

**JUZGADO VEINTICINCO CIVIL DEL CIRCUITO**  
Bogotá D.C., quince de marzo de dos mil veintitrés.

**Acción de Tutela No. 110014003 066 2023 00012 01.**

Decide el juzgado la impugnación a que fue sometido el fallo de tutela de 25 de enero de 2023, proferido por el JUZGADO 66 CIVIL MUNICIPAL, hoy 48 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ, dentro de la acción de tutela promovida por CRISTIAN CAMILO AGUILAR GALLO contra ESMERALDAS MINING SERVICES S.A.S; dentro de la cual se vinculó a MINISTERIO DE TRABAJO, ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A., CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFABOY, MEDICARP IPS S.A.S. TUNJA y a COOSALUD EPS S.A.

**1. ANTECEDENTES**

**1.1.** Pretende la accionante el amparo de sus garantías fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, salud, seguridad social, mínimo vital, igualdad, trabajo y dignidad humana; y en consecuencia, pidió que se ordene a la EPS accionada:

*“...SEGUNDO: En consecuencia, de lo anterior, declarar la ineficacia y dejar sin efectos la TERMINACIÓN DEL CONTRATO declarada de manera unilateral por la empresa ESMERALDAS MINING SERVICES S.A.S. desde el 30 de diciembre del 2022 de manera unilateral es INEFICAZ e ilegal debido a que no se solicitó autorización del Ministerio de Trabajo para dar lugar a la terminación del contrato.*

*TERCERO: Que la empresa ESMERALDAS MINING SERVICES S.A.S., me Reintegre a mi trabajo teniendo en cuenta las recomendaciones médicas, al cual tengo derecho por estar en un estado de indefensión y de vulnerabilidad (DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA) por enfermedad adquirida por accidente laboral anterior a la terminación del contrato de trabajo y de la cual el empleador tenía pleno conocimiento.*

*CUARTO: Que la empresa ESMERALDAS MINING SERVICES S.A.S, como empleador, efectúe los aportes a salud y pensión al Sistema General De Seguridad Social desde LA TERMINACION DEL CONTRATO UNILATERAL SIN JUSTA CAUSA con fecha 30 de diciembre del 2022 mes que el empleador dejo de cancelar en adelante.*

*QUINTO: Que la empresa ESMERALDAS MINING SERVICES S.A.S. con número de NIT 901.122.559-7, como empleador cancele los salarios dejados de percibir del mes de diciembre del año 2022 MOMENTO EN EL QUE ME TERMINAN EL CONTRATO UNILATERAL SIN JUSTA CAUSA hasta que se verifique mi reintegro.*

*SEXTO: Que la empresa ESMERALDAS MINING SERVICES S.A.S, con número de NIT 901.122.559-7, como empleador cancelé la indemnización que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997, pues al desarrollo jurisprudencia (sic), la misma resulta plenamente exigible en el caso en particular ya que fui desvinculado en razón a mi enfermedad y por discriminación en razón a mi enfermedad...”*

**1.2.** Como fundamento fáctico expuso, en síntesis, que se encontraba vinculado laboralmente, mediante contrato a término indefinido, con la compañía accionada, desarrollando el cargo de obrero desde el 16 de julio de 2016 hasta el 30 de diciembre de 2022.

El 19 de diciembre salió a vacaciones que terminaban el 4 de enero de 2023, pero fue notificado de su despido con fecha de terminación del contrato el 30 de diciembre de 2022, cuando aún se encontraba disfrutando de sus vacaciones; además, le enviaron una liquidación en “00” debido a que la empresa realizó “de manera arbitraria” el pago de un préstamo de libranza adquirido con Comfaboy, dejándolos a él y su familia, sin sustento para poder subsistir.

