



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

Medellín, seis (6) de junio de dos mil veintidós (2022)

PROCESO	ACCIÓN DE TUTELA
RADICADO	05001-41-05-007-2022-00251-01
PROVIDENCIA	SENTENCIA DE TUTELA No. 085 de 2022
INSTANCIA	IMPUGNACIÓN DE SENTENCIA
ACCIONANTE	LEANDRO MORENO GONZÁLEZ CC 1.017.244.608
ACCIONADO	-SOLVO S.A.S
PROCEDENCIA	JUZGADO SÉPTIMO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLN
TEMAS Y SUBTEMAS	ESTABILIDAD REFORZADA, SALUD, MINIMO VITAL, TRABAJO, ENTRE OTROS.
DECISIÓN	MODIFICA DECISIÓN

Estando dentro el término descrito en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, procederá a emitir decisión de fondo sobre la impugnación formulada por SOLVO S.A.S., parte tutelada, en contra de la Sentencia General N° 168 e Individual N° 119 del 29 de abril de 2022, proferida por el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, dentro de la acción de tutela de la referencia.

I – ANTECEDENTES:

1.1. Pretensión:

El tutelante, promovió acción de tutela en contra de SOLVO S.A., con el fin de que se le ordene suministre la autorización que debió haber pedido al Ministerio de Trabajo para despedirlo sin justa causa, y que complete la indemnización establecida por la ley, para este tipo de despido, siendo conscientes de que su condición configura una estabilidad laboral reforzada debido a sus padecimientos en general, para que la decisión del despido sea válida, y para continuar soportando los gastos personales y familiares a los que está obligado. O por el contrario, que se le reintegren de manera inmediata en condiciones de no discriminación y en un cargo de similar rango, junto con el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde la fecha de despido sin justa causa.

1.2. Presupuestos fácticos:

Afirma el accionante que el día 24 de noviembre de 2020, inició una relación laboral con SOLVO S.A.S., mediante un contrato como Legal Assistant (asistente legal bilingüe), a término indefinido. Agrega que el día 9 de julio de 2021, fue diagnosticado con virus de inmunodeficiencia humana (VIH) por medio de una prueba rápida, por lo cual dio aviso vía telefónica el día 11 de julio de 2021, a quien fuera su supervisora en la sociedad accionada, y también se le envió por medio de WhatsApp la constancia de su diagnóstico, afín de hacer las gestiones pertinentes ante Seguridad y Salud en el Trabajo. Y no hacer un uso indebido de dicha información, tal como lo refiere la parte actora.

También alude el accionante que el 12 de julio de 2021, sostuvo una reunión virtual con la señora Cindy Latorre, quien era su otra supervisora pero en el departamento al que trabajaba para el cliente de SOLVO S.A.S., Latorre Law Firm, a quien le da aviso de su diagnóstico, y le ofrece un permiso no remunerado para no laborar desde el mismo lunes 12 de julio de 2021 hasta el viernes 16 de julio de 2021, con el fin de que *‘tuviese tiempo de pensar y analizar mi futuro, y de pasar por la situación,*

comenzar el tratamiento, etc'. por lo cual acepta ese ofrecimiento y accede éste. Consecuencialmente, se le empiezan a otorgar permisos para asistir a sus citas de control y tratamiento, dado que la EPS Sura confirmó el diagnóstico el 17 de septiembre de 2021. Aduce que por el tratamiento a seguir la empresa le había otorgado 2 horas semanales para atender sus asuntos en ese sentido, lo cual asiente en muchas oportunidades hizo uso de ello, sin que se le pidiera ninguna documentación extra con respecto a su diagnóstico, ni historia clínica, absolutamente nada, simplemente cuando se incapacitaba hacía llegar las constancias y nada más, aclara.

Reprocha el actor cómo no se siguió con el protocolo debido dentro de la empresa accionada, pues el cumplió con la carga de informar frente al diagnóstico que padece a su superior para que se tomaran las gestiones debidas ante la dependencia de seguridad social en el trabajo, la omisión de tal trámite, no debe asumirla él, pues itera cumplió con el deber que le correspondía. Aduce también que le fue concedido trabajar desde la casa en modalidad teletrabajo; pero añade que, luego de esto, en el mes de agosto, entre los días 10 y 14, un mes después del diagnóstico, fue llamado a descargos por estar comunicándose con sus compañeros que estaban en la oficina presencialmente, por medio de Teams, la plataforma designada por la empresa precisamente para la comunicación del equipo de trabajo, y adiciona porque en una ocasión pidió un favor a una compañera, lo que se justificó por parte de la empresa como una excusa basada en el Reglamento Interno de Trabajo pues: *“no tenía el por qué estar haciendo “visita” en horario laboral, es decir, no podía conversar ni siquiera saludar a ningún compañero”*, situación que subraya la parte accionante, culminó sólo en un llamado de atención, pues no había un fundamento para la falta disciplinaria y menos para sancionarlo con un despido.

Refiere el accionante que se le dieron vacaciones del 21 al 28 de febrero de 2022, y el mismo día que regresó de éstas, el 1 de marzo de 2022, fue llamado a una reunión con sus superiores, en la cual se le acusó de bajo rendimiento y de un error en el procedimiento, por lo que, al día siguiente, se le citó oficialmente a descargos, el 2 de marzo de 2022, en donde expuso sus puntos y arribó el material probatorio en el que defiende su posición. Informa que ese mismo día, a las 5:30PM, aun faltando 30 minutos para culminar su turno y sin previo aviso, se le canceló automáticamente su autorización para acceder a su correo electrónico: 'lmoreno@latorrelaw.com', y por ende, su acceso a la plataforma Teams de Outlook, anclada al mismo correo, por lo que desde ese momento no pudo ingresar a la información y comunicaciones contenidas en las plataformas mencionadas. Posteriormente, se le informa la decisión de forma unilateral de dar por terminado el rol que venía desempeñando, por lo que entraba una etapa de 'transición' con SOLVO, y que debía esperar la decisión interna que se tomaría con respecto a su caso y el proceso de descargos que estaba pendiente de resolución, para *'buscar otro rol que pueda desempeñar dentro de la empresa'*.

