidad en el marco específico de las relaciones de trabajo se encuentra organizado bajo la enseña de la “estabilidad laboral reforzada”. Instituto dentro del cual se encuentran comprendidas las figuras siguientes: (i) la necesidad de obtener una*

Asunto: Tutela primera instancia  
Accionante: NIYARLANDY GARCIA PINZÓN.  
Accionada: BRAVO CORTES S.A.S EN REORGANIZACIÓN..  
Radicado: 1100140880712020-008.

*autorización por parte del inspector de trabajo para dar por terminado un contrato de trabajo; (ii) el establecimiento de una indemnización correspondiente a 180 días de salario compatible con las demás indemnizaciones dispuestas por la ley laboral; (iii) la nulidad del despido que no cuente con la aprobación de la autoridad administrativa; (iv) la presunción de despido o terminación del contrato por razón de la discapacidad-criterio que aplica no solo a los contratos a término indefinido sino también a los contratos pactados por un término determinado. Tal espectro de protección está soportado obviamente, -en la constatación de las condiciones de debilidad manifiesta en que se encuentre el trabajador discapacitado.*

*“La jurisprudencia de esta corporación ha establecido ciertamente, que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contenciosa administrativa, según la forma de vinculación del interesado. La tesis anterior, tiene una excepción: cuando se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquellos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada, a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y el trabajador discapacitado”. (Sentencia T-230 de 2010).*

Frente al mismo punto, la Honorable Corte Constitucional, en la ya citada sentencia 372 de 2017 puntualizó:

*“ 3.1. Tal como se ha resaltado por esta Corporación, la acción de tutela solamente procede cuando (i) el actor no dispone de otros medios judiciales de defensa; (ii) disponiendo de ellos se requiere evitar un perjuicio irremediable<sup>[8]</sup>; (iii) los recursos disponibles no son idóneos ni eficaces.*

*“3.2. En este último supuesto, la determinación de la eficacia e idoneidad de los recursos ordinarios no debe obedecer a un análisis abstracto y general, sino al examen de la adecuación en el caso concreto por parte del juez constitucional, que será quien determine si la parte accionante cuenta con otro instrumento de protección. Para ello, la jurisprudencia de esta Corte ha señalado dos pautas generales: (i) verificar si los otros medios de defensa proveen un remedio integral, y (ii) comprobar si ellos son expeditos para evitar un perjuicio irremediable.*

*“ 3.3. La procedibilidad de la acción de tutela está igualmente supeditada al cumplimiento del requisito de inmediatez. Éste exige que la demanda constitucional haya sido interpuesta de manera oportuna en relación con el acto que generó la presunta vulneración. La inmediatez encuentra su razón de ser en la tensión existente entre el derecho constitucional a presentar una acción de tutela en todo momento y el deber de respetar la configuración de aquella como un medio de protección inmediata de los derechos fundamentales. Es decir, que pese a no contar con un término de prescripción por mandato expreso del artículo 86 superior, debe existir necesariamente una correspondencia entre la naturaleza expedita de la tutela y su interposición oportuna.*

*“3.4. Sin embargo, la jurisprudencia constitucional ha señalado que el examen de procedencia de la tutela debe ser más flexible cuando están comprometidos derechos fundamentales de sujetos de especial protección o en circunstancias de debilidad manifiesta. En desarrollo del derecho fundamental a la igualdad, el Estado les debe garantizar a estas personas un tratamiento diferencial positivo y analizar los requisitos*

Asunto: Tutela primera instancia  
Accionante: NIYARLANDY GARCIA PINZÓN.  
Accionada: BRAVO CORTES S.A.S EN REORGANIZACIÓN..  
Radicado: 1100140880712020-008.