El 09 de agosto de 2022 sufrió un accidente laboral en el desempeño de sus funciones, que le ocasionó una rotación de muñeca y hombro derecho; y fue valorado por el médico de la empresa minera “...con limitación de arcos de movimiento dolor en 4-5 To dedo de mano derecha, me indican manejo con analgésico y medios físicos”. Ese mismo día, asistió a urgencias en el Hospital Santa Ana de Muzo, donde fue diagnosticado con “*DX principal: S637 ESGUINCES Y TORCEDURAS DE OTRAS PARTES Y DE LAS NO ESPECIFICADAS DE LA MUÑECA Y DE LA MANO y DX secundario: S434 ESGUINCES Y TORCEDURAS DE LA ARTICULACION DEL HOMBRO*”, otorgándole una incapacidad de 7 días.

Posteriormente, se reintegró a la empresa con restricciones por médico laboral de la empresa, continuando con dolor fuerte al mover su hombro derecho al realizar cargas o actividades de paleo. El 07 de septiembre de 2022 fue valorado por medicina laboral por Medicarp IPS SAS Tunja, donde se le diagnosticó “*S434 ESGUINCES Y TORCEDURAS DE LA ARTICULACION DEL HOMBRO, Diagnostico Especifico (Torcedura de hombro derecho), Causa: Accidente Laboral, Estado: Confirmado repetido*”. Por esa razón, se le ordenó la realización de “*RNM de hombro derecho; ... restricciones laborales como evitar levantamiento de cargas bimanual de 15 kg y 8 kg en miembro superior derecho, empujar cargas de 15 kg y evitar exposición a vibraciones en miembros superiores de más de 100 hz*”. El resultado de su RNM arrojó: “*Tendinopatía del supraespinoso, bursitis subacromio-subdeltoidea*”, y los dolores y limitaciones físicas incrementaron.

El 29 de diciembre de 2022 tenía agendado control por medicina laboral con la ARL Positiva, cita a la que no pudo asistir por motivo de la muerte de un familiar, siendo reprogramado para el 04 de enero de 2023, fecha para la cual, su contrato ya había sido terminado.

La sociedad accionada ha desconocido la enfermedad que padece con ocasión al accidente laboral sufrido el 09 de agosto de 2022, sin tener en cuenta que se encuentra en seguimiento por medicina laboral, sumado el hecho de ser padre cabeza de familia, pues sostiene a su hija menor y a su compañera

permanente; circunstancias que, a su juicio, lo hacen acreedor a la estabilidad laboral reforzada.

## 2. EL FALLO IMPUGNADO

El Juzgado de primera instancia, concedió el amparo luego de hallar acreditada la relación laboral sostenida entre las partes, con ocasión al contrato de trabajo iniciado el 16 de julio de 2016, terminado por la convocada el 30 de diciembre de 2022 de manera unilateral y con pago de indemnización por despido sin justa causa.

Expuso, que ESMERALDAS MINING SERVICES S.A.S. vulneró la garantía fundamental a la estabilidad laboral reforzada del accionante, pues, aunque existe una certificación de 13 de enero de 2023 expedida por el médico laboral de esa empresa, donde informa que el actor, al momento de su retiro, no se encontraba incapacitado, ni con recomendaciones y/o restricciones médico laborales, ni se encontraba en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, lo cierto es que es presumible que la accionada conocía del estado de salud del trabajador y su tratamiento médico con ocasión al accidente laboral sufrido el 09 de agosto de 2022, pues este le generó una incapacidad de 7 días; además, al actor le fueron entregadas recomendaciones laborales, y posteriormente, el 07 de septiembre de ese mismo año fue valorado a causa de esa patología por su ARL, quien le otorgó restricciones laborales.

Además, que el diagnóstico de *“Esguinces y Torceduras de Otras partes y de las no Especificadas de la muñeca y de la Mano. Esguinces y Torceduras de la articulación del hombro”*, le impiden al actor acceder a otro empleo, hasta tanto no termine su rehabilitación y tratamiento.

Por lo tanto, determinó que la culminación del vínculo contractual vislumbra la presunción de un despido discriminatorio, pues no le es dable a la demandada argumentar que desconocía el diagnóstico emitido por la ARL, así como el hecho de que fuera de origen laboral y las recomendaciones para realizar su trabajo; sumado a que el empleado se encontraba en vacaciones al momento de su despido, lo que activa la presunción de la discriminación. Adicionalmente, evidenció un perjuicio irremediable, dada la difícil situación económica que afronta debido a la carencia de recursos económicos para atender sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar.

