

**INFORME SECRETARIAL.**- Bogotá, D.C., veintiocho (28) de julio de dos mil veintidós (2022).- Al Despacho de la señora Juez informando que correspondió por reparto la presente Impugnación de tutela. Sírvase Proveer.

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
JUZGADO VEINTINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO  
BOGOTÁ-CUNDINAMARCA**

**IMPUGNACION TUTELA No. 110014105010202200732-01**

ACCIONANTE: **LUIS CARLOS RODRIGUEZ RODRIGUEZ**  
**C.C. N. 15.170.701**

ACCIONADO: **EMPRESA GARZON & SALAZAR S.A.S Y C.I**  
**PRODECO S.A.**

Bogotá, D.C., veinticinco (25) de agosto de dos mil veintidós (2022)

Procede el Despacho a resolver la **impugnación** interpuesta por el accionante contra la sentencia de fecha 21 de julio de 2022 proferida por el Juzgado Décimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, D.C.

**ANTECEDENTES**

- Relata el accionante que ingreso a trabajar en la empresa accionada el día 01 de marzo de 2017 con un contrato a término fijo a un año en el cargo de Lubricador Suministrador en la Empresa grupo Procedo con sede en Jagua de Ibirico, Cesar.
- Que al momento del ingreso a la empresa no presentaba ninguna afectación de salud, ni llamados de atención o ausencias injustificadas durante el periodo laborado.
- Que estaba afiliado en seguridad social a EPS SANITAS, ARL SEGURSO BOLIVAR y a la AFP COLFONDOS.

- Que fue diagnosticado por varias patologías. (Síndrome de manguito rotador, síndrome de túnel carpiano, trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía, dolor crónico, trastorno de ansiedad generalizada, bronquitis de larga data, tos, disnea, enfermedad del reflujo gastroesofágico sin esofagitis, episodio depresivo no especificado y otras enfermedades pulmonares intersticiales con fibrosis).
- Que, de las patologías indicadas, tenía conocimiento su empleador.
- Que la ARL SEGUROS BOLIVAR emitió una calificación de pérdida de capacidad laboral del 30.99% en dictamen N. 600021081-747 con fecha de estructuración 20-19-2019, decisión que fue recurrida negando los recursos por extemporáneos.
- Que el 20 de junio de 2020 como consecuencia de la pandemia del Covid-19, la empresa tomó la decisión de conceder una licencia no remunerada a partir del 08 de junio de 2020 hasta el mes de enero de 2022 comunicación enviada y firmada por la Doctora Lina María Garzón representante Legal.
- Durante la licencia (un año y cinco meses) su empleador solo realizó aportes a seguridad social.
- Indica que el 20 de enero de 2022 recibió una carta por parte de la empresa en la que le indican que levantan la suspensión del contrato a partir del 21 de enero de 2022 y que ante la terminación de la relación laboral con CI PRODECO, será reubicado o un posible traslado a la ciudad de Bogotá, con el fin de garantizar el derecho al trabajo.
- Que el 27 de enero de 2022 recibió una comunicación donde se le informa que se daba por terminado su contrato por el “cumplimiento del plazo fijo pactado” y que el mismo sería efectivo a partir del 28 de febrero de 2022.
- Aduce que la empresa accionada dio por terminado el contrato sin tener en cuenta las afectaciones de salud, la pérdida de

capacidad laboral superior al 30%, adicionalmente que lleva más de un año sin recibir salario.

- Aduce que el 34 de junio de 2022 solicito ante el Ministerio de Trabajo información acerca de su despido, recibiendo una respuesta negativa.
- Alega que al no existir permiso otorgado por el Ministerio de trabajo para despedirlo vulnera su derecho fundamental al debido proceso, hecho que considera debe ser amparado constitucionalmente.
- Menciona que en la actualidad continua con tratamientos médicos a través de la EPS FAMISANAR.
- Alude que acude a la presente acción constitucional con el fin de evitar un perjuicio irremediable, pues debido a sus condiciones de salud actual no tiene acceso a un nuevo empleo.
- Finalmente indica que la empresa accionada ha vulnerado sus derechos fundamentales, toda vez el ministerio de trabajo no emitió autorización para la suspensión de contratos laborales.