*de subsidiariedad e inmediatez desde una óptica menos estricta, pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judiciales.*

*“3.5. Ahora bien, esta Corte ha señalado reiteradamente que, en principio, el mecanismo de amparo es improcedente para reclamar el reintegro laboral, toda vez que el ordenamiento jurídico prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido asignado a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate.*

*“3.6. No obstante, esta Corporación ha indicado que, de forma excepcional, la acción de tutela puede proceder cuando se afecten derechos de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de su condición económica, física o mental y, adicionalmente, en los casos en que se predica el derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues dicha regla general debe ser matizada en estos eventos.*

*“3.7. Precisamente, la Corte, en la Sentencia T-198 de 2006 en relación con la procedibilidad del recurso de amparo, señaló:*

*“En un primer término, debe observarse que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. En efecto, esta Corporación ha sostenido que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente”.*

Frente al **segundo punto** planteado por el Despacho a resolver en la presente acción de tutela, referente al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión, en la misma sentencia 372 de 2017 el alto Tribunal Constitucional puntualizó:

*“4.1. La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”<sup>15</sup>, y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho<sup>16</sup>, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”<sup>17</sup>.*

*“ 4.2. Tal como se indicó en la sentencia T-881 de 2012, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad es resultado de una interpretación conjunta de, al menos, cuatro preceptos constitucionales: en primer lugar, el artículo 53 de la Constitución, que consagra el derecho a “la estabilidad en el empleo”; en segundo lugar, el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de las personas en situación de discapacidad (art. 47, C.P.); en tercer lugar, el derecho que tiene toda persona que “se encuentre en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegida “especialmente”, con miras a promover las condiciones que hagan posible una*

Asunto: Tutela primera instancia  
Accionante: NIYARLANDY GARCIA PINZÓN.  
Accionada: BRAVO CORTES S.A.S EN REORGANIZACIÓN..  
Radicado: 1100140880712020-008.

igualdad “real y efectiva” (art. 13, C.P); y, en cuarto lugar, el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social”, ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas (art. 95, C.P.).

4.3. Pues bien, quienes sean titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada se benefician de dos normas de carácter fundamental, vinculadas por la jurisprudencia de la Corte a las garantías de la Carta: (i) en primer lugar, de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminar el vínculo contractual a una “persona (...) [p]or razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”<sup>181</sup> y, (ii) en segundo lugar, de la obligación del juez de presumir el despido discriminatorio, cuando una persona en circunstancias de debilidad manifiesta es desvinculada del empleo sin autorización de la oficina del trabajo<sup>191</sup>.

“4.4. En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (i) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y (ii) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces, el juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (a) en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir); (b) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones<sup>201</sup>; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.)<sup>211</sup>; y (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir “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” (art. 26, inc. 2°, Ley 361 de 1997).

“ 4.5. En este punto, debe reiterarse que los beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada son trabajadores que tienen una afectación en su salud que les impide sustancialmente el desempeño de sus labores. Por lo tanto, el juez de tutela debe tener en cuenta esa condición al momento de establecer, en casos concretos, la prosperidad de la protección a la estabilidad laboral reforzada, ya que, por ejemplo, en acciones interpuestas por personas que padecen incapacidades temporales, esas situaciones deben ser estudiadas con base en subreglas más precisas.

“4.6. Al respecto, cabe precisar que el sistema jurídico colombiano distingue a los trabajadores en situación de discapacidad a quienes se les ha calificado su pérdida de capacidad laboral, de aquellos que solo han sufrido una disminución física durante la ejecución de un contrato de trabajo<sup>221</sup>, pues, en principio, la estabilidad laboral reforzada regulada en la Ley 361 de 1997, se predicaba exclusivamente en favor de los trabajadores con calificación de la discapacidad.

“ 4.7. Sin embargo, respecto de aquellas personas que solamente han sufrido un menoscabo físico durante la vigencia del contrato laboral, este Tribunal ha entendido que procede una protección constitucional que se deriva directamente de la Carta Política. Así, en virtud de aquella protección constitucional que se deriva de la Norma Superior, la estabilidad laboral reforzada se extiende a aquellos trabajadores que sin estar calificados como personas en situación de discapacidad, se encuentran en situación de debilidad manifiesta, originada en una afectación significativa de su salud, que les cause limitaciones de cualquier índole, se reitera, sin necesidad de que exista una calificación previa<sup>231</sup>.