En ese orden, concedió el amparo deprecado resolviendo:

*“...SEGUNDO: DECLARAR la ineficacia de la terminación del vínculo laboral y ORDENAR a ESMERALDAS MINING SERVICES S.A.S. a través de su representante legal que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia:*

- (i) reintegre al accionante a la empresa y lo reubique en el mismo cargo que ocupaba o uno que ofrezca condiciones similares o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, acorde con sus condiciones de salud actuales, teniendo en cuenta las restricciones y recomendaciones de Medicina Laboral como se indicó en la parte motiva. (*
- (ii) lo afilie a la seguridad social en pensiones, riesgos laborales y en salud.*
- (iii) le brinde capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso, y*
- (iv) le reconozca y pague la indemnización prevista en el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y las prestaciones, los salarios y los aportes causados y dejados de percibir desde la fecha de terminación del contrato, como se dispuso en los considerados.*

*(...)*

*Cuarto: Ordenar a la entidad accionada, que tan pronto como de cumplimiento a esta decisión, aporte a este despacho los documentos que así lo acrediten, en aras de dar aplicación al artículo 27 del Decreto 2591 de 1991 (...).”*

### **3. LA IMPUGNACIÓN**

Dentro del término legal, la accionada impugnó la sentencia de primera instancia, solicitando su revocatoria, o subsidiariamente, en caso de confirmarlo, se ordene i) al accionante realizar la devolución de la suma de dinero otorgada a título de indemnización por la terminación dejada sin efectos, ii) el amparo transitorio, y iii) se revoque el literal (iv) del numeral segundo, en lo que respecta al pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Argumentó, en resumen, que no existe certeza de la situación de debilidad manifiesta del actor, pues los diagnósticos médicos no permiten concluirlo, sin que la estabilidad laboral sea un derecho a no ser desvinculado de una empresa por el simple hecho de contar con una condición médica. Además, el reintegro laboral se ordena con base en unas recomendaciones médicas proferidas con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo; sumado al hecho de que se aduce la condición del actor como padre cabeza de familia, sin que se encuentre probada.

Considera que existe una extralimitación del fallador de instancia, pues irrumpe en la competencia del Juez Ordinario, sin ordenar si quiera el amparo transitorio, dado que no existe fundamento para que se resuelva un amparo definitivo. Adicionalmente, que la orden de pagar 180 días de salario por indemnización a favor del actor, es de connotación legal y no constitucional.

## 4. CONSIDERACIONES

4.1. La acción de tutela fue establecida en el artículo 86 de la Constitución Política como un procedimiento preferente y sumario para proteger los derechos fundamentales. Este instrumento jurídico es de carácter subsidiario y procura brindar a las personas la posibilidad de acudir a la justicia de manera informal, buscando la protección en forma inmediata y directa de sus derechos en todos aquellos eventos en el que el afectado no disponga de otros medios de defensa judicial o cuando se promueva como mecanismo transitorio para impedir la configuración de un perjuicio irremediable. Por ello se habla de un principio general de improcedencia que encuentra excepciones constitucionales cuando se trata de proteger personas que, por su manifiesta condición de debilidad son merecedoras de especial protección”<sup>1</sup>

4.2. El artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 prevé que la acción de tutela procederá contra particulares, entre otras, “*cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controle efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivó la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización.*” La subordinación ha sido entendida por la jurisprudencia constitucional como la existencia de una relación jurídica de dependencia, la cual se manifiesta principalmente entre trabajadores y empleadores.<sup>2</sup>

4.3. La Corte Constitucional ha señalado que, en principio, el mecanismo constitucional es improcedente para reclamar el reintegro laboral<sup>3</sup>, toda vez que el ordenamiento jurídico prevé, para el efecto, acciones judiciales específicas cuyo conocimiento, ha sido asignado a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate; sin embargo, esa misma Corporación ha dejado sentado que puede proceder excepcionalmente cuando se afectan los derechos de las personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de su condición económica, física o mental y, adicionalmente, en los casos en los cuales se predica el derecho a la estabilidad laboral reforzada<sup>4</sup>.