## **ACTUACIONES PROCESALES**

En providencia de fecha 11 de julio de 2022, se ADMITIO la acción de tutela y se dispuso la vinculación a la EPS SANITAS; ARL SEGUROS BOLIVAR; AFP COLFONDOS y MINISTERIO DE TRABAJO; se corrió traslado a las accionadas para que en un término de dos (02) días, informara sobre los hechos que dieron origen a la presente acción constitucional.

Notificaciones surtidas por correo electrónico el día 11 de julio de 2022.

## **CONTESTACION**

La entidad accionada **PRODECO** señala la falta de legitimación en la causa por pasiva para contestar la tutela, dado que el accionante no

es, ni ha sido trabajador de esa entidad. Por lo que no es viable el pago de salarios ni ninguna otra clase de acreencia laboral. Finalmente solicita la desvinculación de la presente acción constitucional o declarar su improcedencia.

Por su parte la **SOCIEDAD GARZON Y SALAZAR SAS** se opone a la prosperidad de las pretensiones, así mismo aclara que el accionante no prestaba servicios para el grupo Prodeco, estos los prestaba directamente para Garzón y Salazar SAS en el desarrollo del contrato N. ABJT16-0056 en el municipio de la Jagua de Ibirico en el departamento del Cesar.

Que la empresa inicialmente se acogió a las determinaciones adoptadas por el Ministerio de trabajo en circular 021 de 2022, enviando a vacaciones en tiempo al accionante; una vez terminadas las vacaciones tomo la decisión de conceder vacaciones anticipadas; después de las vacaciones anticipadas la empresa de común acuerdo con el accionante y otros trabajadores concede una licencia no remunerada, aclara que para la fecha la empresa empezaba con problemas económicos, toda vez que el contrato con el grupo Prodeco está a punto de finiquitarse. Que la decisión de suspender el contrato de trabajo fue por fuerza mayor o caso fortuito que hacía imposible la ejecución de contrato. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa siguió asumiendo todos los pagos por concepto de seguridad social.

Que las actuaciones previas a la terminación del contrato, no estuvieron relacionadas con el estado de salud del accionante, por el contrario, el contrato laboral se mantuvo vigente después que el Grupo Prodeco decidiera terminar las relaciones comerciales. Que la empresa espero el tiempo suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo sin necesidad de acudir al Ministerio de Trabajo, pues el retiro no se produjo por causa de su discapacidad.

Que no ha tenido acto de discriminación por la condición de discapacitado del accionante, y por lo contrario trato de mantener vigente el contrato de trabajo hasta el último momento, incluso hasta se le propuso el traslado a ciudad de Bogotá con el fin de reubicarlo, quien manifestó de manera verbal que no estaba interesado en ello, toda vez que su núcleo familiar estaba en la ciudad de Valledupar.

Aduce que el accionante no aporó prueba sumaria que lleve al convencimiento de la vulneración de los derechos fundamentales del accionante, toda que la terminación del contrato no se produjo por razón de la discapacidad, si no por expiración del tiempo pactado en el contrato a término fijo.

Alega que no es posible que el accionante active el aparato judicial a través de la acción de tutela, para que se declare su reintegro máxime cuando al momento de la terminación de la relación laboral, no estaba incapacitado y su condición de discapacitado no fue el motivo de dicha terminación.

De los fundamentos expuestos solicita la declaración de la improcedencia del amparo incoado por el accionante al no existir vulneración de los mismos por parte de esa sociedad.

La entidad vinculada **E.P.S SANITAS** señala que se presenta el fenómeno de la falta de legitimación en la causa, dado que las pretensiones incoadas van en contra de entidades diferentes, razón por la cual solicita la desvinculación.

Una vez hecha la anterior manifestación informa que el accionante se encuentra afiliado a esa EPS actualmente en estado activo, que el área de medicina laboral no tiene proceso ni solicitud pendiente del afiliado.