Asunto: Tutela primera instancia  
Accionante: NIYARLANDY GARCIA PINZÓN.  
Accionada: BRAVO CORTES S.A.S EN REORGANIZACIÓN..  
Radicado: 1100140880712020-008.

*“4.8. Entonces, este Tribunal a través de su jurisprudencia, ha considerado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental del cual son titulares las personas en situación de discapacidad y las personas que, en el ámbito de las relaciones laborales se encuentren en situación de debilidad manifiesta originada en una afectación significativa de su salud, que les cause limitaciones de cualquier índole, pese a que no estén calificados”.*

Por último, en la sentencia T-518 de 2008, la Alta Corporación Constitucional puntualizó:

*“(…) la Corte ha establecido que el sujeto de quien se predica la estabilidad laboral reforzada no es solamente el discapacitado, identificado como tal de conformidad con lo establecido en la Ley 361 de 1997, o la persona reputada como inválida por una Junta de Calificación. También encuadra dentro de dicho concepto y se ubica bajo la protección de una estabilidad laboral reforzada, el trabajador que en desarrollo de la prestación de sus servicios ve menguados tanto su estado de salud como su capacidad de trabajo, como consecuencia, por ejemplo, de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, de forma tal que deba ser considerado como una persona puesta en condiciones de debilidad manifiesta”. (Negrilla del despacho).*

Frente a este punto, debe advertir el Despacho, que en virtud deL amplio y abundante precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional, para el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada, no se requiere de calificación de pérdida de capacidad laboral, basta que el trabajador(a) esté incapacitado, con tratamiento o procedimientos pendientes o enfermo con limitación de su capacidad laboral, cual es el caso de la actora, quien tiene un 48.13% de pérdida de capacidad laboral.

### **3. De caso en concreto:**

En el caso que ocupa la atención del Despacho, al estudiar cuidadosamente los elementos materiales probatorios bajo las reglas de la sana crítica aportados por la accionante en el escrito de tutela, se evidencia con claridad meridiana, que se cumplen a cabalidad los dos requisitos que trajo a colación la Corte Constitucional en su sentencia T-372 de 2017 para conceder la presente acción de tutela por las siguientes razones:

En efecto, la pérdida definitiva del 41.47 de la capacidad laboral calificada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, sumado la precaria situación económica de la accionante **NIYARLANDY GARCÍA PINZÓN**, cual se establece

Asunto: Tutela primera instancia  
Accionante: NIYARLANDY GARCIA PINZÓN.  
Accionada: BRAVO CORTES S.A.S EN REORGANIZACIÓN..  
Radicado: 1100140880712020-008.

del hecho que la fuente de ingresos para satisfacer sus necesidades básicas, derivan del salario mínimo que devenga de la empresa accionada **BRAVO CORTES SAS EN REORGANIZACIÓN** que en la actualidad se encuentra como lo sostuvo en la comunicación con el Despacho según constancia secretaria que obra en el expediente de tutela, la convierten en personas con especial protección del Estado a través de la figura de estabilidad laboral reforzada contemplada en el inciso 2º del artículo 13 de la Constitución Política. Aunado al artículo 47 de la misma norma rectora.

Lo anterior aunado a lo preceptuado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece que los trabajadores gozan de estabilidad **laboral prohibiendo su despido por su condición de discapacidad sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo, la respecto puntualiza:**

*En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. **Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.***

Lo anterior indica, que los trabajadores y trabajadoras que gozan de estabilidad reforzada no puede ser despedidos despedidas sin previa autorización del Ministerio de Trabajo y Protección Social. De allí que la empresa **BRAVO CORTES SAS EN REORGANIZACIÓN**, no le está permitido despedir a la trabajadora **NIYARLANDY GARCÍA PINZÓN** sin que previamente medie autorización del Ministerio de Trabajo y Protección Social.