Bajo este contexto, esa Corporación ha advertido, frente a las situaciones de excepcionalidad, que es necesario para que proceda la acción de tutela que, el despido esté ligado a su condición, esto es, que existió un nexo causal

---

<sup>1</sup> Sentencia T-689 de julio 22 de 2004, M. P., Álvaro Tafur Galvis.

<sup>2</sup> Sentencia T-029 de 2016

<sup>3</sup> Véanse, entre otras, las sentencias T-198 del 16 de marzo de 2006. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-1038 del 4 de diciembre de 2007. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

<sup>4</sup> Véase, Sentencia T-576 del 14 de octubre de 1998. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

entre la terminación del vínculo laboral y la enfermedad o discapacidad padecida. En ese sentido, se ha establecido la procedencia del amparo en aquellos trabajadores que sean catalogables como (i) inválidos, (ii) discapacitados, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares y que se prevea que en esas condiciones particulares puedan ser discriminados por ese solo hecho, al encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta<sup>5</sup>.

Según la propia Corte Constitucional “la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ampara tanto aquellas personas que se encuentran en condición de discapacidad, de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes como a quienes están bajo una situación de debilidad manifiesta, ya sea por ocurrencia de un evento que afecta su salud, o de una limitación física, *sin importar si ésta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o enfermedad común, o si es de carácter transitorio o permanente*<sup>6</sup>”

De acuerdo con esta jurisprudencia, la acción de tutela se torna procedente para obtener el reintegro de las personas afectadas por el deterioro en su estado de salud, cuando concurren los siguientes presupuestos: (i) que el peticionario sea una persona con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de la situación, y (iii) que se demuestre un nexo causal entre el despido y el estado de salud.

**4.4.** Ahora bien, con base en la jurisprudencia transcrita, será necesario determinar en este caso, si la terminación del contrato de trabajo del accionante, efectuada de manera unilateral y sin justa causa por parte de la convocada, transgrede sus derechos fundamentales, y si éste, como lo manifestó en el escrito de tutela, es merecedor de la estabilidad laboral reforzada que alega, para que se ordene su reintegro, así como las acreencias laborales solicitadas.

En el caso de estudio, no se puso en discusión la existencia del vínculo laboral que adujo el accionante tal y como lo reconoció la entidad tutelada en su escrito de contestación, reafirmado con las documentales aportadas por ambos extremos. Por tanto, se encuentra acreditado la relación laboral celebrada entre CRISTIAN CAMILO AGUILAR GALLO como trabajador, y ESMERALDAS MINING

---

<sup>5</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T – 211 del 15 de marzo de 2012. Referencia: Expediente T – 3257957. M.P.: Maria Victoria Calle Correa.

<sup>6</sup> Sentencias T-1040 de 2001 y T-256 de 2003, M.P. Rodrigo Escobar Gil; T-1183 de 2004, M.P. Manuel José Cepeda; T-830 de 2008, M.P. Mauricio González Cuervo.

SERVICES S.A.S. como empleadora, desde el 16 de julio de 2016 hasta el 30 de diciembre de 2022.

Analizando la situación particular respecto a los parámetros jurisprudenciales, se encuentra, conforme a la historia clínica aportada con la tutela, que el accionante fue diagnosticado con *“DX principal: S637 ESGUINCES Y TORCEDURAS DE OTRAS PARTES Y DE LAS NO ESPECIFICADAS DE LA MUÑECA Y DE LA MANO y DX secundario: S434 ESGUINCES Y TORCEDURAS DE LA ARTICULACION DEL HOMBRO”*, con ocasión a un accidente laboral sufrido el 09 de agosto de 2022. Posteriormente, el 07 de septiembre de 2022, por parte de medicina laboral se le entregaron las siguientes restricciones laborales: *“evitar levantamiento de cargas bimanual de 15 kg y 8 kg en miembro superior derecho, evitar empujar cargas de 15 kg y evitar exposición a vibraciones en miembros superiores de más de 100 hz por más de 1 hora continua. RESTRICCIONES HASTA NUEVO CONTROL POR MEDICINA LABORAL CON RESULTADOS DE RNM HOMBRO DERECHO”*; y el 24 de septiembre de 2022, una vez practicado el examen ordenado, se dictaminó *“Tendinopatía del supraespinoso Bursitis subacromio- subdeltoidea.”*

