



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

**Asunto:** Acción de tutela N° 2021 – 242  
Proveniente del Juzgado Cincuenta y Dos Civil Municipal de Bogotá.  
Sentencia Segunda Instancia

**Fecha:** Mayo 14 de 2021

De conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Decreto Nacional 2591 de 1991 se emite sentencia de segundo grado en la actuación de la referencia.

**1.- Identificación de la parte accionante:** (Art. 29 Núm. 1 D. 2591/91):

Solicitante: Douglas Libardo Camargo Peñaranda, identificado con C.C. 84.046.738.

Apoderado: Ricardo Andrés Ruiz Vallejo, identificado con C.C. 7.715.549 y T.P. 153.920.

**2.- Identificación de quien provenga la amenaza o vulneración:** (Art. 29 Núm. 2 D. 2591/91):

a) La actuación es dirigida por la tutelante en contra de:

- Carbones del Cerrejon Limited.

b) Posteriormente la primera instancia vinculó a:

- Salud Ocupacional Sanitas.
- Sociedad Médica Clínica Maicao.
- Fundación Vida con Amor IPS.
- Cerid S.A.
- Clínica Colsanitas S.A.
- EPS Colsanitas.
- Entidad Promotora de Salud Sanitas S.A.S.
- Secretaría Distrital de Salud.
- Ministerio de Salud y Protección Social.
- Ministerio del Trabajo.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

**3.- Determinación del derecho tutelado:** (Art. 29 Núm. 3 D. 2591/91):

La accionante indica que se trata de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, debido proceso, dignidad humana, trabajo, salud, seguridad social, mínimo vital y protección a la familia.

**4.- Síntesis de la demanda:**

a) *Hechos:* La parte accionante indicó:

- Inició contrato indefinido con Carbones del Cerrejón Limited en abril 20 de 1992, donde desempeñó el cargo de operador 15, conductor de camión de 170 a 190 toneladas.
- Estuvo en casa desde marzo 23 de 2020, por ser una persona vulnerable ante el Covid 19 por las patologías persistentes, que conoce el empleador, las cuales generan incapacidades que fueron radicadas en la empresa, y se encuentra en tratamiento. Las patologías son audiometría y ortopedia, que han venido en evolución acorde la historia clínica. El tratamiento médico es con medicamentos betametasona, fosfato-betametasona, acetato, sodio, diclofenaco, dexametasona, captropil. Fueron prescritas terapias físicas, y se remitió a medicina del trabajo, ortopedia y traumatología.
- La división de recursos humanos del Cerrejón en 2017, emitió recomendaciones médico higiénicas ocupacionales, y para cuidados de la columna cervical y lumbar.
- En junio de 2019, Salud Ocupacional Sanitas emitió recomendaciones ocupacionales.
- En diciembre 18 de 2020, el especialista en ortopedia y traumatología de la Sociedad Médica Clínica Maicao, dio cuenta de la evolución del accionante en ortopedia, recomendando cambio de posición laboral o reubicación laboral, debido al trastorno crónico de la columna lumbosacra, hernia distal. Fue remitido a servicio de neuro cirugía y cirugía de hombro. Debe continuar con el tratamiento médico
- En febrero 23 de 2021 recibió liquidación y carta de terminación de contrato de manera unilateral. Padeciendo de las patologías descritas y sin beneficios médicos,



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

sus patologías agudizan su situación de desempleo, dado que las patologías no le permiten ser aceptado laboralmente en otra empresa.

- La liquidación fue por valor de \$91.823.263.
- La terminación unilateral obedeció a ajuste organizacional definido en el proyecto de transformación, lo cual propone la supervivencia y sostenibilidad de la compañía. Lo cual fue un artificio, dado que los despedidos fueron personas con debilidad manifiesta, dado que estos habían sido enviados a sus casas con permiso remunerado a causa de sus patologías, por ser personas vulnerables al Covid 19, siendo esto un trato discriminatorio. El despido fue sin autorización del inspector del trabajo.
- Cuando se estaban realizando exámenes de egreso también se estaba realizando exámenes de ingreso.
- La sentencia T-346 de 2020, establece la presunción que cuando se despide sin justa causa y sin autorización del inspector del trabajo, cuando se trata de un empleado en situación de debilidad manifiesta, es por esta causa.
- El accionante es quien provee el sustento de su hogar (Mesly del Socorro Cantillo Vergara, Briana Marty Camargo Cantillo, Elan Yamith Camargo Cantillo, Kevin Yamith Zuñiga Maderay y Brian Javith Baliolino), por lo que su familia se ha visto afectada. Se encuentra bajo mucho estrés por su situación actual.
- El descuento del 20% por retención en la fuente a la indemnización va en contra de la legislación tributaria. Teniendo en cuenta que fue liquidado con un salario base de \$7.812.532, y la retención de realiza cuando el trabajador devenga por encima de 10 SMMLV.
- La accionada no cumplió con la obligación del cuidado y protección de la salud del accionante, al no cumplir con el programa de vigilancia epidemiológica que debía realizar, lo cual requería un seguimiento periódico.
- Los gastos de representación son asumidos por el Sindicato Sintracarbón.