Refiere el actor que el 3 de marzo de 2022, que la abogada de Solvo, le informa vía telefónica: *'el proceso de descargos no culminó ya que la compañía ha tomado antes de terminar ese proceso la decisión de dar por terminado mi contrato laboral a término indefinido sin justa causa, a partir de la fecha'*, por lo tanto, *'el 4 de marzo de 2022 debía realizar la devolución de los equipos y herramientas de trabajo para obtener el paz y salvo, y que recibiría la indemnización legal correspondiente'*. Frente a lo que el tutelante increpó sobre si se tuvo en cuenta su condición de salud, a lo que le responden que: *'se pidieron las certificaciones correspondientes a Salud y Seguridad en el Trabajo y los mismos no aportaron situaciones o restricciones a tener en cuenta para el despido'*. Una vez entregado lo elementos de trabajo y obtenido la paz y salvo, para el trámite de la terminación del contrato y la liquidación, el mismo 4 de marzo de 2022, recibe vía email la carta de terminación del contrato y se anexó la certificación del pago de prestaciones sociales durante el período laborado. En la misma carta se hace énfasis en que se pagará la liquidación legal correspondiente y las reglas relativas al examen médico de egreso, y que se hará el pago de la indemnización legal.

El 8 de marzo de los presentes, solicitó se le remita el permiso del Ministerio de Trabajo que soporta su despido y constancia si la oficio al área de Seguridad en el Trabajo estaba enterada de su condición de salud, recibiendo respuesta al día siguiente de parte de la abogada, la cual lo remitió

área encargada para solicitar el examen de egreso e indicándole, además, que a la fecha no se tenían reportes sobre su condición de salud, ni tratamiento médico o alguna circunstancia que le pudiera generar un fuero, razón por la cual no había lugar a solicitar permiso al Ministerio de Trabajo.

Previo a realizarse los exámenes médicos de egreso, donde le confirmaron el diagnóstico ya aludido, insiste el actor mediante derecho de petición, solicitó se le entregaran copia de las comunicaciones internas en las que se dio supuesto aviso de su condición, pues la misma estaba negando tal reporte, y por ende la indemnización que podía esperar con respecto a su despido sin justa causa era una regular, sin considerar su condición de salud completa, pues itera, en ningún momento se le entregó comprobante de la autorización del Ministerio de Trabajo para su despido sin justa causa. Consecuencialmente, el 28 de marzo de 2022, asiente el actor que recibió en su cuenta de ahorros tanto la liquidación como la indemnización regular por despido sin justa causa, más no la indemnización correspondiente a una persona protegida bajo la figura de la estabilidad laboral reforzada, significando con ello que la empresa accionada desconoció tal prerrogativa y lo que ello implica.

A continuación describe su situación familiar, núcleo familiar el cual depende él y su hermana, pues su madre es desempleada y su padre por sus *“pocas capacidades académicas” sólo puede aspirar a pequeños contratos como independiente para arreglar y hacer ropa, con lo cual y desgraciadamente sólo puede hacerse si mucho medio salario mínimo mensual, en compañía de mi mamá que le ayuda cuando no tiene dolores, pues es sobreviviente de cáncer de seno pero el tratamiento tiene consecuencias que a veces le impiden moverse de la cama debido a los dolores crónicos, y otros padecimientos diagnosticados*. Subraya así mismo, su estado de ansiedad y depresión dado su estado actual y discriminación a la que se siente sometido, aunado que en la EPS SIRA le informaron que su cobertura solo está vigente hasta el día 30 de abril de 2022, lo que implica la suspensión de su tratamiento y el compromiso per se.

1.3. Contestación:

-SOLVO S.A.S.: Admite la entidad la relación laboral del actor con su empresa y el diagnóstico del actor, no obstante, desmiente que fuera informada al Área de Seguridad y Salud en el trabajo de éste. Pese a referir que se encontró un reporte de una licencia no remunerada del 12 al 16 de julio de 2021, no le constan las conversaciones aludidas con la Señora Cindy Latorre (otra supervisora). Además niega las dos (2) horas semanales que aduce el actor se le dieron dada su condición para atender sus asuntos de salud, puesto primero la entidad desconocía el diagnóstico del actor y el artículo 41 de Reglamento Interno de Trabajo, si establece pero de forma general a todos los trabajadores el ausentarse ese tiempo para atender sus citas médicas, desmiente así que, se hayan otorgado permisos frecuentes para atender el tratamiento del accionante; pues itera, no hubo un reporte al respecto y menos registro de incapacidades que alude el interesado, o permisos para asistir a dichas citas médicas. En ese sentido, indica que solo se registraron en su caso:

SOLVO		
9/16/2021 8:00	9/16/2021 17:00	Bajo el código F432. Trastorno de adaptación
12/2/2021 9:00	12/2/2021 18:00	Bajo el código M797. Dolor en miembro.
1/18/2022 9:00	1/19/2022 18:00	Bajo el código U072. COVID no identificado.
Tres licencias no remuneradas en las siguientes fechas:		
2/25/2021 8:00	2/25/2021 17:00	Por celebración de ceremonia de grado.
7/12/2021 8:00	7/16/2021 17:00	Compromisos médicos.
10/15/2021 8:00	10/19/2021 17:00	Viaje personal.
Una licencia remunerada en la siguiente fecha:		
6/23/2021 8:00	6/23/2021 10:00	Cita médica.
Seis salidas temprano/llegadas tarde en las siguientes fechas:		
9/28/2021 9:00	9/28/2021 10:00	Cita médica
9/29/2021 3:30:00	9/29/2021 17:00	Cita médica
9/30/2021 8:30	9/30/2021 10:30	Cita médica
10/29/2021 8:00:00	10/29/2021 17:00	Permiso para diligencia personal (ceremonia de grado de un familiar/amigo)
1/12/2022 14:00	1/12/2022 16:00	Cita médica
1/28/2022 16:00	1/28/2022 18:00	Permiso personal para un viaje.