Con lo anterior queda acreditado que antes de la terminación de su contrato de trabajo (suceso ocurrido el 30 de diciembre de 2022), el accionante presentaba una condición especial de salud debido al accidente laboral sufrido, que le generó incluso recomendaciones y restricciones médicas por parte de la prestadora del servicio de salud, en medicina laboral; situación médica que no fue desconocida por la accionada, todo lo contrario, al contestar la tutela manifestó que dicha condición no le impedía o dificultaba sustancialmente al actor desempeñar sus funciones, por lo que es claro que la convocada conocía de dichos diagnósticos y las recomendaciones laborales entregadas por la ARL.

Entonces, aunque la demandada sostenga que los diagnósticos del paciente no lo limitaban en el desarrollo de sus funciones, lo cierto es que el médico laboral le recomendó *“evitar levantamiento de cargas bimanual de 15 kg y 8 kg en miembro superior derecho, evitar empujar cargas de 15 kg y evitar exposición a vibraciones en miembros superiores de más de 100 hz por más de 1 hora continua...”*, lo que si influye con el desarrollo de éstas; y si bien, dichas sugerencias no evidencian por sí mismas un estado de discapacidad del actor, la evolución de su patología dependía exclusivamente de la toma de exámenes y el tratamiento que le fuera ordenado por el galeno tratante, tanto así que las restricciones fueron otorgadas hasta el próximo control por medicina laboral, con los resultados del examen de su hombro derecho.

Por ello, el despido realizado el 30 de diciembre de 2022, cuando el paciente ya había iniciado unos procedimientos a fin de solucionar su enfermedad, puede interrumpir el tratamiento, al hallarse eventualmente desvinculado del sistema de seguridad social en salud y afiliación al sistema de riesgos laborales, lo que generaría graven consecuencias en su estado de salud.

Adicionalmente, debe decirse que el mínimo vital constituye una garantía de un mínimo de condiciones materiales para una existencia digna, con las condiciones suficientes para desarrollar aquellas facultades de las que puede gozar la persona humana. Por ello, el derecho al mínimo vital del actor y de su familia puede verse transgredido, porque ciertamente la no cancelación de los salarios u honorarios a un trabajador por parte de su empleador puede configurar un peligro, no solo a este derecho, sino también a las demás garantías conexas. Y, en todos los casos en los que no se encuentre debidamente acreditado que el trabajador cuenta con rentas suficientes y distintas de las que provienen de su trabajo, para la procedencia del amparo, el juez de tutela debe advertir que el presunto afectado se encuentre en una situación tal que no pueda desempeñarse autónomamente, lo que compromete las condiciones materiales de su existencia y las prestaciones necesarias e indispensables para sobrevivir dignamente.

Así las cosas, no solo el derecho al trabajo, salud y seguridad social del actor pueden ver comprometidos por la desvinculación laboral, cuando el paciente cuenta con una enfermedad laboral y un tratamiento para ésta, sino también las condiciones mínimas de subsistencia de este y su familia ante la consecuente privación de la recepción de recursos, por lo que la tutela debe prosperar.