b) *Petición:* Ordenar a Carbones del Cerrejon Limited:

- Ampare los derechos deprecados.
- El reintegro a su cargo y puesto de trabajo, junto con el pago de salarios que se han causado desde febrero 23 de 2021 hasta la fecha del fallo y los aportes a seguridad social.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

- Reintegro a la planta de personal de Douglas Libardo Camargo Peñaranda, y la consecuente vinculación al Sistema de Seguridad Social Integral. Efectuar la afiliación y aportes dejados de cancelar a la Administradora de Riesgos Profesionales, Empresa Promotora de Salud y Fondo de Pensiones y Caja de Compensación.
- Se abstenga de ejecutar conductas que atenten, amenacen o vulneren sus derechos fundamentales y en especial los deprecados.
- Una indemnización de 180 días de salario o remuneración, acorde el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
- La devolución del deducido en la liquidación equivalente al 20% por retención de indemnización por despido sin justa causa establecido en el artículo 401-3 del estatuto tributario.

**5- Informes:**

a) Entidad Promotora de Salud Sanitas S.A.S.

- Las afirmaciones carecen de sustento jurídico respecto de EPS Sanitas S.A.S.
- Se presenta falta de legitimación en la causa por pasiva dado que la vulneración no tuvo la génesis en una actuación u omisión de la EPS. Los hechos y pretensiones incoados son contra Carbones del Cerrejón S.A.
- Se presenta falta de competencia del juez de tutela ubicado en la ciudad de Bogotá.
- El accionante está activo bajo la figura de protección laboral.

b) Secretaría Distrital de Salud.

- Respecto de los hechos de la acción de tutela no se evidencia incumplimiento por parte de Sanitas EPS.
- Los servicios de salud del accionante se encuentran cubiertos dado que está afiliado al régimen contributivo.
- Como son trámites de carácter laboral no es competencia el ente territorial, y en consecuencia se presenta falta de legitimación en la causa por pasiva.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

**6.- Decisión impugnada:**

Se resolvió la primera instancia de la siguiente manera:

a) Consideraciones: Concedió el amparo teniendo en cuenta que:

- Encontró probado el vínculo entre el accionante y Carbones del Cerrejón Limited.
- La terminación de la relación laboral fue terminada de manera unilateral, en febrero 23 de 2021, donde se procedió con el pago de la liquidación y prestaciones sociales.
- La entidad accionada guardo silencio ante el requerimiento realizado.
- El accionante alegó debilidad manifiesta, tras afirmar que padece diferentes quebrantos de salud por los que ha sido tratado por la EPS.
- De las pruebas aportadas se estableció que el accionante ha sido diagnosticado como hipertenso crónico controlado, con obesidad, espolón calcáneo y sospecha de glaucoma en ojo derecho, por lo que fue atendidos por diferentes profesionales de salud, quienes le prescribieron medicamentos, ordenaron toma de exámenes y controles, lo cual se encuentra consignado en historias clínicas aportadas.
- Se le recomendó no levantar objetos pesados, no subir escaleras, uso de colchón ortopédico y remisión al servicio de cirugía de hombro y neurología.
- En enero 2 de 2020, recibió atención médica en la Clínica Colsanitas S.A., donde le fueron formulados medicamentos.
- En junio 19 de 2019, recibió recomendaciones por parte de Salud Ocupacional Sanitas.
- Obran constancias emitidas por la Fundación Vida Con Amor IPS, de agosto y octubre de 2019 y marzo de 2020. Orden para la práctica de resonancia magnética de hombro derecho y de columna lumbar, y concepto de marzo 18 de 2019 por el médico radiólogo de la IPS Cerid S.A. En 2017 fue valorado por el área médica de la empleadora donde le fue recomendado valoración por el médico internista-endocrinólogo para manejo de obesidad patológica, valoración por dietista por resultado de colesterol aumentado, realizar actividad física, seguimiento urológico anual, buen manejo de posturas corporales, realizar pausas activas durante la jornada laboral y facilitar equipo con escalera eléctrica.
- La atención médica no fue esporádica lo que permitió colegir el control y seguimiento de afecciones, así como el adecuado manejo farmacológico que inciden



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

en la vida del actor. Lo cual no fue desvirtuado por la accionada quien se mantuvo silente dando paso a la presunción de veracidad. La historia clínica da cuenta de las distintas patologías que acogen al accionado.

- La terminación unilateral no resulta valida atendiendo la particular situación médica que ha sobrellevado el actor desde hace varios años, es una persona mayor de edad que goza de protección constitucional, lo cual fue pasado por alto por su empleador al momento de terminar el contrato laboral.
- El señor Camargo Peñaranda es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, y por tanto si su empleador deseaba terminar su vínculo laboral, debía mediar autorización previa del Ministerio de Trabajo, porque de lo contrario se configura la presunción de que el despido fue discriminatorio con ocasión de múltiples padecimientos. Dicho permiso no fue acreditado por la accionada.

b) Orden:

- Concedió el amparo.
- Reintegro del señor Douglas Libardo Camargo Peñaranda, sin solución de continuidad a un cargo de igual o mayor jerarquía que el que venía desempeñando, y acorde con las recomendaciones de salud. Le sean cancelados los salarios y prestaciones sociales que legalmente le corresponde y los aportes al Sistema General de Seguridad Social desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro. La empresa accionada puede efectuar la compensación del valor de la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, si la hubo, del pago de salarios que corresponden al cumplimiento de la providencia.
- Negó en lo demás el amparo.