Que el área de prestaciones económicas de la E.P.S SANITAS señala que ha validado y expedido 742 días de incapacidad durante los periodos comprendidos del 25 de agosto de 2017 y el 07 de septiembre de 2019. Que a la fecha de presentación de la tutela no se le ha negado servicios médicos y no se encuentran servicios pendientes por tramitar o gestionar. Que por tratarse de una controversia de índole laboral la entidad llamada a atender la pretensión las pretensiones del accionante es la empresa Garzón & Salazar y no esa entidad de salud.

Solicita la desvinculación de la represente acción constitucional en razón que la entidad nada tiene que ver con las pretensiones del accionante.

Finalmente, la **COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR S.A.**, señaló que Colfondos S.A. mediante comunicación le solicito la calificación de pérdida de capacidad laboral a nombre del accionante, y en dictamen N. 600021081-747 del 20 de noviembre de 2019 determino un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 30.99% con fecha de estructuración de la invalidez del 20 de septiembre de 2019 enfermedad de origen común. Decisión notificada a los interesados presentando inconformidad el accionante de manera extemporánea por lo que la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena devolvió el expediente al no tener competencia para emitir un nuevo dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral.

En lo que respecta al pago del subsidio de incapacidades desde el 23 de febrero de 2018 hasta el 17 de febrero de 2019 (día 181 hasta el día 540) por valor de \$9.449.902, oo a la cuenta bancaria a nombre de Colfondos S.A.

Alude que ante el desconocimiento de los hechos planteados no emiten pronunciamiento, toda que realizo la calificación de pérdida de capacidad laboral al accionante y cumplió a cabalidad con el pago de incapacidades reclamado con anterioridad al día 541 a través de la póliza suscrita con Colfondos S.A.

De los argumentos expuestos solicita la desvinculación de la presente acción de tutela, toda que esa compañía no ha vulnerado derecho fundamental alguno al accionante, en razón que no esta llamada ni legal ni constitucional, ni contractualmente a reconocer las pretensiones expuestas por el accionante.

Las vinculadas Ministerio de Trabajo y Colfondos S.A. guardaron silencio.

### **DECISION DE PRIMERA INSTANCIA.**

El Juez de primera instancia resolvió: “...**PRIMERO: TUTELAR** de manera transitoria los derechos fundamentales invocados por el señor **LUIS CARLOS RODRIGUEZ RODRIGUEZ** identificado con C.C 15.170.701 en contra de la **EMPRESA GARZON & SALAZAR S.A.S** -

**SEGUNDO: ORDENAR** a la EMPRESA GARZON & SALAZAR S.A.S a través de su representante legal o quien haga sus veces que dentro de los DOS (2) DÍAS siguientes a la notificación de esta providencia, efectúe el reintegro laboral de manera transitoria del señor LUIS CARLOS RODRIGUEZ RODRIGUEZ identificado con C.C 15.170.701, a un cargo de igual o mejor categoría al que venía desempeñando en las instalaciones de la EMPRESA GARZON & SALAZAR S.A.S al momento de la desvinculación, de conformidad a lo manifestado en la parte motiva de esta sentencia, so pena de dar aplicación a las sanciones previstas en el artículo 27 del Decreto 2591 de 1991. **-TERCERO: ORDENAR** a la EMPRESA GARZON & SALAZAR S.A.S a través de su representante legal o quien haga sus veces que dentro de los DOS (2) DÍAS siguientes a la notificación de esta providencia, efectúe el pago retroactivo únicamente de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral a favor del señor LUIS CARLOS RODRIGUEZ RODRIGUEZ identificado con C.C 15.170.701, desde el día siguiente de la desvinculación esto es 28 de febrero de 2022, sin solución de continuidad, so pena de dar aplicación a las sanciones previstas en el artículo 27 del Decreto 2591 de 1991. **-CUARTO: ADVERTIR** a la EMPRESA GARZON & SALAZAR S.A.S que una vez reintegrado el accionante al cargo no podrá emprender medidas represivas o que afecten a la integridad del actor. **-QUINTO: ADVERTIR** al Señor LUIS CARLOS RODRIGUEZ RODRIGUEZ identificado con C.C 15.170.701 que, de no iniciar un proceso ordinario laboral, a fin de que la jurisdicción en cita se pronuncie de manera definitiva y con fuerza de cosa juzgada, se le dará la aplicación al artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, esto es que perderá la eficacia el amparo otorgado en la presente providencia. Para lo cual tendrá un plazo no mayor a cuatro (04) meses, contados a partir de la notificación del presente fallo de tutela...”