No obstante, la jurisprudencia constitucional ha admitido la procedencia excepcional de la tutela como **mecanismo transitorio**, cuando un sujeto de especial protección o en circunstancias de debilidad manifiesta se encuentra en una situación de riesgo frente a la posible configuración de un perjuicio irremediable, con ocasión de la terminación de la relación laboral.<sup>7</sup>

*“Por tanto, en caso de que haya lugar a amparar los derechos fundamentales del accionante, la orden consecuente debe tener un carácter transitorio, en los términos del artículo 8 del Decreto 2591 de 1991. De conformidad con esta disposición, de una parte, la orden de tutela permanecerá vigente durante el término que la autoridad judicial competente –el juez ordinario laboral– utilice para*

---

<sup>7</sup> Sentencia T-102/20

*decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado y, de otro, a esta acción deberá acudir el tutelante en el término que se le fije –que no puede ser superior a 4 meses–, so pena de que decaiga la protección constitucional”.*<sup>8</sup>

En ese orden, el amparo será conformado en lo que respecta al reintegro, pago de salarios y cotizaciones al sistema de seguridad social, pero modificando la orden, de manera transitoria, ordenando al actor interponer la respectiva demanda laboral ante el Juez ordinario laboral competente dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia, so pena de cesar los efectos del reintegro decretado. Además, como quiera que se ordena el pago de acreencias laborales con las que se ve garantizado el mínimo vital del actor y su familia, no se ordenará el pago de la indemnización prevista 26 de la Ley 361 de 1997, pues para perseguirla, el demandante cuenta con otro mecanismo legal, sin que la tutela sea un medio supletorio de éste.

En cuanto a la solicitud elevada por la accionada, encaminada al reembolso de dineros pagados al actor por concepto de indemnización por despido sin justa causa, se le indica que no es competencia al juez de tutela inmiscuirse en ese asunto, que resulta alejado de la órbita constitucional; máxime cuando la compañía cuenta con los mecanismos administrativos o legales para obtener dicha devolución, ya sea efectuando las retenciones del caso, o incluso discutiéndola en el eventual proceso judicial que se adelante por parte del accionante.

## **5. CONCLUSIÓN**

Lo expuesto conlleva a la modificación del amparo concedido, de conformidad con las precisiones antes efectuadas.

## **6. DECISIÓN DE SEGUNDO GRADO**

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Veinticinco Civil del Circuito de este Distrito Capital de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**6.1.** Modificar la sentencia de fecha 25 de enero de 2023 proferida por el JUZGADO 66 CIVIL MUNICIPAL, hoy 48 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ, en el sentido de:

---

<sup>8</sup> Ib.

**“PRIMERO: TUTELAR** de manera transitoria los derechos fundamentales a la vida digna, a la igualdad, al trabajo, a la seguridad social, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada del señor CRISTIAN CAMILO AGUILAR GALLO que fueron vulnerados por ESMERALDAS MINING SERVICES S.A.S.

**SEGUNDO: ORDENAR** a ESMERALDAS MINING SERVICES S.A.S.; que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente fallo, proceda a efectuar el reintegro laboral de CRISTIAN CAMILO AGUILAR GALLO, a un cargo con igual o mejores condiciones al que tenía, y teniendo en cuenta su condición de salud y recomendaciones laborales; pagando los salarios dejados de percibir a partir de la fecha de terminación del contrato de trabajo, y realizando la respectiva afiliación al sistema de seguridad social y las cotizaciones correspondientes.

**TERCERO. ADVERTIR** a CRISTIAN CAMILO AGUILAR GALLO que de no interponer la respectiva demanda laboral ante el Juez ordinario laboral competente dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia, cesarán los efectos del reintegro ordenado en el numeral segundo de la parte resolutive de esta providencia.

**CUARTO: NEGAR** la concesión de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por lo expuesto en la parte motiva de esta decisión”.

6.2. Notificar esta decisión a las partes y demás interesados por el medio más expedito.

6.3. Remitir las diligencias a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y cúmplase

El Juez,

**LUIS AUGUSTO DUEÑAS BARRETO**

**Firmado Por:**  
**Luis Augusto Dueñas Barreto**  
**Juez**  
**Juzgado De Circuito**  
**Civil 025**  
**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: **66114e05b23172027a23e40c717bda7b814cc486db059bbaaf50820a3bf0062d**

Documento generado en 15/03/2023 12:54:53 PM

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