**7.- Impugnación:** (Art. 29 Num. 3 D. 2591/91):

La accionante presenta impugnación señalando:

- No se cumplieron con los requisitos especiales de procedibilidad de la acción de tutela.
- Fue reconocida indemnización por \$249.488.156.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

- La competencia para resolver el conflicto jurídico es la jurisdicción ordinaria en sus especialidades laboral y de seguridad social.
- La acción de tutela procedería como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, el cual debía ser acreditado siquiera sumariamente. Lo cual sería un reto para el accionante teniendo en cuenta la liquidación de \$249.488.156.
- El a quo no realiza un análisis del perjuicio irremediable y se limita a señalar lo que ha definido la Corte Constitucional en relación con el derecho a la estabilidad laboral reforzada y en que consiste el mismo.
- La teoría del a quo es errada ya que asimila el perjuicio irremediable al hecho de determinar la supuesta titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada por la situación de debilidad manifiesta, asociadas a la salud del actor.
- Por la simple manifestación del actor fue determinada la existencia del perjuicio irremediable sin verificación de la existencia y comprobación del perjuicio irremediable sin la verificación de su existencia.
- El juez debe verificar las situaciones particulares y especiales en que se encuentre el accionante.
- No solo se debe acreditar la estabilidad laboral reforzada, sino demostrar otras situaciones particulares, que evidencien la imposibilidad del accionante de acudir a la justicia ordinaria, como temas al mínimo vital y le impidan acceder al sistema de seguridad social, donde en el caso del actor recibió una suma líquida después de descuentos y préstamo hipotecario de \$91.823.236.
- Las personas sin limitación como el caso del actor no son objeto de protección especial, por disposición expresa de la Ley. Como ninguna de las patologías le generó pérdida de capacidad laboral, el actor no es sujeto de protección especial. Inclusive cuando la pérdida de capacidad laboral es inferior al 5% no hay lugar al pago de prestaciones económicas toda vez que no considera la Ley.
- La Corte Constitucional no ha establecido un precedente donde indique que el diagnóstico de patologías es suficiente para derivar de allí la titularidad de estabilidad laboral reforzada.
- No se aportaron incapacidades de los meses anteriores a la relación laboral, y el a quo da por sentado que existe con la simple manifestación del actor.
- Cuando la acción de tutela procede como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, la orden de la sentencia debe ser de carácter temporal.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

**8.- Problema jurídico:**

¿La accionada y vinculadas vulneraron los derechos deprecados por la accionante?

**9.- Consideraciones probatorias y jurídicas:**

**a.- Normas aplicables:** Artículo 1, 48 y 49 de la Constitución Política de Colombia.

**b.- Fundamentos de derecho:**

Estabilidad reforzada y trabajo:

El artículo 53 de la Constitución Política, señala que los trabajadores gozarán de estabilidad en el empleo. Lo anterior, se traduce en la protección por parte del Estado y a través de la Ley para que el trabajador, en casos muy particulares, que puedan afectar gravemente algunas de sus garantías constitucionales, permanezcan en su empleo y obtengan los beneficios derivados del mismo, como el pago de sus salarios y prestaciones sociales, incluso contra la voluntad del empleador, sino existe una causa relevante que justifique el despido.

Este principio de carácter constitucional ha sido desarrollado bajo el concepto de estabilidad laboral reforzada y está dirigido a aquellos sujetos que merecen especial protección del Estado, como las mujeres embarazadas, los sindicalistas, los desplazados por la violencia, los niños y niñas, las personas de la tercera edad, los discapacitados o con alguna limitación física o mental.

Sobre este punto la Corte Constitucional se pronunció en sentencia T-201 de 2018 M.S. GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.

*“1. El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación<sup>[23]</sup>. El marco en el que surge es en el de las relaciones laborales, en donde se verifican asimetrías entre el trabajador y el empleador.*

*Tal garantía se refuerza en ciertos casos en los que se ha reconocido la existencia del “derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada”<sup>[24]</sup>, que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo, y que se concreta mediante medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que*



### Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

*en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales.*

*En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad<sup>[25]</sup> y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es “proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña”<sup>[26]</sup>.*

*12. La estabilidad laboral reforzada implica que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que lleven a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones, y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de “asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público”<sup>[27]</sup>, en cumplimiento de las obligaciones internacionales<sup>[28]</sup>, constitucionales<sup>[29]</sup> y legales<sup>[30]</sup> que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar “relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva”<sup>[31]</sup>.*

*13. Cabe aclarar que la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo). Dicha protección, entonces, **no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado”<sup>[32]</sup>**. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores.*

*Quiere decir lo anterior, que el trabajador en un estado de debilidad manifiesta, debe permanecer en su puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa para su desvinculación.*