En ese sentido, aclara la sociedad tutela, que no solicitó que allegará documentación relacionada con su asunto médico, pues insiste no tenía conocimiento de su condición médica. Sin perder de vista que el actor decidió guardar absoluta reserva acerca de su enfermedad, lo que se deduce de su

actitud al notificarle el despido al realizar el comentario de que tenía: “*estabilidad reforzada*”, sin brindar información frente al cuestionado diagnóstico. Y si bien admite que la señora Lina Muñoz Angarita, informó sobre que uno de los trabajadores tenía una condición médica, sin especificar más al respecto.

Niega que la opción del trabajo en casa permitida, al que hace mención el tutelante, fuera en ocasión de su diagnóstico, del cual insiste ni conocía, pues dicha modalidad de trabajo, la tienen los colaboradores de la cuenta para la que él prestaba sus servicios, así como otros trabajadores de la empresa, medida adoptada por la emergencia sanitaria sobrevenida. Agrega que la citación a descargos se haya originado por las razones que aludió el actor, pues aclara que la productividad que media en la cuenta, estaba desmejorada, entre otras situaciones, contrarias al Reglamento Interno de Trabajo, por lo que el proceso disciplinario se adelantó a 8 trabajadores y no solo al accionante. Lo que desdibuja que se la haya perseguido o atacado por parte de los superiores. Incluso dilucida la sociedad tutelada que se decidió hacer un llamado de atención escrito, el cual no fue recurrido por ninguno de los disciplinados, aceptando así la comisión de la falta y su respectiva sanción.

De igual forma, niega que el WhatsApp sea un medio de comunicación corporativo y desmiente que el reporte de su condición se hubiese realizado conforme la norma, en lo atinente a la conversación sostenida con Lina Muñoz Laverde, por cuanto no le autorizó compartir la situación, es imposible entonces que la empresa conociera de la misma. Admite que la audiencia de descargos se llevó a cabo el día 2 de marzo de 2022 y el material probatorio aportado por el trabajador, el cual estaba sujeto a validación para determinar la sanción respectiva. Empero, alude a que no le consta la cancelación del acceso al correo electrónico y a la plataforma Teams, en el tiempo y la forma, señalados por el tutelante. Tampoco le consta las conversaciones posteriores, y supuestamente realizadas el 3 y 8 de marzo de 2022, con algunas empleadas y la abogada de la sociedad, aclarando que el tutelante incluso en el momento de la notificación del despido no da a conocer su diagnóstico, ni sobre su situación de salud. Asintiendo que al día siguiente, 4 de marzo de 2022, se realizó la devolución de herramientas de trabajo y se adjuntó la carta de terminación de trabajo, dilucidando que el examen de egreso se reprogramó y efectuó el 11 de marzo de 2022, donde el médico que lo examinó, concluyó: “*no tenía algún tipo de dificultad y mucho menos presentaba alguna patología mental o física que le generara remisión a EPS o ARL, así como no se generaron restricciones o limitaciones para seguir desempeñando labores en el futuro...*”. Reprocha las afirmaciones temerarias de la parte accionante, pues insiste la sociedad, que al momento del despido, no tenía conocimiento de su diagnóstico.

Da por cierto la entidad que el ex empleado interpuso derecho de petición, al cual le dio respuesta de manera oportuna y de fondo, donde se le facilitó el material probatorio que se tenía, indicándole, así mismo, la imposibilidad de allegarle el historial de Teams y sobre la comunicación que habla de su enfermedad, al no haber la empresa recibido ninguna notificación en ese sentido, de ahí que en su momento no se requirió autorización a Mintrabajo, pues el despido se amparó en el artículo 64 del CST y SS, de ahí que refiera la empresa que la liquidación e indemnización canceladas corresponde a las legalmente establecidas.

Respecto al sentir del actor respecto a las consecuencias generadas por su despido, la conformación del grupo familiar y sus características socio-económicas, y su incidencia en su diario subsistir; son apreciaciones personales y subjetivas del actor; para luego recalcar que la empresa no lo ha discriminado por su situación de salud y menos vulnerado derecho fundamental alguno, al conocer del estado de salud del tutelante, aunado a su hermetismo y confidencialidad con lo cual trató el asunto.

1.4. Sentencia de primera instancia.

El 29 de abril de 2022, el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, mediante Sentencia de tutela General N° 168 e Individual N° 119 del 29 de abril de 2022; **concedió** el

amparo de los derechos fundamentales invocados por el parte accionante, y decidió: *“PRIMERO: CONCEDER la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la salud y al mínimo vital del señor LEANDRO MORENO GONZÁLEZ vulnerados por SOLVO SAS. SEGUNDO: DECLARAR la ineficacia de la terminación de la relación laboral existente entre LEANDRO MORENO GONZÁLEZ vulnerados por SOLVO SAS. TERCERO: ORDENAR a SOLVO SAS CON NIT 901.180.401-1; que dentro de los 5 días siguientes a la notificación de la presente providencia:*

- *Reintegrar al señor LEANDRO MORENO GONZÁLEZ titular de la cédula de ciudadanía N 1.017.244.608 al cargo de asistente legal o a uno similar al que ocupaba.*
- *Pague en favor de LEANDRO MORENO GONZÁLEZ, los salarios, las prestaciones sociales y las acreencias laborales dejadas de percibir desde el 04 de marzo de 2022 hasta la fecha en la que se perfeccione el reintegro.*
- *Pague en favor de LEANDRO MORENO GONZÁLEZ, los aportes adeudados por concepto de Seguridad Social (Salud y Pensiones) desde el 04 de marzo de 2022 hasta la fecha en la que se perfeccione el reintegro.*
- *Pague en favor de LEANDRO MORENO GONZÁLEZ, la indemnización de los 180 días de salario, contemplada en el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.” (...).”*

La anterior decisión, se justificó basada por la a-quo al considerar que la sociedad tutelada: SOLVO S.A.S., de conformidad a las pruebas arribadas si conocía que el actor presentaba el diagnóstico de VIH, enfermedad calificada como ruinoso o catastrófica, no obstante, decidió dar por terminado el contrato de trabajo, sin mediar una causa objetiva de desvinculación laboral y sin contar con el permiso del Ministerio de Trabajo, para dar por finalizada la relación laboral y sin que la causa de vinculación laboral hubiese desaparecido materialmente. De ahí que se aplicó la presunción de despido discriminatorio. En esas condiciones, la accionada incurrió en una vulneración de los derechos fundamentales a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada de quien se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, pues el actor al padecer el virus del VIH, y por tanto, se considera como un sujeto de especial protección,

