Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

Bogotá D. C., 6 de agosto de 2020

REF.: Acción de Tutela N° 2020-00202 de LUIS EDUARDO BORRERO FLORIAN contra HELMERICH & PAYNE DRILLING CO.

SENTENCIA

Corresponde a este Despacho resolver en primera instancia la Acción de Tutela promovida por el señor Luis Eduardo Borrero Florián contra Hermerich & Payne Drilling CO por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad, al mínimo vital, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada.

ANTECEDENTES

1. Hechos de la Acción de Tutela

Afirmó que celebró un contrato a término indefinido desde el 6 de octubre de 1997 hasta el 20 de mayo de 2020, en donde ejerció el cargo de conductor; sin embargo, aseguró que la encartada decidió terminar su contrato invocando una justa causa por la *falta a sus responsabilidades* como conductor de la empresa.

Reseñó que su falta fue no haber dado información de la fecha y hora exacta el día que sufrió un accidente con el vehículo de la empresa ya que lo fue el 12 de mayo y por error involuntario indicó que lo fue el 13 de mayo de 2020, por el nerviosismo y por el pánico colectivo por el que atraviesa el país.

Indicó que el vehículo sufrió daños que no comprometían el funcionamiento del motor y podrían arreglarse fácilmente, por lo que ofreció a la empresa encargarse y pagar el costo del arreglo; no obstante, la empresa decidió terminar su contrato pese a que era su única fuente de ingresos para sobrevivir y mantener a su familia, además que nunca había tenido llamados de atención, quejas o memorandos.

Señaló que la demandada no tuvo en cuenta que en junio de 2015 fue sometido a una cirugía de amputación y desarticulación de dedos de su mano derecha con remodelación de muñón, por lo que desde ese entonces debe asistir a consultas y controles de ortopedia y traumatología debido a los constantes dolores de su hombro izquierdo que aumenta con actividades físicas, por lo que necesita de este tratamiento para mantener su funcionalidad. Adicionó que la empresa tenía conocimiento que desde hace 2 años ha sufrido dolores fuertes de espalda y cuello que llevaron a que en la última consulta se ordenó una cirugía de columna.

Informó que actualmente tiene 57 años y le falta poco para llegar a la pensión, pero que por su estado de salud le es difícil volver a conseguir un trabajo estable para obtener los recursos para seguir cotizando a pensión.

Finalmente, adujo que con la terminación del contrato se agravó su estado de salud, dado que quedó sin seguridad social por lo que no puede acceder a las citas de control con los especialistas y no cuenta con otro sustento para solventar los costos de la afiliación a salud.

2. Objeto de la Tutela

De acuerdo con lo anterior solicita que, a través de la presente acción, se protejan sus derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad, al mínimo vital, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, se disponga declarar ineficaz la terminación del contrato, reintegrarlo al cargo que venía desempeñando en iguales o mejores condiciones sin solución de continuidad, pagar la indemnización correspondiente a los 180 días de salario junto con los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir y reactivar su afiliación al sistema de seguridad social.

TRÁMITE DE INSTANCIA

La presente acción fue admitida por auto del 24 de julio de 2020, por medio del cual se ordenó librar comunicación a la accionada con el fin de ponerle en conocimiento el escrito de tutela y se le solicitó la información pertinente.

Informe rendido

La sociedad **Helmerich & Payne Colombia Drilling co,** a través de su apoderada general, manifestó que el accionante estuvo vinculado mediante contrato de trabajo desde el 6 de octubre de 1997 y que la finalización del vínculo no fue porque la empresa decidiera darlo por terminado sino por cuanto se notificó el resultado de la investigación y proceso disciplinario adelantado en su contra por las faltas que cometió el 12 de mayo de 2020, lo que evidencia que la decisión no fue caprichosa ya que se presentó de un proceso disciplinario en donde le brindaron todas las garantías al actor e inclusive se le indicó que podía acudir a una segunda instancia, la cual fue rechazada.

Reseñó que el vehículo sufrió serios daños que no se podían arreglar *"fácilmente"* dado que la factura de arreglo arrojó la suma de $32.343.593, por lo que no era viable que el demandante asumiera los costos como bien lo solicitó.