*14. Con el ánimo de consolidar relaciones equitativas en el escenario laboral, se han consolidado acciones afirmativas bajo la premisa de la disparidad de fuerzas que lo componen. De conformidad con la Constitución se “ha evidenciado la existencia de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión”<sup>[33]</sup>.*

*La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad<sup>[34]</sup>, pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud, que le “impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”<sup>[35]</sup>. De tal suerte, “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.”<sup>[36]</sup>*

#### ➤ Mínimo vital:

En relación con el derecho al mínimo vital, la jurisprudencia lo ha contemplado como un presupuesto básico para el efectivo goce y ejercicio de la totalidad de los derechos fundamentales, pero que se constituye en un concepto indeterminado que depende de las circunstancias particulares de cada caso particular, al efecto indicó en sentencia T-157 de 2014:

*“el mínimo vital, considerado éste como aquellos recursos absolutamente imprescindibles para solucionar y satisfacer no solamente las necesidades primarias de alimentación y vestuario, sino aquellas relacionadas con la salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, factores insustituibles para la preservación de calidad de vida”<sup>[31]</sup>.”*



### Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

*“Bajo esta regla, el mínimo vital es concebido en la jurisprudencia constitucional como un concepto indeterminado cuya concreción depende de las circunstancias particulares de cada caso[35]. En este sentido, la vulneración del derecho al mínimo vital puede establecerse atendiendo a las consecuencias que para la persona tiene la privación de sus ingresos laborales en la situación concreta en que se encuentra.*

*Lo anterior conlleva, necesariamente, que el juez constitucional para efectos de otorgar o negar el amparo solicitado, en primer lugar, realice una valoración concreta de las necesidades básicas de la persona y su entorno familiar y de los recursos necesarios para sufragarlas, y, en segundo lugar, determine si el mínimo vital se encuentra amenazado o efectivamente lesionado[36].”*

#### ➤ Seguridad social y vida digna en conexidad con salud:

A través de la sentencia **SU-062 de 2010**, la Corte Constitucional en Sentencia de Unificación, reiteró que el **derecho a la seguridad social es un derecho fundamental**, y como quiera que dentro de este derecho fundamental se encuentra el derecho a la salud, encuentra su conexidad también con otros derechos también de rango Constitucional, tales como el derecho a la vida, el derecho a una vida digna entre otros, por lo que resulta claro que la acción de tutela puede ser utilizada para proteger los mismos – Seguridad Social y derecho a la Salud – a fin de resguardarlos siempre y cuando se verifiquen, además, los requisitos de procedibilidad de este mecanismo procesal, máxime cuando con la expedición de la Ley Estatutaria 1751 de 2015 se regula el derecho fundamental a la salud.

*“43. El artículo 48 de la Constitución Política consagra el derecho a la seguridad social bajo una doble connotación: i) como derecho fundamental; y ii) como un servicio público de carácter obligatorio que se presta bajo la dirección, coordinación y control del Estado[60].*

*Esta garantía fundamental “surge como un instrumento a través del cual se le garantiza a las personas el ejercicio de sus derechos fundamentales cuando se encuentran ante la materialización de algún evento o contingencia que mengüe su estado de salud, calidad de vida y capacidad económica, o que se constituya en un obstáculo para la normal consecución de sus medios mínimos de subsistencia a través del trabajo”[61]. Su fundamentalidad se sustenta en el principio de dignidad humana en virtud del cual “resulta posible que las personas afronten con decoro las circunstancias difíciles que les obstaculizan o impiden el normal desarrollo de sus actividades laborales y la consecuente recepción de los recursos que les permitan ejercer sus derechos subjetivos”[62].*

*Según ha sido interpretado por esta Corporación, los objetivos de la seguridad social guardan necesaria correspondencia con los fines esenciales del Estado social de derecho “como el servir a la comunidad; promover la prosperidad general; garantizar la efectividad de los principios y derechos constitucionales; promover las condiciones para una igualdad real y efectiva; adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados; proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta; y reconocer sin discriminación alguna de la primacía de los derechos inalienables de la persona como sujeto, razón de ser y fin último del poder político”[63].*

*44. La protección de este derecho fundamental se refuerza además según lo consagrado en distintos instrumentos internacionales[64]. En primer lugar, se tiene el artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos en virtud del cual “toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.*



### Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

*En el mismo sentido lo consagra el artículo 16 de la Declaración Americana de los Derechos de la Persona cuyo tenor dispone que “toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia”.*

*De otro lado, el artículo 9° del Pacto Internacional de Derechos Sociales y Culturales establece que “los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”. Así mismo, el artículo 9° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales dispone que “toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes”.*

*45. Ahora bien, es claro que aun cuando el derecho a la seguridad social ostenta un carácter fundamental, tal particularidad no puede ser confundida con la posibilidad de hacerlo efectivo, en todos los casos, por medio de la acción de tutela.”*

#### c.- Caso concreto:

Revisado el devenir de la acción de tutela, advierte el Despacho que la afectación de derechos fundamentales de acuerdo con lo resuelto por el a quo y que fue objeto de impugnación por la accionante, son aspectos relacionados con su despido.