### **IMPUGNACIÓN DEL ACCIONANTE**

Inconforme con la decisión el accionante allega escrito de impugnación manifestación que está de acuerdo con la orden de reintegro, pero no de manera transitoria, al considerar que su empleador le ha vulnerado sus derechos fundamentales. Que ante el cumplimiento de fallo alegado por la empresa accionada se ordena el reintegro en la ciudad de Bogotá, y que además sus controles

médicos los adelante en esa ciudad (Valledupar), según su juicio considera una represaría para que renuncie.

Señala que su estado de salud es lamentable y que la manera de proceder de su empleador del traslado a Bogotá le genera ansiedad dado al diagnóstico de psiquiatría.

Por lo anterior solicita:

*“... 1. Ordenar a la accionada a pagar la indemnización equivalente a 180 días de remuneración, establecida en la ley 361 de 1997, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del fallo.*

*2. Ordenar a la accionada el pago de los salarios, prestaciones sociales y emolumentos dejados de percibir desde la desvinculación hasta el momento de su reinstalación, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del fallo.*

*3. Se le ordene a la accionada, que dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación del fallo de tutela informe el estado de cumplimiento, de tal manera que usted, señor Juez Constitucional, pueda hacerle un seguimiento al cumplimiento de las ordenes proferidas...”*

### **CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

La Constitución Política de Colombia en su art. 86 consagra la acción de tutela como un mecanismo sui generis para que todo ciudadano acuda cuando detecte que se le han vulnerado derechos constitucionales fundamentales o que estos estén siendo amenazados o vulnerados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o por particulares en los casos determinados por la ley. Se trata entonces de un procedimiento preferente, sumario, específico y directo que solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, pero excepcionalmente se autorizará como mecanismo transitorio si existe de por medio un perjuicio irremediable.

De acuerdo a los argumentos expuestos en la impugnación, este despacho se ocupará de decidir, si es procedente revocar, confirmar o modificar la decisión de primera instancia, bajo el supuesto de que el reintegro del accionante sea de manera transitoria en la ciudad de Bogotá para cumplir con sus labores en la empresa accionada, afectaría su derecho a la salud, a la unidad familiar y que se ordene el pago de unas acreencias laborales.

La acción de tutela, como mecanismo de amparo de los derechos fundamentales no es procedente por regla general cuando existen otros medios de defensa judiciales para reclamar su protección, no obstante, el artículo 86 de la Constitución establece que esta deberá ser revisada por el juez de tutela cuando a pesar de existir otros procedimientos en la vía ordinaria se busque evitar la consumación de un perjuicio irremediable, excepción que se desarrolla en el numeral 1° del artículo 6 del Decreto Estatutario 2591 de 1991.

Se debe tener en cuenta que la regla del principio de subsidiariedad no es absoluta cuando se encuentran involucrados derechos de sujetos que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta como lo ha establecido la Honorable Corte en la sentencia T-405 de 2015 “...*[E]sta regla que desarrolla el principio de subsidiariedad no es absoluta, ya que la jurisprudencia constitucional ha establecido que, si bien en principio no procede la tutela para solucionar este tipo de controversias, excepcionalmente y con carácter extraordinario, ésta se muestra como el mecanismo apto para la protección inmediata de los derechos del peticionario, cuando quiera que se involucren los derechos de sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta o de aquellos que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada..”*

En cuanto alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada la Honorable Corte Constitucional en sentencia T-020 de 2021 estableció:

“(...)

### **Fundamento y alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada**

18. Según el artículo 53 de la Constitución, todos los trabajadores son titulares de un derecho general a la estabilidad en el empleo. Aquella garantía se intensifica en el caso de

sujetos que se encuentran en condición de vulnerabilidad, a saber: (i) las mujeres embarazadas; (ii) las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres y padres cabeza de familia<sup>[111]</sup>.