1.5. Impugnación del Fallo de Tutela:

La decisión antes descrita fue impugnada por SOLVO S.A.S, manifestando su oposición a la sentencia impugnada, al no estar de acuerdo con la decisión de la a- quo, específicamente, itera que no tenía conocimiento del diagnóstico que padecía el tutelante, considera que el despacho de origen no valoró completamente e íntegramente el material probatorio, solo realizó una transcripción parcial; pues de conocer tal situación, insiste la empresa, tendría pleno conocimiento de la situación del accionante como sujeto de estabilidad reforzada. Resalta que Lina Muñoz, la había manifestado al señor Moreno que tanto su enfermedad como su nombre: *“no han sido compartidos y se ha mantenida completa discreción de los detalles, incluso con el área de Salud y Seguridad en el Trabajo”*. Según las conversaciones del 13 de julio de 2021 y 16 de agosto de 2021. Acordándose entonces que el tema estaría bajo absoluta reserva hasta que él decidiera darlo conocer a la empresa. Reitera la empresa accionada entonces que, en ningún momento, aparte de Lina Muñoz, el actor compartió dicha información con terceras personas, incluida el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o cualquier instancia adicional de la empresa.

Admite que si bien la Supervisora de Cuenta Lina Muñoz, el 12 de julio de 2021, envió comunicación al Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo hizo con el fin de obtener orientación de manera general de cómo debía proceder frente al manejo de uno de sus trabajadores que había recibido un diagnóstico pero que no quería compartir información, pero sin comunicar o notificar detalles del diagnóstico o el nombre del trabajador puntual, como expresamente lo acordó, aunado a la declaración por parte de la señora Lina Muñoz, la cual al parecer no fue tenida en cuenta por el Despacho, donde reafirma todas las anteriores consideraciones y declara expresamente que en ningún momento informó al Área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la

empresa y/o a cualquier persona, sobre el nombre o diagnóstico del accionante, teniendo en cuenta lo sensible de la información y que la accionante en ningún momento la autorizó a compartirla. En suma, para la empresa, la decisión de primera instancia, se basó únicamente en una valoración parcial e incompleta de las conversaciones sostenidas a través de WhatsApp y mediante el aplicativo Teams entre el señor Leandro Moreno González y la señora Lina Muñoz, de las cuales en todo caso se puede concluir que su compañía en ningún momento tuvo conocimiento del diagnóstico que recibió el trabajador, pues es claro que el señor Moreno González, no autorizó a la señora Lina para que compartiera esta información con terceras personas, incluidos las diferentes áreas o instancias de la empresa.

Tampoco puede inferir el Despacho que la empresa tuviera conocimiento del diagnóstico en cuestión, por el hecho de que la compañía le otorgara varios permisos para que este asistiera a citas médicas y se realizara de exámenes médicos, desconociendo de los argumentos y el material probatorio aportado al respecto, pues durante toda la vigencia del contrato, sólo se incapacitó en tres (3) oportunidades por diagnósticos diferentes y sin alguna relación entre sí, así como sólo se ausentó en cinco (5) oportunidades para asistir a citas médicas, durante toda la relación laboral, es decir, más de un (1) año, lo que no puede ser éste un elemento adicional para concluir que sufría algún tipo de enfermedad o estabilidad reforzada.

Agrega además la empresa que el despacho no valoró la total reserva que guardó el trabajador sobre su condición médica, lo que impedía conocer la condición de salud que padecía, porfiria, incluso para el momento de la terminación del contrato. Pues refiere que solo hasta el día 10 de marzo de 2022, fecha en la que presentó un derecho de petición, manifestó por primera vez su estado de salud, sin que para ese momento tampoco hubiera aportado prueba alguna que sustentara lo manifestado. De ahí que el despido que se dio el 4 de marzo de 2022, se llevó a cabo amparados en lo estipulado en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Concluye la sociedad entonces que teniendo en cuenta la sensibilidad y reserva de información e insiste en ningún momento fue notificada sobre la enfermedad que sufría el actor y que, además, tampoco recibió alguna constancia de un tratamiento médico por su enfermedad, algún tipo de recomendación o restricción médica y que tampoco de las incapacidades o citas médicas se podía colegir que el trabajador tuviera algún tipo de enfermedad grave o relevante; es claro que con lo que con la terminación no vulneró un derecho fundamental del actor y no procede la garantía de la estabilidad laboral reforzada. Seguidamente, resalta la improcedencia de la acción de tutela para reclamar acreencias laborales ante la existencia de otros mecanismos judiciales; para finalmente, solicitar sea valorado integralmente el material probatorio que obra en el presente trámite, y se REVOQUE el Fallo de Tutela del 29 de abril de 2022 proferido por el JUZGADO SÉPTIMO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN, y en consecuencia, se sirva negar por improcedente la tutela de los derechos supuestamente vulnerados al accionante por parte de SOLVO S.A.S. por las razones expuestas en el presente escrito.

1.6. Competencia:

El recurso antes descrito fue concedido por auto del 6 de mayo de 2022 y repartido a este despacho en la misma data, por lo que se avocó conocimiento del mismo mediante auto de igual fecha, por lo que de conformidad con lo indicado en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, la suscrita funcionaria es la competente para conocer del recurso de alzada.

II- ARGUMENTO CENTRAL

2.1. Problema Jurídico:

El problema jurídico a resolver consiste en determinar si la decisión adoptada por el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, se encuentra ajustada a derecho, efecto para el que habrá que establecer si los derechos invocados por la parte actora, concernientes a la: estabilidad reforzada, salud, mínimo vital, trabajo, la vida en condiciones dignas, dignidad humana y derecho de las personas en condiciones de debilidad manifiesta por motivos de enfermedad; fueron

vulnerados por SOLVO S.A.S, al despedirlo sin considerar su diagnóstico y sin permiso del Ministerio de Trabajo. y por ende le asiste el derecho a ser reintegrado a su cargo, al pago de todos los salarios, prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de su desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrado y a la sanción de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997, ésto es, una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario.