Para resolver la impugnación presentada por la accionada es oportuno precisar que:

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:

*“En la sentencia T-405 de 2015<sup>1</sup> se sostuvo que la regla que desarrolla el principio de subsidiariedad no es absoluta, ya que excepcionalmente y con carácter extraordinario la acción de tutela se muestra como el mecanismo apto para la protección inmediata, “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.”<sup>2</sup>”<sup>3</sup>*

<sup>1</sup> En la señalada providencia, la Sala Primera de Revisión también resolvió cuatro casos de personas que solicitaban el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, al haber sido terminada su relación laboral a pesar de encontrarse bajo circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud. En la primera acción, la peticionaria empezó a sufrir distintas dolencias físicas en sus manos, rodillas y espalda, que le ocasionaron una disminución física para trabajar como auxiliar de barrido, labor en la que se había desempeñado por más 12 años; sin embargo, su empleador decidió terminar su vínculo contractual desatendiendo sus condiciones de salud. En el segundo asunto, el accionante que desarrollaba sus funciones como ayudante de construcción fue diagnosticado con cáncer gástrico, razón por la cual debía ausentarse una vez por semana para recibir el tratamiento; pese a ello, señalaba que el vínculo contractual fue terminado unilateralmente por el empleador. En el tercero, la trabajadora fue diagnosticada con un tumor maligno de comportamiento desconocido que le ocasionaba un dolor pélvico severo, por el cual se le expidieron varias incapacidades; al reintegrarse al cargo, fue notificada de la terminación unilateral de la relación laboral. En la cuarta acción, el solicitante laboró como ayudante de siembra de prados (jardinería) y su diagnóstico obedecía a una enfermedad de origen naturaleza profesional (síndrome del túnel del carpo bilateral severo) por la cual le practicaron un procedimiento quirúrgico que le ocasionó algunas limitaciones para laborar; no obstante, su empleador terminó la vinculación señalando la liquidación de la sociedad.

<sup>2</sup> Citando la sentencia T-1023 de 2008.

<sup>3</sup> Sentencia T-041 de 2019.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

La Corte Constitucional en sentencia T-041 de 2019 estableció y acogió, como supuestos de debilidad manifiesta, los siguientes:

*“Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: ‘i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho,<sup>4</sup> **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.**”<sup>5</sup> (Negrillas fuera del original)”*

En sentencia T-461 de 2015, el máximo órgano constitucional determinó que la estabilidad laboral reforzada no era solo respecto de personas con discapacidad grave y permanente, y calificados como invalidez, sino que también es procedente cuando por el estado de salud se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.

*“En síntesis, resulta de especial importancia resaltar que la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en situación de discapacidad grave y permanente, calificada por la ley como invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta”<sup>6</sup>.*

Además se debe tener en cuenta que también gozan de estabilidad laboral reforzada las personas que han sido incapacitadas de manera transitoria, y han sido despedidas en medio de un tratamiento médico.

*“En la sentencia T-440 A de 2012<sup>7</sup> se concluyó que en los casos de sujetos que han recibido incapacidades transitorias y son desvinculados dentro de uno de estos periodos o en el medio de un tratamiento médico, se aplica el derecho a la estabilidad laboral reforzada<sup>8</sup>.*

<sup>4</sup> “La Sala Segunda de Revisión señaló, asimismo, en la sentencia T-784 de 2009, que un trabajador debía ser vinculado nuevamente a su trabajo porque fue despedido sin justa causa mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta, y además sin la autorización correspondiente. Dijo la Corte, en ese asunto, que no importaba si el trabajador no era, en estricto sentido, un discapacitado o un inválido, porque “la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo”.”

<sup>5</sup> Sentencia T-417 de 2010.

<sup>6</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-461/15 (M.P. Myriam Ávila Roldán) que reiteró los postulados desarrollados en la sentencia T-188/14 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).

<sup>7</sup> M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

<sup>8</sup> Ver también la sentencia T-690/15 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio). En dicha oportunidad se indicó que: “(...) cuando un trabajador tiene una incapacidad, indistintamente de cuál sea su origen, enfermedad o accidente de trabajo, tendrá derecho a que su empleador y el sistema de seguridad social cubran el pago de las incapacidades a las que haya lugar y mantengan el vínculo laboral sin que el argumento para retirarlo del cargo sea su condición de enfermedad o discapacidad, de manera que luego sea reintegrado a sus labores u otras similares./ Por esta misma línea, en relación con la estabilidad laboral reforzada de quienes son sujetos de especial protección con ocasión del deterioro de su salud, esta Corte señaló en sentencia T-754 de 2012 que también tienen derecho a su permanencia en el empleo, lo que se traduce en la



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

*Para ello, en esta providencia se refirió a este concepto, como uno independiente de los ya expuestos. Según la Corte el (iv) trabajador incapacitado se relaciona entonces con “(...) los efectos de la ocurrencia de un accidente o el diagnóstico de una enfermedad común o profesional (que) pueden colocar al trabajador en diversos grados de afectación que denotan la existencia de una disminución de su capacidad laboral, ya sea ésta temporal o definitiva. Las distintas categorías que se generan, según la normatividad, son las de: (a) trabajador incapacitado temporalmente; (b) trabajador incapacitado definitivamente, ya sea que se encuentre en situación de (b.1) incapacidad permanente parcial o de (b.2) invalidez. Y, finalmente, en los casos de mayor intensidad de la lesión sufrida, el supuesto del (d) trabajador que fallece como consecuencia del accidente o enfermedad padecida”<sup>9</sup>.*