Adujo que previo al inicio de la investigación disciplinaria revisó todos los antecedentes del promotor y de conformidad a los registros, el actor solo presentó unas incapacidades para el año 2015 y 2018, por lo que a la fecha del proceso disciplinario no se encontraba incapacitado, restringido, reubicado, calificado con pérdida de capacidad laboral o con recomendaciones por la EPS o ARL que impidieran el normal desarrollo de sus funciones.

Indicó que no tiene registro de las patologías descritas por el actor las cuales originaron el diagnóstico de interconsulta por cirugía de columna, dado que no fue informado a la empresa, pues, por el contrario, el último examen ocupacional no se observa que el

trabajador se encuentre padeciendo quebrantos de salud, pues los aportados por el actor son del año 2018 y 2019, por lo que no era un sujeto de especial protección. Máxime cuando los servicios médicos fueron con posterioridad a su desvinculación dado que fueron del 25 de junio y 6 de julio del año en curso.

Por otra parte, reseñó que no estaba obligada a pedir la autorización del Ministerio de Trabajo debido a que tanto a la iniciación como a la finalización del proceso disciplinario no se encontraba incapacitado, no tenía dictamen de pérdida de capacidad laboral ni se encontraba en algún tratamiento, por lo que no era un sujeto de especial protección, pues la terminación del vínculo no tenía relación alguna con su estado de salud. Por lo expuesto solicitó negar la tutela.

CONSIDERACIONES

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la constitución política de Colombia, norma que la establece como un mecanismo jurídico sumario y que permite brindar a cualquier persona, sin mayores requisitos de orden formal, la protección específica e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales cuando le son vulnerados o están en amenaza debido a la acción o la omisión de una autoridad pública o de un particular.

Sin embargo, para que prospere la acción constitucional se debe demostrar la vulneración de los preceptos fundamentales que se consideran conculcados y en algunos casos, también la acusación de un perjuicio irremediable, para que el juez de tutela concrete su garantía, pues únicamente cuando sea indubitable su amenaza o vulneración resulta viable por esta vía ordenar el reconocimiento de una situación que puede llegar a ser dirimida por otro medio de defensa judicial (C. C. T-471 de 2017).

En cuanto a la legitimidad por pasiva, el artículo 5º del referido decreto establece que la tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que amenacen o vulneren derechos fundamentales. Excepcionalmente es posible ejercerla frente a particulares si: *(i)* están encargados de la prestación de un servicio público; *(ii)* su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, *(iii)* el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación.

Frente a la procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral, tenemos que la H. Corte Constitucional reiteradamente ha manifestado que, por regla general, no procede la acción de tutela para atender un reclamo que pretende un reintegro laboral, en razón a que el tema debe ser debatido en el escenario natural dispuesto por el legislador para tal fin en las respectivas jurisdicciones ordinaria laboral y de lo contencioso administrativo[1], en las que se prevén las acciones adecuadas para proteger el derecho al trabajo y, con mayor veras cuando el amparo constitucional no puede operar como un

[1] Sentencias T-341 de 2009, T-039 de 2010 y T-566 de 2011.

medio de defensa alterno que pueda reemplazar los procedimientos judiciales ordinarios, en los cuales también deben protegerse derechos fundamentales.

En efecto, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de la justeza o no del despido, imponen su improcedencia cuando el peticionario tiene otro medio de defensa judicial para hacer valer sus derechos.

En este sentido, de acuerdo a la jurisprudencia de esa Corporación, cuando el peticionario interpone la acción de tutela, como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, este tiene la carga de probar, aunque sea sumariamente[2] la existencia de un perjuicio que: *(i)* sea inminente, es decir que produzca, de manera cierta y evidente, la amenaza de un derecho fundamental; *(ii)* imponga la adopción de medidas urgentes para conjurarlo[3]; *(iii)* amenace gravemente un bien jurídico que sea importante en el ordenamiento jurídico[4] y; *(iv)* dada su urgencia y gravedad, imponga la impostergabilidad del amparo a fin de garantizar el restablecimiento del orden social justo en toda su integridad[5,] pues, de lo contrario, la acción se torna improcedente.