De igual forma, este postulado se deriva de otras disposiciones superiores, como el derecho de todas las personas “*en circunstancias de debilidad manifiesta*” a ser protegidas “*especialmente*”, con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “*real y efectiva*” (arts. 13 y 93). También, la mencionada garantía se sustenta en los deberes que le asisten al Estado, como proteger el derecho al trabajo “*en todas sus modalidades*” (art. 25), y adelantar una política de “*integración social*” a favor de los “*disminuidos físicos, sensoriales y síquicos*” (art. 47). Finalmente, los artículos 1º, 48 y 95 aluden al deber de “*obrar conforme al principio de solidaridad social*”<sup>[112]</sup>.

19. Ahora bien, la Sentencia SU-049 de 2017<sup>[113]</sup> precisó que la estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a aquellos sujetos que presentan una PCL calificada. Por consiguiente, dicha garantía ampara a quienes tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y que, por este hecho, pueden ser objeto de tratos discriminatorios. En consecuencia, este escenario sitúa a la persona “*(...) en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas (...)*”.

20. En tal perspectiva, si un empleador pretende desvincular a una persona que se halla en esta situación, debe contar con autorización del Inspector de Trabajo. Este funcionario verifica que las razones esgrimidas no estén asociadas a la condición de salud del trabajador, sino que se trata una causal objetiva. Bajo este entendido, la estabilidad laboral reforzada se concreta en una prohibición de despido discriminatorio hacia quienes se encuentran amparados por dicha prerrogativa<sup>[114]</sup>. De manera que la pretermisión del trámite ante la autoridad laboral “*acarrea la presunción de despido injusto*”. Por consiguiente, se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador acreditar una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo<sup>[115]</sup>.

En este punto, la Sala resalta que en el caso de los contratos laborales a término fijo, por obra o labor, “*(...) el vencimiento del [plazo] pactado o el cumplimiento de la condición no constituye una justa causa para su terminación (...)*”<sup>[116]</sup>. De manera que el empleado “*tiene el derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado*”<sup>[117]</sup> si ha cumplido adecuadamente sus funciones y si la labor o el servicio se mantiene en el tiempo.

21. A partir de las reglas enunciadas, esta Corporación ha establecido los presupuestos para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada. En concreto, el juez constitucional debe verificar: (i) que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte sustancialmente 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<sup>[118]</sup>.

Acreditado lo anterior, el operador judicial deberá, *prima facie*, reconocer al sujeto protegido:

*“(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; (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.); y (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir ‘una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario’ ”*<sup>[119]</sup>.

Según la Sentencia T-201 de 2018<sup>[120]</sup>, el reconocimiento de estas prestaciones se funda en que el vínculo jurídico no desaparece a pesar de la *“interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa”*.

22. Por último, la indemnización mencionada líneas atrás se encuentra prevista en el artículo 26<sup>[121]</sup> de la Ley 361 de 1997<sup>[122]</sup>, la cual, según la Sentencia C-824 de 2011<sup>[123]</sup>, protege un universo amplio de sujetos. En esa oportunidad, la Sala Plena explicó que la referencia a las personas con limitaciones *severas y profundas* contenida en el artículo 1º de la citada ley no debe entenderse como una expresión excluyente que restringe su ámbito de aplicación<sup>[124]</sup>. Sobre el particular, recordó que este Tribunal ha acogido una noción amplia del término limitación, *“(...) en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”*. Según lo expuesto, también son beneficiarios de la referida norma quienes presentan una situación de salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

(...)”

## **CASO CONCRETO**

En el presente caso, el impugnante LUIS CARLOS RODRIGUEZ RODRIGUEZ, actuando en nombre propio solicita la revocatoria parcial del fallo de tutela proferido por el Juzgado Décimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales el día 21 de julio de 2022, para que, en su lugar, por parte de este despacho se disponga la protección de sus garantías fundamentales, pretendiendo que, se ordene a la accionada el reintegro no transitorio, el pago de la indemnización equivalente 180

días de remuneración, salarios, prestaciones sociales y emolumentos dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento de su reinstalación.