2.2 Tesis del Despacho:

El despacho sostendrá la tesis sobre procedencia de recurrir a través de este mecanismo constitucional para procurar por este medio pero de **forma transitoria** por cuanto el actor demostró que al momento del despido era sujeto de estabilidad reforzada, por estar diagnosticado con VIH Positivo; empero, estando en duda si la empresa accionada conocía o no de la situación médica del tutelante al momento de la terminación de la relación laboral y dado el **carácter exclusivamente monetario** que implica el reconocimiento de trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario; y dado el acervo probatorio a valorar y considerando al carácter sumario de la presente acción constitucional, se ha tener en cuenta que este tipo de conflictos han de zanjarse de fondo ante la jurisdicción ordinaria correspondiente.

III- PREMISAS NORMATIVAS:

La Constitución Política en su artículo 86 consagra la Acción de Tutela para todas aquellas personas naturales o jurídicas, nacionales y extranjeras, públicas y privadas, sin restricción alguna, para reclamar ante los jueces, mediante un proceso preferente y sumario, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales consagrados en la Constitución Nacional de manera expresa o referida en el Título II y los reconocidos en los Tratados y Convenios internacionales en virtud de los artículos 93 y 94, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la Acción o la omisión de cualquier autoridad pública o por un particular. Ello conforme lo indica el artículo 86 de la Constitución Política, y en consonancia con el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991. Así mismo, se verificó, la legitimación por pasiva, entendida como “la capacidad legal de quien es el destinatario de la acción de tutela para ser demandado, pues está llamado a responder por la vulneración o amenaza del derecho fundamental, una vez se acredite la misma en el proceso”, según sentencia de la Corte Constitucional Sentencia T-083/17. Y conforme a los artículos 1° y 42 del Decreto 2591 de 1991, en tanto que la acción de tutela procede contra cualquier autoridad pública, razón por la cual también se cumple con este requisito en la presente acción.

Ahora bien, se debe considerar también la Inmediatez, contemplada por la jurisprudencia constitucional, *“para atender de forma inmediata situaciones de afectación o amenaza a los derechos fundamentales que ameriten la intervención urgente del juez de tutela. De allí que ésta deba interponerse en un término razonable a partir del momento en que se presenta la situación vulneradora o amenazante. Bajo ese criterio de razonabilidad, la oportunidad con que se presenta una acción de tutela se valora según las circunstancias de cada caso”* y de conformidad a lo indicado por las sentencias: T-381 de 2018; T-369 de 2016; T-770 de 2015, y SU-961 de 1999; que para el caso en estudio se tendrá en cuenta dicho criterio pues si bien el despido del actor se dio mediante comunicación del 3 marzo de 2022 y dada a conocer al día siguiente, el 10 de marzo hogaño incluso la parte tutelante presentó derecho de petición a la empresa, exigiendo información respecto al caso y el permiso del Ministerio de Trabajo que justificara su despido; por lo tanto, solo pasaron poco de dos meses, para recurrir a la presente acción constitucional como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable con el presunto actuar injustificado de la empresa tutelada.

Respecto al requisito de subsidiaridad, la Corte Constitucional ha indicado: *“El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela sólo “procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial”. En ese sentido, esta acción no puede sustituir los procedimientos ordinarios establecidos para que las personas invoquen sus pretensiones. No obstante, el ordenamiento superior también establece, de forma excepcional, la procedencia de la tutela cuando, habiendo otro medio de defensa judicial, éste no es idóneo o eficaz, o cuando el*

derecho de la persona está expuesto a un perjuicio irremediable” Indicado en las sentencias: las Sentencias T-381 de 2018, T-061 de 2020 y T-314 de 2019. En ese sentido, la Corte Constitucional frente a la protección de personas con estabilidad reforzada, ha estimado que pese a existir en el ordenamiento jurídico colombiano, un medio de defensa idóneo y eficaz diferente a la acción de tutela, el cual es el mecanismo ordinario de naturaleza judicial le permita efectivizar el mismo. No obstante, el asunto de fondo el cual atañe a que se protejan los derechos fundamentales enmarcados en la vida y dignidad humana misma, precisan una protección inmediata, aunque transitoria mientras se define a ciencia cierta, el conflicto que enmarca el caso sub lite.

-ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-. Es reiterativa la Corte Constitucional referir el tema de la ineficacia del despido sin autorización previa y expresa del Ministerio de Trabajo, en los siguientes términos: *“La estabilidad laboral reforzada no es ni se puede convertir en una petrificación laboral absoluta. Precisamente, este es el motivo por el cual existe el procedimiento de autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo. Es un equilibrio entre el uso que pueden hacer los empleadores de su facultad para despedir, y la garantía que un inspector del trabajo brinda a los derechos de los trabajadores para evitar que se tomen decisiones arbitrarias irrazonables o desproporcionadas. La estabilidad laboral reforzada no elimina la facultad de terminar la relación laboral, sino que obliga a que se use a la luz de la Constitución...”* Sentencia T-434 de 2020.

En igual sentido, lo ha subrayado la Sentencia SU 049 de 2017, la indicar: *“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”*.

Así mismo, la Corte Constitucional recordó que *“la estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a quienes presentan una pérdida de capacidad laboral (PCL) calificada, sino también a aquellas personas que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores y que, por este hecho, pueden ser objeto de tratos discriminatorios.*

Según el Alto Tribunal, deben **cumplirse tres condiciones** para que opere aquella garantía. Estas son: (i) que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte el desempeño de sus funciones; (ii) que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido; y (iii) que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación”. T-020 de 2021. Y es justamente la segunda condición, de la cual no hay plena certeza y debe ser probada por las partes, en el medio ordinario adecuado, ante la insistencia de la empresa en cuanto no conocía de la condición médica del actor a través de los protocolos debidos y ante las dependencias correspondientes para tales efectos, a fin de determinar entonces si la terminación de la relación laboral obedeció a motivos discriminatorios basados en la condición médica de la accionante.