En suma, la jurisprudencia Constitucional ha indicado que la acción de tutela es: a) *prima facie*, improcedente para discutir la justeza o no del despido salvo que; b) el peticionario demuestre, al menos sumariamente, la existencia de un perjuicio irremediable o; c) que los medios judiciales ordinarios disponibles no son adecuados para proteger los derechos del peticionario. En todo caso, la mera afirmación de que se está sufriendo un perjuicio irremediable o de que el medio judicial ordinario es ineficaz, no basta para declarar la procedencia de la acción de tutela pues el accionante debe, al menos, mencionar los hechos que le permitan al juez deducir la existencia de un perjuicio irremediable o la ineficacia del medio ordinario de defensa.

Por su parte, el derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en "*la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa*".[6]

Asi, la estabilidad laboral ha sido concebida como la garantía que tiene el trabajador de permanecer en el empleo, a pesar de que su capacidad laboral se pueda ver disminuida por razones de índole psicológico o físico. En palabras de la Corte Constitucional en sentencia T-320 de 2016, este derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en:

> *"(…) (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se*

[2] Sentencia T-199 de 2004.
[3] Respecto a la característica de urgencia que debe tener el perjuicio irremediable, se puede consultar, entre otras, la sentencia T-525 de 2007.
[4] Respecto a la característica de gravedad, se puede estudiar, entre muchas otras, la sentencia T- 640 de 1996.
[5] En relación a la impostergabilidad del amparo, puede consultarse, entre otras, la sentencia T-535 de 2003.
[6] Sentencias T-449 de 2008 y T-320 de 2016.

configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz (…)".

Derecho fundamental a la salud

Dispone el artículo 49 constitucional que la atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado, y que estos deben ser garantizados a todas las personas, desde las ópticas de promoción, protección y recuperación del estado de salud.

Esta disposición constitucional reafirma que a todas las personas se les debe otorgar la garantía de acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de ese estado de salud, determinando, de manera irrefutable, que el derecho a la salud adquiere el rango de fundamental, porque cuanto se refiere a que todas las personas tienen el derecho a la atención en salud, definiendo así el sujeto, sin hacer exclusión de ninguna índole, para abarcar, por consiguiente, la universalidad de los sujetos destinatarios del mismo.

En aplicación directa de la Constitución, la jurisprudencia constitucional siempre ha tratado de considerar que el derecho a la salud es fundamental porque protege múltiples ámbitos de la vida humana, y a la vez un derecho complejo, tanto por su concepción como por la diversidad de obligaciones que de él se derivan, y por la magnitud y variedad de acciones y omisiones que su cumplimiento demanda del Estado y de la sociedad (Sentencia T-760 de 2008 y T-062 de 2017).

De acuerdo con la Carta Política y la Ley 100 de 1993 la prestación del servicio de salud debe realizarse conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. El carácter de universalidad, señala que el derecho a la salud es accesible a todas las personas sin ningún tipo de distinción y el carácter de eficacia implica que la prestación del servicio de salud debe hacerse de acuerdo a un manejo adecuado de recursos.

Con la expedición de la Ley 1751 de 2015, el derecho a la salud es reconocido finalmente como derecho fundamental, para regularlo como aquella garantía consistente en la adopción de medidas y prestación de servicios, en procura del más alto nivel de calidad e integridad posible, sobre todo, de personas en estado de debilidad manifiesta, puesto que, sumado a la prestación de un servicio de calidad y tratamiento eficiente e integral, esas personas merecen especial protección por parte del Estado.

Precisamente con esta legislación, se estableció que la atención en materia de salud, debe ser prestada de manera integral, es decir, que «*los servicios y tecnologías de salud deberán ser suministrados de manera completa para prevenir, paliar o curar la enfermedad, con independencia del origen de la enfermedad o condición de salud, del sistema de provisión, cubrimiento o financiación definido por el legislador*», por las entidades encargadas por el

Estado, con observancia de sus elementos esenciales e interrelacionados, tales como la disponibilidad, la aceptabilidad, la accesibilidad, la calidad e idoneidad profesional y principios básicos como los de universalidad, *pro homine*, equidad, continuidad, oportunidad, prevalencia de los derechos, progresividad del derecho, libre elección, sostenibilidad, solidaridad, eficiencia e interculturalidad y protección especial a minorías étnicas.