Del material probatorio se establece que el accionante, laboro con la empresa accionada mediante un contrato de trabajo a término fijo; así mismo se evidencia que le diagnosticaron las siguientes patologías (Síndrome De Manguito Rotador, Síndrome de Túnel Carpiano, Trastorno de Disco Lumbar y Otros con Radiculopatía, Dolor Crónico Trastorno de Ansiedad Generalizada, Bronquitis de Larga Data, Tos, Disnea, Enfermedad del Reflujo Gastroesofágico sin Esofaguitis, Episodio Depresivo No Especificado, Otras Enfermedades Pulmonares Intersticiales con Fibrosis), le realizaron el dictamen de pérdida de capacidad laboral N. 600021081-747 con un porcentaje de 30.99% (fol. 81 del escrito de la tutela); situación que pone de presente que el tutelante se encuentra en un estado de debilidad manifiesta por la mengua en su salud, convirtiéndose en un sujeto de especial protección del estado. Demostrándose igualmente que la situación del accionante era conocida por la empresa accionada y que el vínculo laboral se terminó el 28 de febrero de 2022.

De conformidad con lo anterior, encuentra el despacho que se cumple con las reglas establecidas por la Honorable Corte Constitucional, para que proceda el amparo constitucional deprecado por el accionante, tal como acertadamente lo concluyo el juez de primera instancia.

Ahora bien, respecto a la inconformidad presentada por el accionante en su escrito de impugnación el despacho considera que no es procedente modificar la orden de reintegro de manera transitoria ordenado por el A quo, como quiera que en sede constitucional por la perentoriedad de los términos se hace imposible adelantar el debate probatorio que permita establecer si conforme con la jurisprudencia y la ley opera el reintegro y sus consecuencias de manera definitiva. Reiterando que será la jurisdicción ordinaria laboral, quien dentro del proceso deberá adelantar el debate probatorio correspondiente y determinar lo que en derecho corresponda.

Referente a que se ordene el pago de salarios y demás prestaciones, adicional a lo ya dicho, se pone de presente que la Corte Constitucional

en sentencia T-043 de 2018, indicó que la acción de tutela no es la vía para exigir acreencias laborales, dado que para el efecto la jurisdicción laboral ordinaria tiene mecanismos idóneos y eficaces para ser exigidos, salvo que se viera afectado el mínimo vital, al indicar: “...*En lo que respecta al reconocimiento de acreencias laborales por medio de la acción de tutela, la jurisprudencia constitucional ha señalado que por regla general dicha pretensión no es susceptible de ampararse por esta vía, por cuanto en el ordenamiento jurídico la jurisdicción ordinaria laboral, o la jurisdicción de contenciosa administrativa tienen mecanismos idóneos y eficaces de defensa judicial según el caso. Sin embargo, de manera excepcional, se ha contemplado la procedencia del amparo para obtener el pago de dicho tipo de acreencias cuando se afecta el derecho fundamental al mínimo vital del accionante...*”

De acuerdo con la jurisprudencia anterior, téngase en cuenta que al haberse ordenado el reintegro del accionante no se puede tener por acreditada afectación al mínimo vital, como quiera que cumplida la orden de reintegro se comenzaran a cancelar los salarios y las prestaciones correspondientes. Iterándose que, respecto del pago de salarios, prestaciones sociales y sanción reclamada, será el juez laboral quien decida lo pertinente, al interior del proceso que se adelante.

Por lo anterior, el despacho confirmara en su integridad la decisión de primera instancia, proferido por el Juzgado Décimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de Bogotá, D.C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia en su integridad proferida el 21 de julio de 2022, por el Juzgado Décimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, de conformidad con lo citado en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: Notificar** a las partes esta decisión por el medio más expedito y eficaz, envíese el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

La Juez,

**NANCY MIREYA QUINTERO ENCISO**

**Firmado Por:**  
**Nancy Mireya Quintero Enciso**  
**Juez Circuito**  
**Dirección Ejecutiva De Administración Judicial**  
**División 029 De Sistemas De Ingeniería**  
**Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,**

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: **43fda9e94cc888f30f73928bff27c6953d3cbc5d43d088bc2b908f38ddfb395**

Documento generado en 25/08/2022 04:47:08 PM

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