IV- PREMISAS FÁCTICAS

Revisado el expediente y de conformidad a las pruebas aportadas por todas las partes en el proceso, se encuentra acreditada la identificación del actor, según cédula de ciudadanía N° 1.017.244.608; la relación laboral sostenida con la empresa accionada SOLVO S.A.S, mediante un contrato a término indefinido, que inició el 24 de noviembre de 2020, con oficio a desempeñar: Legal Assistant. Así, la colilla de pago anexa del mes de marzo hogaño. Se demostró además los aportes que realizó la sociedad demandada al sistema de seguridad social al tutelante, según certificado de aporte adjunto, durante los periodos: diciembre de 2021 a marzo de 2022.

Acredita la confirmación del médico tratante, para la fecha de segunda prueba positiva de VIH, correo que data del 17 de septiembre de 2021 y el primer examen de carga viral de VIH, luego de dos pruebas practicadas para confirmación de diagnóstico inicial, procesado el 27 de septiembre de 2021. Y de conformidad a la historia clínica aportada, misma en la que se lee que el accionante LEANDRO MORENO GONZÁLEZ presenta el diagnóstico VIH CONFIRMADO desde el 24 de septiembre de 2021.

Las solicitudes de licencia no remuneradas del 12 al 16 de julio de 2021; así mismo, del 14 al 19 de

octubre de 2021; así como las vacaciones del 21 al 28 de febrero de los corrientes. Acredita además las incapacidades médicas así: 16 de septiembre de 2021, 2 de diciembre de 2021 expedidas por SURA; 18 al 19 de enero de 2022, expedidas por Fundasevicol. Igualmente, la solicitud de vacaciones desde el 21 al 28 de febrero de 2022.

Se acredita, también, la diligencia de descargos del 2 de marzo hogaño y la consecuente, terminación del contrato de trabajo sin justa causa, según comunicado del 3 de marzo de 2022. (Y según correo electrónico del 4 de marzo de 2022, dirigido al tutelante, y así mismo, los correos anexos, de igual manera, la segunda diligencia de descargos y la documentación que envió como material probatorio de defensa.

Se probó, la interposición de un derecho de petición del 10 de marzo de 2022 y la respuesta al mismo de parte de SOLVO SAS del 1 de abril de 2022. Además la solicitud de programación de examen de egreso y permiso del Ministerio de Trabajo para efectuar el despido. Así mismo, la respuesta correspondiente.

Por su parte SOLVO S.A.S. acredita el registro de conversaciones entre Lina Muñoz y Leandro Moreno, a través de la línea personal de WhatsApp indicadas. Así mismo, el señalamiento de que uno de los miembros de su equipo presenta una condición médica, pero no hace referencia a nombres o diagnósticos. Según el correo electrónico enviado por la señora Lina Muñoz al equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo, del 12 de julio de 2021.

Se prueba que el actor solicitó varias licencias NO REMUNERADAS, así: del 12 al 16 de julio de 2021; así mismo del 14 al 19 de octubre de 2021, así como las salidas tempranas y llegadas tardes durante su relación laboral, según relación adjunta. del mismo modo solicitud de licencias remuneradas del 23 de junio de 2021.

En igual medida, la comunicación del Validación examen egreso con IPS Cendiatra, donde se especifica que: *“...la Dra del centro médico sobre el examen de retiro del señor LEANDRO MORENO GONZALEZ : Refiere que, su examen físico es completamente normal, no presenta alguna patología mental o física que le genere alguna remisión a EPS o a ARL (que no haya presentado anteriormente), lo anterior quiere decir que no ene restricciones o limitaciones para desempeñar labores. El concepto es SATISFACTORIO, lo cual no representa alguna responsabilidad con él”*. Situación de salud a su egreso, según el certificado médico ocupacional del 11 de marzo de 2022.

Se prueba cómo se dio el manejo de la información de la condición de salud del actor por parte de la única persona que conocía del mismo dentro de la empresa, mediante correo: Lina Muñoz lmunoz@latorrelaw.com del 16 de abril de 2022. Concerniente a la aclaración de LINA MARGARITA MUÑOZ LAVERDE, sobre certificación de cómo tuvo conocimiento de la condición de salud del señor Leandro Moreno González el día sábado 10 de Julio de 2021, por medio de una conversación de Whatsapp y una llamada telefónica y cómo manejó el asunto al Área de salud y seguridad al trabajo, y dio el contexto de la situación sin compartir detalles, entre otros, mediante comunicación del 25 de abril de 2022, enviada al juzgado de origen. Se demostró también, la Relación de Incapacidades registradas por el accionante durante la relación laboral, así: 16 de septiembre de 2021, 2 de diciembre de 2021 expedidas por SURA; 18 al 19 de enero de 2022, expedidas por Fundasevicol. Igualmente, la solicitud de vacaciones desde el 21 al 28 de febrero de 2022 y ya indicadas por la parte actora también.

V- CASO CONCRETO

Para el tutelante, es evidente la vulneración a los derechos fundamentales invocados, de: estabilidad reforzada, salud, mínimo vital, trabajo, la vida en condiciones dignas, dignidad humana y derecho de las personas en condiciones de debilidad manifiesta; por motivos de su enfermedad y trasgredidos por la empresa SOLVO S.A.S, al terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo, mediante comunicación del 3 de marzo de 2022 y envía al correo electrónico, el día siguiente, y sin

autorización del Ministerio de Trabajo, ni considerar que esta diagnosticado con VIH positivo, resultado confirmado en septiembre de 2021, según las pruebas adjuntas, por lo tanto, es un sujeto de especial protección constitucional. De ahí que solicita se le reintegre de manera inmediata en condiciones de no discriminación y en un cargo de similar rango, junto con el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde la fecha de despido sin justa causa. y así mismo, insiste se le suministre la autorización del Mintrabajo para su despido de lo contrario se le pague la indemnización que por ley se establece en casos como éste.

Por su parte, la empresa accionada manifiesta y reitera, que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, no sabía ni conocía que el tutelante, padeciera alguna enfermedad o que se hallara en tratamiento médico, que lo hiciera beneficiario de protección constitucional reclamada. Que sólo durante un derecho de petición que realizara el actor a su empresa el día 10 de marzo de 2022, tuvo conocimiento de tales hechos, incluso sin soporte probatorio alguno. Señala que la vinculación laboral terminó sin justa causa, con la respectiva indemnización y que no hubo razones discriminatorias ni personales contra el accionante. En ese sentido, señala que no ha vulnerado derecho alguno.