Por lo tanto, las personas vinculadas al Sistema General de Salud independientemente del régimen al que pertenezcan, tienen el derecho a que las EPS les garanticen un servicio de salud adecuado, es decir, que satisfaga las necesidades de los usuarios en las diferentes fases, desde la promoción y prevención de enfermedades, hasta el tratamiento y rehabilitación de la enfermedad y con la posterior recuperación; por lo que debe incluir todo el cuidado, suministro de medicamentos, cirugías, exámenes de diagnóstico, tratamientos de rehabilitación y todo aquello que el médico tratante considere necesario para restablecer la salud del paciente o para aminorar sus dolencias y pueda llevar una vida en condiciones de dignidad.

En este entendido, la salud es un derecho fundamental y es también un servicio público, doble connotación que ha sido analizada por la Corte Constitucional, que permite una amplia protección al derecho fundamental de los ciudadanos colombianos y que por consiguiente, fortalece la necesidad de demandar por parte de las administradoras y prestadoras de salud el cumplimiento de su deber en aras de no vulnerar las prerrogativas fundamentales de sus afiliados (Sentencia T-673 de 2017). Es por ello, que en el caso tal que las empresas prestadores de salud no presten su servicio de manera idónea, o los postulados de un estado social de derecho y el coasociado se vea en la imperiosa necesidad de recurrir al aparato jurisdiccional, es claro que el juez de tutela debe ser el encargado de estudiar el caso en concreto para determinar si es necesario adoptar las medidas que considere pertinentes para lograr adecuar la respectiva irregularidad.

Caso concreto

En el presente caso, el señor Luis Eduardo Borrero Florian solicita el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad, al mínimo vital, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, pide declarar ineficaz la terminación del contrato y ordenar a la sociedad demandada reintegrarlo en el cargo que venía desempeñando en iguales o mejores condiciones si solución de continuidad, pagarle la indemnización correspondiente a los 180 días de salario junto con los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir y reactivar su afiliación al sistema de seguridad social.

Sea lo primero señalar que, con la copia del certificado laboral, la carta de terminación de trabajo y la decisión de la investigación disciplinaria se demostró que el señor Luis Eduardo

Borrero, al momento de su desvinculación, el 20 de mayo de 2020, se desempeñaba como conductor y que trabajó para la empresa hoy accionada[7].

Ahora, a juicio de la sociedad accionada, el despido del que fue objeto el accionante no comporta una vulneración a sus derechos fundamentales pues, al momento de su desvinculación el accionante no tenía ningún tipo de enfermedad y que su desvinculación fue el producto de un proceso disciplinario en el que se le otorgaron todas las garantías como lo era una segunda instancia, misma a la que el actor renunció con su puño y letra al manifestar que *«YO EDUARDO BORRERO NO SOLICITO LA REVISION DE LA DECISION TOMADA EN PRIMERA OPORTUNIDAD»*[8].

Así mismo, informó que la decisión de terminar el contrato fue tomada debido a que el arreglo del vehículo ascendió a $32.343.593[9], valor que el accionante no podía sufragar como bien lo manifestó y que, al momento de terminar su contrato, encontró que el accionante no se encontraba incapacitado, no tenía dictamen de pérdida de capacidad laboral y no se encontraba en algún tratamiento, por lo que no era un sujeto de especial protección bajo una estabilidad laboral.

Concretado ello, el Despacho precisa que si bien, como lo advierte la parte accionada y se indicó en los apartes jurisprudenciales citados, en principio, la acción de reintegro no es procedente por vía de tutela dado el carácter subsidiario de la misma, también lo es, que existen eventos en los cuales las circunstancias especiales de cada caso implican un estudio independiente a fin de establecer si la desvinculación vulnera o amenaza los derechos fundamentales del trabajador, que es lo que pasa a verificar el Despacho.

De la protección laboral solicitada

Como se ha indicado, el accionante solicita que se declare que la terminación de su contrato fue ineficaz por cuanto, en su sentir, es sujeto de especial protección dado que padece algunos quebrantos de salud y se encuentra en curso de algunos tratamientos médicos.