Cuando una persona se encuentra incapacitada o en tratamiento, previo a su retiro se debe acreditar una justa causa ante el Ministerio de Trabajo, tal y como lo señaló la Corte Constitucional en sentencia T-521 de 2016:

*“En esta oportunidad, se decidió tutelar los derechos de la mayoría los actores tras considerar que si una persona se encuentra incapacitada, cuenta con una discapacidad o sufre un problema de salud que disminuya su posibilidad física de trabajar -con independencia de ser o no considerado como una persona en estado de discapacidad- tiene derecho a que previo a su retiro se acredite una justa causa ante el Ministerio de Trabajo.”*

Conforme lo indicado en párrafos precedentes se tiene que no se encuentra acreditado que el señor Douglas Libardo Camargo Peñaranda, goce de estabilidad laboral reforzada, teniendo en cuenta que no es un sujeto que se encuentre en un estado de debilidad manifiesta, dado que:

- No es una persona que pueda catalogarse como discapacitada teniendo en cuenta que no se aportó dictamen que así lo acredite.
- Si bien es cierto que acreditaron una serie de diagnósticos, ninguno de ellos determina una disminución física, psíquica o sensorial relevante, que tenga afectación grave en su salud, que le impidiera el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Lo anterior si se tiene en cuenta que EPS Sanitas indicó que para el mes de febrero de 2021, en que fue terminada la relación laboral del accionante no se encontraba en algún tratamiento médico o hubiera estado incapacitado. Por tanto no resulta acreditado que por algún padecimiento que sufriera el señor Douglas Libardo Camargo Peñaranda, pudiera ser discriminado.

- Las instituciones Entidad Promotora de Salud Sanitas S.A.S., Sociedad Médica Clínica Maicao, Fundación Vida con Amor IPS, Cerid S.A., al ser requeridas por

*imposibilidad de ser despedidos mientras no se configure una de las causales que la ley ha contemplado como justa y se cuente con la autorización expedida por el Ministerio de Trabajo”.*

<sup>9</sup> Postulado reiterado en la sentencia T-116/13 (M.P. Alexei Julio Estrada).



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

este estrado mediante auto de fecha abril veintitrés de dos mil veintiuno, respecto de si el actor se encontraba incapacitado o en tratamiento para el mes de febrero de 2021, indicaron que no. De los documentos aportados por estas tampoco se logró establecer tratamientos o incapacidades recientes, por afectaciones graves a su salud. Señalaron como últimas fechas de atención:

Cerid S.A. ↔ Marzo 18 de 2019.

Fundación con Amor IPS ↔ Febrero 28 de 2020.

Sociedad Médica Clínica Maicao S.A. ↔ Diciembre 22 de 2018.

Entidad Promotora de Salud Sanitas S.A.S. ↔ Noviembre 12 de 2020 última historia clínica reportada por su red de prestadores.

- Hay que mencionar, además que pese a que el actor tuviera padecimientos de salud con anterioridad al despido y le hubieran sido realizadas recomendaciones médicas, al no haberse demostrado que para el momento de la terminación del contrato de trabajo o cerca a dicha fecha se encontraba incapacitado o en medio de un tratamiento, no es motivo para predicar una supuesta debilidad manifiesta, tal y como lo estimo el órgano de cierre constitucional en sentencia T-102 de 2020:

***“5.1.1. El accionante no es titular de la estabilidad laboral reforzada en favor de las personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud***

*56. Para Sala, el accionante no es titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada y, por tanto, a partir de los elementos probatorios que obran en el expediente, la terminación del contrato de trabajo no puede calificarse prima facie discriminatoria.*

*57. En el sub iudice se encuentra acreditado que, al momento de la finalización de la relación laboral, el señor Izquierdo tenía afectaciones de salud, dado que había sufrido un accidente de trabajo que le produjo una “contusión del globo ocular y del tejido orbitario”<sup>[95]</sup>, se encontraba “incapacitado” y “en tratamiento médico”. Sin embargo, i) no se advierte que el actor tuviera serios problemas de salud, ii) que le impidieran o dificultaran sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. A continuación, se exponen las razones que fundamentan esta inferencia:*

*58. Primero, el accionante no tenía serios o graves problemas de salud. El accionante sufrió un accidente de trabajo el 27 de abril de 2019; sin embargo, solo hasta el 8 de mayo de ese año acudió al servicio de oftalmología, por antecedentes de “trauma contundente y caída de cuerpos extraños en ambos ojos”<sup>[96]</sup>. Luego, para la fecha en que inicialmente estaba prevista la terminación de la relación laboral, esto es, el 13 de mayo de 2019, el señor Izquierdo no se encontraba incapacitado como consecuencia del accidente de trabajo. Por el contrario, al actor le fue expedida incapacidad médica del 15 al 16 de mayo de 2019 por un diagnóstico de “otalgia”<sup>[97]</sup>, es decir, “dolor de oídos”<sup>[98]</sup>. Asimismo, el 28 de mayo del mismo año asistió a su EPS “por necesidad de incapacidad”<sup>[99]</sup>, relacionada con un “cuadro de larga data consistente en la disminución de la agudeza visual [a]sociado a fosfenos”<sup>[100]</sup>.*