De las pruebas adjuntas al plenario, es indiscutible que la presente acción constitucional justifica su presentación dado que el actor es un sujeto de especial protección constitucional, como consecuencia del diagnóstico acreditado y ser portador del Virus de Inmunodeficiencia Humana, según se infiere de la historia clínica adjunta al expediente, que data del 2 de octubre de 2021 y expedida por SURA, de donde se infiere que la diagnosis fue confirmada el 24 de septiembre de 2021. Empero, el punto en discusión deriva en sí el empleador Solvo S.A.S., conocía o no del estado de salud del accionante, al momento de finalizar su relación laboral, pues es insistente, la sociedad tutelada, en que no sabía ni conocía de la situación médica de éste, información no allegada a la área correspondiente a falta de claridad y especificidad en los datos, dada la reserva y el recelo que mantuvo el actor frente al tema; incluso itera que solo se conoció del asunto al momento de interponer un derecho de petición, posterior al despido como ya se indicó. Tampoco se intuyó la situación del historial de las incapacidades aportadas pues fueron por distintos diagnósticos, además, que tampoco se acreditó recomendación médica por parte de la EPS y menos reporte de las entidades de la seguridad social a las que estaba afiliado el trabajador que informaran a la empresa sobre circunstancias de excepción en las que supuestamente se encontraba el actor. Además, teniendo de presente que en el examen médico de egreso con IPS Cendiatra del 11 de marzo de 2022, fue “Satisfactorio” y sin anotación y/o constancia de que el ex trabajador estuviera enfermo o padeciera el cuestionado diagnóstico. Resultado que trae inmersa la aceptación de dichas valoraciones Médicas y basadas la constancia de la información suministrada sobre la condición de salud fidedigna dada por el tutelante.

Empero, igualmente, no puede desconocer esta Agencia Judicial, que pese a que el Área de Salud y Seguridad al Trabajo de SOLVO SAS, tenía conocimiento de un caso, pero sin mayores detalles, según información dada por la señora LINA MARGARITA MUÑOZ LAVERDE, Supervisora de Cuenta, ésta en su rol dentro de la empresa, si tenía conocimiento de la condición de salud del señor Leandro Moreno González, según la declaración enviada al juzgado de origen y conversaciones adjuntas de WhatsApp y otras plataformas de comunicación; no obstante, estaba atada a la solicitud de reserva y discreción petitionada por el mismo tutelante, quien prefirió guardar silencio, sobre su estado de salud, antes que accionar el protocolo debido dentro del área adecuada, afín de enterar a los directivos competentes de su real situación médica, prueba de ello, es que no se demostró evidencia alguna sobre la notificación fehaciente del diagnóstico de VIH SIDA. Situación que ha de dirimirse y acreditarse a través de la justicia ordinaria, medio propicio para tal propósito, pues dado el carácter sumario y expedito de la acción de tutela, no es éste el mecanismo idóneo, para procurar el análisis adecuado de las declaraciones, los testimonios y todas pruebas que se precisan para dirimir el asunto, así como su consecuente práctica; en aras de soportar adecuadamente una decisión ajustada a la ley y garante del derecho defensa y debido proceso donde los extremos implicados estén en igualdad de condiciones en aras de demostrar lo pertinente ante un juez de conocimiento, como es el deber ser.

Y es que al observar cómo aconteció la terminación del contrato laboral, según la comunicación del 3

de marzo de 2022, y por decisión unilateral de la SOLVO S.A.S, y sin justa causa, y de conformidad al artículo 64 del CPT y SS, pues justifica su actuar en consideración a que la empresa, se encarga de gestionar servicios de empresas que se encuentran ubicadas en Estados Unidos y dados las solicitudes directas del cliente para el cual el señor Moreno prestada sus servicios, de prescindir de los servicios, en donde se desempeñaba para una cuenta de abogados, y teniendo en cuenta que por su conocimiento, experiencia, salario y profesión; no podía ser ubicado en otra cuenta, es por ello por lo que se decide finalizar el vínculo laboral; de ahí que reitere la negativa del despido justificado en el diagnóstico aludido, pretendiendo así desvirtuar el nexo de causalidad de tal gestión, con la enfermedad desconocida hasta entonces del accionante, como causa objetiva y razones distintas al de discriminación aludida por el actor, que justificara su proceder, situación que se insiste debe demostrarse con el aporte de la suficiente carga probatoria¹ y debidamente valorada, a través de la vía ordinaria.

No obstante, acreditarse que actualmente el tutelante padece de VIH, no puede asegurarse a ciencia cierta que el despido del señor Moreno esté relacionado con su condición médica, y que debía precisar de la autorización del Ministerio de Trabajo, situación que definitivamente se itera debe zanjarse y dilucidarse en el escenario judicial pertinente, dado el vaivén latente del caso sub examine y buscar la salida legal y justa, que permita afirmar si realmente el empleador conocía o no de la enfermedad que aquejaba al trabajador.

Pese a no demostrarse agotado el requisito de subsidiaridad por la parte actora, es claro dadas las condiciones frente al estado de salud del actor per se, su estado debilidad manifiesta, y por ende, es oportuno acudir a la presente acción constitucional, pero advirtiendo que procede, si solo si, como **como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable²**, pues el despido detallado en líneas precedentes implican sin lugar a dudas *“una situación de amenaza de vulneración de un derecho fundamental susceptible de concretarse y que pueda generar un daño irreversible”*, pues además del grave diagnóstico que padece el tutelante, independientemente, si la empresa conocía o no de tal condición; ahora, se encuentra desprotegido de forma tal, que la situación ha incidido en la imposibilidad de proveerse su sustento mínimo básico, incluso queda huérfano de la protección y medidas preventivas en el tratamiento de su enfermedad al quedar desafiliado del Sistema de Seguridad en Salud, mientras se define el problema planteado.