Para sustentar su dicho el actor aportó una radiografía de uno de sus hombros, una historia clínica del centro médico Keralty de la que se extrae que en el año 2016 sufrió una amputación y desarticulación de una de sus manos y que acudió al servicio médico por dolores en su hombro izquierdo donde le ordenaron terapia física que, al parecer, no le representó mejoría, por lo que se le ordenaron unos exámenes de laboratorio, cita con ortopedia y traumatología para valoración y se expidieron unas recomendaciones generales de cuidado y finalmente recibió el diagnóstico de *Síndrome del Manguito Rotatorio* por el cual se expidió una incapacidad por *enfermedad general* durante 10 días desde el 17 y hasta el 26 de septiembre de 2018.

7 Ver archivo 1 tutela formato PDF folios 11 a 25
8 Ver archivo 4 tutela formato PDF folios 29 a 75
9 Ver archivo 4 tutela formato PDF folio 156

Después de esa calenda, de acuerdo con la misma historia clínica aporta por el actor, no obran antecedentes médicos, hospitalarios, farmacológicos, de alergias a medicamentos, tóxicos, traumáticos, transfusionales ni familiares significativos; sin embargo, se allegaron unas fotos de una autorización de servicios del 6 de julio de 2020 donde se expidió orden para interconsulta con *Cirugía Columna,* misma que, si bien señala unos antecedentes médicos, fueron expedidas con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, esto es, al 20 de mayo de 2020.

Puestas así las cosas, para el Despacho es claro que la condición de salud del ex trabajador no resulta ser un indicativo discriminatorio para la terminación de contrato, pues, como bien lo indicó la accionada y lo verifica el Despacho, ni durante un lapso razonable ni en el transcurso de la investigación disciplinaria (15 al 20 de mayo de 2020) se notificó a la empresa de alguna situación especial de salud del actor nueva o en curso que debiera ser tenida en cuenta para la decisión de terminar el contrato por los resultados del proceso disciplinario.

Bajo ese panorama no se encuentra acreditada ninguna condición especial que eventualmente abriera la posibilidad de que el actor se beneficiara de las garantías constitucionales que se otorgan por el denominado *fuero de salud* que concede una estabilidad en el empleo.

En ese orden de ideas la pretensión de reintegro, de pago de indemnización y de salarios, debe ser ventilada ante el juez competente, que no es otro que el ordinario laboral quien deberá desplegar la actividad probatoria adecuada para establecer en el escenario correcto si se cumplen los presupuestos para que se materialice dicha pretensión pues, si bien se ha indicado una afectación a la normalidad de la vida del actor con la terminación del contrato, lo cierto es que su desvinculación obedeció a una causal objetiva que no tiene nexo de conexidad con el estado de salud, se reitera, al no encontrarse en un tratamiento médico, incapacitado o calificado con una pérdida de capacidad laboral que permitiera concluir que el señor Borrero Florián es un sujeto de especial protección.

Aunado a ello, debe precisar el Despacho que tampoco se logró acreditar la falta de idoneidad del mecanismo principal, es decir, del proceso ordinario dado que nada expuso sobre el tema y en todo caso se debe precisar que el proceso ordinario laboral se distingue por ser ágil y eficaz

Así mismo, porque tampoco no es propio de la acción de tutela reemplazar los procesos ordinarios laborales, ya que su propósito específico emana de su consagración constitucional, el cual, no es otro que brindar a la persona protección efectiva

No obstante, como el accionante conserva la posibilidad de acceder al proceso ordinario laboral a fin de controvertir la decisión de terminación del contrato de trabajo y es indiscutible que su intervención quirúrgica es el resultado de un deterioro de su zona

lumbar la cual, sin lugar a equivoco, puede ser el resultado del deterioro normal de un trabajador de ese cargo, con más de 55 años de edad y una antigüedad en la empresa de más de 23 años, es que el Despacho adoptará medidas tendientes a garantizar los derechos a la salud y a la seguridad social como medida transitoria, pues no puede desconocer el despacho que además de su estado de salud, la edad del demandante y la falta de recursos afecta su eventual derecho a mantenerse en el sistema de pensiones.