*59. Ahora bien, la incapacidad concedida al tutelante entre el 12 y el 26 de junio de 2019 fue expedida “en atención por oftalmología”<sup>[101]</sup>, debido a un diagnóstico “rutinario” de “sospecha de glaucoma” y “otros trastornos de la*



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

refracción”<sup>1021</sup>, pero no a causa de un problema o afectación de salud grave. Al respecto, el Hospital San José indicó que:

“El día 12 de junio de 2019, [el señor Izquierdo] acudió al servicio de consulta externa de nuestra institución con especialista en oftalmología, quien le ordenó unos exámenes diagnósticos [...], lo anterior, teniendo en cuenta que se trataba de un paciente con sospecha de glaucoma e hipertensión ocular en ambos ojos; asimismo, le ordenó manejo médico ambulatorio con timolol maleato solución oftalmológica 5 mg/ml (0.5%) y a su vez ordenó consulta de primera vez por optometría y consulta de control o de seguimiento por especialista en oftalmología”<sup>1031</sup>.

60. Segundo, la situación de salud del actor no le impedía o dificultaba sustancialmente el desarrollo de sus labores en condiciones regulares. De una parte, para el momento en que la accionada dio por terminado el contrato de trabajo, “ni [la] EPS ni [la] ARL emitieron recomendaciones médicas dirigidas a Serviconcretos H.S. S.A.S. con ocasión del mencionado accidente de trabajo”<sup>1041</sup>. En efecto, solo hasta el 25 de noviembre de 2019 el área de reintegro laboral de la ARL Sura emitió “recomendaciones laborales para 3 meses”<sup>1051</sup>. Si en gracia de discusión se admitiera que tales recomendaciones daban cuenta de la imposibilidad del actor para efectuar la labor contratada, es desproporcionado suponer que la accionada hubiere debido considerarlas, toda vez que fueron dadas aproximadamente 5 de meses después de que terminara la relación laboral.

61. Por otra parte, según informó la ARL Sura, “es posible que la querato uveitis por trauma en el ojo y sospecha de glaucoma pueda afectar la salud y dificultar el trabajo de una persona con oficio de ayudante de construcción. Para tener certeza de ello, se deben realizar los estudios pertinente[s] tanto al estado de salud del accionante, como a las actividades realizadas en su lugar de trabajo”<sup>1061</sup>. Lo anterior significa que del padecimiento de salud del actor no era posible inferir prima facie una imposibilidad para ejercer el empleo para el que había sido contratado. Para llegar a una conclusión contraria habría sido necesaria la realización de estudios y exámenes que dieran a conocer las limitaciones que dicha afectación de salud pudiera conllevar. Por tanto, es razonable concluir que no era posible para el empleador, en las circunstancias del caso, inferir que el accionante tuviera serios problemas de salud que le impidieran y dificultaran sustancialmente el desarrollo de sus labores en condiciones regulares.

62. Por último, si bien el accionante se encontraba incapacitado para el momento de terminación del contrato, lo cierto es que tal circunstancia no es por sí misma suficiente para considerar que gozaba de estabilidad laboral reforzada. Por un lado, la accionada señaló que “los médicos tratantes le concedieron seis (6) días de incapacidad al trabajador Argelino Izquierdo Candelo, y en vista de lo anterior, la empresa Serviconcretos H.S. S.A.S. le canceló oportunamente los días de incapacidad, reincorporándose nuevamente el trabajador a cumplir sus funciones hasta la fecha de terminación del contrato de trabajo”. Dicha afirmación no fue desvirtuada por el tutelante. Por tanto, es claro que el actor sí conservó su capacidad para ejercer la labor contratada luego de los periodos de incapacidad que le fueron concedidos. De otro lado, el trabajador tenía conocimiento previo de que la expiración del contrato estaba prevista para el 13 de junio de 2019. En consecuencia, el hecho de que el Hospital San José le hubiese expedido una licencia por incapacidad al accionante no era una circunstancia suficiente per se para inhibir la facultad del empleador para dar por terminado el vínculo laboral.”

- Además, que de lo señalado por la Corte Constitucional en providencias como la C-200 de 2019, se estable que la estabilidad reforzada como consecuencia de afecciones a la salud, es tenida en cuenta luego de haber estado incapacitado.

“Por consiguiente, el fallo consideró que la garantía de la estabilidad laboral reforzada también ampara a las personas que enfrentan limitaciones como consecuencia de afecciones a la salud, en caso de haber estado incapacitadas, y por lo tanto tienen derecho al reintegro laboral a un cargo acorde con su situación de salud.”