Ahora bien, frente al caso en concreto que ocupa la atención del Despacho, al realizarse un estudio exhaustivo a los elementos materiales probatorios allegados a las foliaturas, esta falladora de instancia encuentra, que a la señora **NIYARLANDY GARCÍA PINZÓN** la entidad accionada no le está vulnerando ningún derecho fundamental de los que deprecas como la estabilidad laboral reforzada, trabajo, salud y seguridad social, por cuanto en primer lugar, no ha sido despedida y la empresa le ha mantenido su contrato laboral, de allí mal

*Asunto:* Tutela primera instancia  
*Accionante:* NIYARLANDY GARCIA PINZÓN.  
*Accionada:* BRAVO CORTES S.A.S EN REORGANIZACIÓN..  
*Radicado:* 1100140880712020-008.

podría hablarse de reintegro laboral, o señalar que se le esté vulnerando la estabilidad laboral reforzada.

En segundo lugar, la trabajadora ha venido recibiendo su salario normal desde la época en que fue diagnosticado sus quebrantos de salud hasta la fecha, tal como lo acreditó por parte de la accionada y lo confirmó la señora GARCÍA PINZÓN.

De igual manera, el empleador le ha venido pagando igualmente los emolumentos correspondientes a los parafiscales de ley seguridad social completa, pues así quedó probado en el trámite tutelar, con los reportes de las planillas de pago y según constancia que obra en el expediente de tutela, en la que en comunicación con el Despacho al abonado telefónico 3118382929, ésta manifestó, que ha venido recibiendo el salario mínimo por el que fue contratada y el pago total de la seguridad social y las prestaciones de ley.

Aunado a lo anterior a la accionante se le ha dado la oportunidad de realizar algunas actividades laborales en casa a través del trabajo en casa, modalidad que muchas entidades públicas y privadas vienen desarrollando, con lo que percibe el Despacho, es la consideración y ha tenido en cuenta el estado de salud de la accionante y ha preferido que se mantenga en casa con el ánimo de preservar la salud de la misma.

Así las cosas, el Despacho no avizora amenaza, afectación o vulneración de algún derecho fundamental de los deprecados por la demandante señora **NIYARLANDY GARCÍA PINZON**, por parte de la empresa **BRAVO CORTES SAS EN REORGANIZACIÓN**, en consecuencia, se negará esta acción constitucional por inexistencia de objeto.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO SETENTA Y UNO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre del pueblo y por autoridad de la Constitución Política,

Asunto: Tutela primera instancia  
Accionante: NIYARLANDY GARCIA PINZÓN.  
Accionada: BRAVO CORTES S.A.S EN REORGANIZACIÓN..  
Radicado: 1100140880712020-008.

## RESUELVE

**PRIMERO: NEGAR**, por inexistencia de objeto la acción de tutela promovida por la señora **NIYARLANDY GARCÍA PINZÓN**, contra la empresa **BRAVO CORTÉS EN REORGANIZACIÓN** por las razones expuestas en la parte motiva de este fallo.

**SEGUNDO: NOTIFICAR** el presente fallo según lo ordena el artículo 30 del Decreto 2591 de 1.991, a través de los medios electrónicos, informando a las partes que cuentan con tres días siguientes a la notificación de esta providencia, para que la impugnen.

**TERCERO:** De no ser impugnado el presente fallo, remítase el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**



**PAOLA TATIANA MARTÍNEZ CORTÉS**

**JUEZA**

Nota. Se advierte que la presente decisión incorpora firma escaneada, en estricto acatamiento de las previsiones contenidas en los Acuerdos PCSJA20-11517, 11518, 11521 y 11526, del Consejo Superior de la Judicatura y por virtud de la actual contingencia de salud pública.