Se precisa aclarar por parte de esta Agencia Judicial, pese a la existencia de una postura reciente, única, ni definitiva frente a casos similares, según la Sentencia SU 049 de 2017, y están dirigidas a la solución de las particularidades de cada caso en concreto, no obstante, posterior a ello, son variadas las decisiones, al respecto, así lo describe la misma Corte Constitucional, en la sentencia T-434 de 2020, del siguiente modo: *“La jurisprudencia constitucional ha adoptado diferentes clases de órdenes de amparo en casos similares a los que aquí se explican en atención a las particularidades de cada situación. En algunas oportunidades se ha decidido ordenar: (i) solamente el reintegro (por ejemplo, en la Sentencia T-019 de 2011), en otras, (ii) el reintegro junto con el pago de salarios y prestaciones sociales (entre otras, en la Sentencia T-663 de 2011); en otros casos, (iii) el reintegro y el pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (entre otras, en la Sentencia T-106 de 2015); o, finalmente, (iv) el reintegro, más el pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir (entre varios ejemplos, en la Sentencia T-494 de 2018)”*. Empero, es evidente para esta juez constitucional, no acogerse a la postura que ha acogido la Corte al decidir o conceder el amparo definitivo al derecho a la estabilidad laboral reforzada en salud, tal y como se observa por ejemplo, en la Sentencia T-494 de 2018 y lo decidió la a-quo; empero, sin el ánimo de desmejorar las garantías constitucionales que le asisten al tutelante y sin desconocer el precedente jurisprudencial, mientras acude a la justicia ordinaria, si optará, por otorgar

¹ La Corte Constitucional ha precisado al respecto: *“si una de las partes exhibe una negación indefinida, no le corresponde verificar la ocurrencia de lo que, precisamente, no es un hecho, sino la negación de un hecho. En tal virtud, la carga de la prueba se invierte, correspondiéndole a la contraparte aportar la evidencia de que el hecho que la otra niega, en realidad ocurrió.”* Según lo indicado en la Sentencia T-680 de 2007 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra).

² El artículo 86 de la Constitución Política, en su inciso 3 establece que la acción de tutela *“solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”*, en igual sentido. El Decreto 2591 de 1991, en el inciso primero de su artículo 6°. Además, variada jurisprudencia, ver sentencias a modo de ejemplo: T-177 de 2011, T-201 de 2014, T-003 de 2020

un amparo transitorio³, dada la particularidad de este asunto, las pruebas pendientes de aportar y practicar dada la situación fáctica, y en aras de obtener la certeza necesaria para definir el caso de marras, lo cual no puede lograrse por este medio constitucional.

En razón de lo expuesto, se modificará la sentencia impugnada, en el sentido de condicionar la parte resolutive contentiva de los numerales del primero a parte del tercero, **de forma transitoria**, hasta el término de 4 meses, siguiente a la notificación del presente proveído, plazo que le asiste al accionante y el cual deberá acudir a la especialidad laboral a fin de preservar los efectos de la Sentencia.

No obstante, se aclarará, que el ítem final del numeral tercero, correspondiente a: *“Pague en favor de LEANDRO MORENO GONZÁLEZ, la indemnización de los 180 días de salario, contemplada en el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997”*, se dejará sin efecto, pues estará sujeta a la solución y definición del conflicto en la vía ordinaria. Además, que este tipo de indemnizaciones y reclamaciones pecuniarias⁴, no son convenientes de adquirirse a través de la presente acción constitucional, se itera.

En conclusión, considera esta Agencia Judicial que la decisión del Juzgado SÉPTIMO MUNICIPAL de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, debe ser modificada en los términos ya señalados, por lo anteriormente indicado.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

VIII-RESUELVE

PRIMERO: Modificar la Sentencia General N° 168 e Individual N° 119 del 29 de abril de 2022, proferida por el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, dentro de la acción constitucional promovida por LEANDRO MORENO GONZÁLEZ, identificado con CC 1.017.244.608, en contra de SOLVO S.A.S, por lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: En consecuencia, se ordena condicionar la parte resolutive de la Sentencia General N° 168 e Individual N° 119 del 29 de abril de 2022, proferida por el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, dentro de la acción constitucional promovida por LEANDRO MORENO GONZÁLEZ, identificado con CC 1.017.244.608, en contra de SOLVO S.A.S, contentiva en los numerales que van del primero a parte del tercero, **de forma transitoria**, y hasta el término de 4 meses, siguiente a la notificación del presente proveído, plazo que le asiste al accionante para acudir a la especialidad laboral a fin de preservar los efectos de la Sentencia.

No obstante, se aclara, que el ítem final del numeral tercero, correspondiente a: *“Pague en favor de LEANDRO MORENO GONZÁLEZ, la indemnización de los 180 días de salario, contemplada en el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997”*, se deja sin efecto, pues estará sujeta a la solución y definición del conflicto en la vía ordinaria.

TERCERO: NOTIFICAR la decisión a las partes en la forma y términos previstos en el artículo 30 del decreto 2591 de 1991.

CUARTO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional, de conformidad con lo indicado en el

³ Ver, por ejemplo, la Sentencia T-284 de 2019.

⁴ En variada jurisprudencia la Corete constitucional ha indicado la improcedencia de la acción de tutela para reclamar cualquier tipo de acreencia y/o prerrogativa económica, pues existe el mecanismo ordinario para tal efecto, véase por ejemplo las sentencias: T- 246 de 1992, T-063 de 1995; 437 de 1996, T- 01, T- 087, T-273 de 1997, T- 11, T- 75 y T-366 de 1998, entre otras. Entre las más recientes se encuentra: la Sentencia T-040 de 2018, en la que subraya que: *“por regla general la liquidación y pago de acreencias laborales escapa del ámbito propio de la acción de tutela, y solo de manera excepcional, se ha admitido su procedencia ante la falta de idoneidad del medio de defensa ordinario...”*.



artículo 33 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

**CAROLINA MONTOYA LONDOÑO
JUEZA**

Firmado Por:

**Carolina Montoya Londoño
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Laboral 007
Medellin - Antioquia**

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: **56bbf8f22340c833989661eb6d95dc4c86d2f0f58c70f990e00e28092415e420**

Documento generado en 07/06/2022 04:39:51 PM

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