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

Como el señor Douglas Libardo Camargo Peñaranda, no es un sujeto de especial protección, la presente acción de tutela es improcedente si se tiene en cuenta que la Corte Constitucional en providencias como la T-293 de 2017 y T-121 de 2011, ha indicado que en virtud del principio de subsidiariedad, la acción de tutela es procedente cuando no existe otra acción judicial. En el presente asunto el accionante cuenta con las acciones dispuestas en la especialidad laboral, la cual se encuentra instituida para decidir sobre conflictos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo. Expresamente la citada corporación señaló que la tutela no es para resolver controversias donde se pretenda un reintegro laboral, dado que para el efecto se encuentran dispuestos los procedimientos ordinarios:

*“Siguiendo lo anterior, la acción de tutela no es procedente para resolver controversias en las que se pretende obtener un reintegro laboral<sup>[4]</sup>. Una demanda encaminada a tal fin, debe ser estudiada ante las jurisdicciones ordinaria o de lo contencioso administrativo, ya que el recurso de amparo no está diseñado para reemplazar los procedimientos judiciales ordinarios<sup>[5]</sup>.”*

También señaló el órgano de cierre constitucional que la jurisdicción laboral es el escenario propicio para ventilar asuntos como el de estabilidad laboral reforzada.

*“A juicio de la Sala Tercera de Revisión, la presente acción de tutela no es procedente para resolver los asuntos relacionados con los derechos sindicales y con la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud de la accionante, teniendo en cuenta que la jurisdicción laboral es el escenario propicio para ventilar dichos asuntos<sup>[116]</sup> y considerando que la actuación del juez de tutela no es necesaria para evitar la consumación de un perjuicio irremediable.”*

Como resultado de lo expuesto, y teniendo en cuenta que la Corte Constitucional en sentencias como la T-443 de 2017, ha indicado que la acción de tutela es improcedente para reclamar el reintegro laboral, en atención a que para el efecto se encuentra asignada la jurisdicción ordinaria laboral, salvo que se afecten derechos de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, lo cual no se acreditó en el presente asunto, se revocara la decisión emitida por el a quo, y se negara el amparo.

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:



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

*“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.”*

Lo anterior cobra mayor fuerza si se tiene en cuenta que la acción de tutela procede de manera excepcional cuando se afecta el derecho al mínimo vital, donde para el efecto revisado el expediente, observa el Despacho que no se cumplió con el requisito de probar dicho aspecto, teniendo en cuenta lo dispuesto por la Corte Constitucional en sentencia T-581 A de 2011, que determinó para la valoración del mínimo vital<sup>10</sup>, tener en cuenta los aspectos particulares de cada caso, como lo son las necesidades de alimentación, vestuario, salud, educación, vivienda y recreación, respecto de lo cual en el presente asunto no se probó siquiera sumariamente que el accionante o su familia carecieran de estos, dado que por el contrario se encuentra probado que al señor Douglas Libardo Camargo Peñaranda le fueron cancelados \$249.488.156 por concepto de indemnización por terminación unilateral, y aun cuando le fueron realizados descuentos en todo caso recibió la suma de \$91.823.263. Sin dejar de lado que los gastos que surgen de la acción constitucional son asumidos por el sindicato Sintracarbón, del cual es miembro el actor.

Finalmente, se pone de presente frente al descuento del 20% por retención en la fuente, que se trata de una pretensión que se funda en un derecho de carácter económico, las cuales acorde lo dispuesto por la Corte Constitucional en providencias como la T-903 de 2014, deben ser ventiladas en la jurisdicción ordinaria.

*“En consecuencia, esta Sala considera que el presente mecanismo de amparo no procede para ventilar aquella pretensión, ya que como se explicó, la controversia legal que plantea la solicitud del accionante para asegurar un derecho de carácter económico debe ser abordada a través de acciones y recursos judiciales previstos por el ordenamiento normativo en la jurisdicción ordinaria.”*

---

<sup>10</sup> “El concepto de mínimo vital, de acuerdo con la jurisprudencia, debe ser evaluado desde un punto de vista desde de la satisfacción de las necesidades mínimas del individuo, por lo cual es necesario realizar una evaluación de las circunstancias de cada caso concreto, haciendo una valoración que se encamine más hacia lo cualitativo que a lo cuantitativo, verificándose que quien alega su vulneración tenga las posibilidades de disfrutar de la satisfacción de necesidades como la alimentación, el vestuario, la salud, la educación, la vivienda y la recreación, como mecanismos para hacer realidad su derecho a la dignidad humana.”



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

En consecuencia, el Juzgado Diecisiete (17) Civil del Circuito de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

**RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia proferida por el Juzgado Cincuenta y Dos Civil Municipal de Bogotá D.C., proferida en abril 12 de 2021.

**SEGUNDO: NEGAR** el amparo de tutela presentado por Douglas Libardo Camargo Peñaranda contra Carbones del Cerrejón Limited.

**TERCERO:** No emitir orden respecto de los vinculados.

**CUARTO: REMITIR** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**QUINTO: NOTIFICAR** la decisión por el medio más expedito.

**NOTIFÍQUESE,**

**CESAR AUGUSTO BRAUSÍN ARÉVALO**

**JUEZ**

©/ATC