En este punto cumple advertir que la razón de la acción constitucional de tutela no es solo velar por la protección de derechos fundamentales sino también evitar la consumación de daños por la **amenaza** de los mismos, que es lo que en esta ocasión se evidencia, pues hasta tanto el juez ordinario defina la situación del actor sus derechos a la salud y la seguridad social, incluso en conexidad con la vida deben ser protegidos antes de que se materialice una vulneración real.

Es por ello que con el fin de garantizar el acceso a los servicios de salud y evitar la interrupción de las cotizaciones al sistema de pensiones se ordenará a la sociedad Hermerich & Payne Drilling CO a través de su representante legal Harold Wayne May o quién haga sus veces, que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, reanude el pago de las cotizaciones en salud y pensión del accionante desde el día siguiente a la fecha en que fue despedido, esto es, desde el 20 de mayo de 2020, sin solución de continuidad.

Así mismo esta Sede Judicial instará al accionante a acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral con el fin que sea esta quien estudie de manera definitiva, si debe o no ser reintegrado y si le deben pagar las condenas pecuniarias que persigue, lo cual deberá hacer **DENTRO DE LOS CUATRO (4) MESES SIGUIENTES** a la notificación de esta providencia, transcurridos los cuales cesarán los efectos de la protección otorgada en esta providencia.

Es preciso aclarar que debido a las decisiones adoptadas por el Gobierno Nacional frente a la prevención del contagio del Covid 19 y por el Consejo Superior de la Judicatura en el Acuerdo PCSJA20-11519 16 de marzo de 2020 y en el parágrafo del artículo 2° del Acuerdo PCSJA20-11546 del 25 de abril de 2020 en caso de que no se impugne la presente providencia, su remisión a la Corte Constitucional se hará una vez se levante la suspensión de términos relacionada con la revisión eventual.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, por autoridad de la Ley y mandato de la Constitución,

RESUELVE:

PRIMERO: AMPARAR los derechos fundamentales a la salud y a la seguridad social del señor **Luis Eduardo Borrero Florián** identificado con c.c. 79.304.975 conforme la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR como **mecanismo transitorio** a la a la sociedad **Hermerich & Payne Drilling CO** a través de su representante legal Harold Wayne May o quién haga sus veces, que r dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, reanude el pago de las cotizaciones en salud y pensión del accionante desde el día siguiente a la fecha en que fue despedido, esto es, desde el 20 de mayo de 2020, sin solución de continuidad.

TERCERO: ADVERTIR a **Luis Eduardo Borrero Florián** para que acuda a la Jurisdicción ordinaria laboral con el fin de que esta sea quien estudie si debe o no ser reintegrado de manera definitiva y si le deben pagar la indemnización y los salarios solicitados, para lo cual se le recuerda que de no interponer la respectiva demanda laboral **dentro de los cuatro (4) meses siguientes**, cesarán los efectos de la protección otorgada en esta providencia.

CUARTO: NEGAR las demás pretensiones invocadas por las razones expuestas.

QUINTO: NOTIFICAR a las partes por el medio más expedito y eficaz.

SEXTO: PUBLICAR esta providencia en la página de la Rama Judicial e informar a las partes sobre la forma de consultar la misma.

SÉPTIMO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada por la parte interesada dentro de los 3 días hábiles siguientes a su notificación y de acuerdo con lo dispuesto en la parte motiva de la decisión.

OCTAVO: ORDENAR que por secretaría se realice la notificación por estado electrónico, el cual deberá ser publicado en la página de la Rama Judicial https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-03-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/2020n1. Registrar la actuación una vez se disponga del acceso remoto al sistema Siglo XXI.

Notifíquese y Cúmplase,

La Juez,

LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR

Comunicar en estado **N. 069** del 10 de agosto de 2020. Fijar Virtualmente.

Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

Firmado Por:

LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR

JUEZ MUNICIPAL

JUZGADO 3Ero 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:
6a139ce90cc974a08a0c184c57a6836047f473030b145bebe02ce97a43dca308

Documento generado en 06/08/2020 05:01:46 p.m.