



SEÑOR:
JUEZ ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO- (REPARTO)
E. S. D.
Bucaramanga

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA
DEMANDANTE: JAIRO SANCHEZ VALDERRAMA
DEMANDADO: GOBERNACIÓN DE SANTANDER- MINISTERIO DEL
TRABAJO Y DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER
DEL MINISTERIO X
DEL TRABAJO.

JUAN NICOLÁS GÓMEZ HERRERA, mayor de edad, vecino de Bucaramanga, identificado como aparece al pie de mi firma, obrando en condición de apoderado del señor JAIME SANCHEZ VALDERRAMA, mayor de edad, vecino de Bucaramanga, identificado con la cédula de ciudadanía No. 13.700.607 expedida en Charalá, según poder adjunto, por medio de este escrito formulo ACCION DE TUTELA contra La GOBERNACIÓN DE SANTANDER con NIT. 890201235-6, representada legalmente por el señor GOBERNADOR, con domicilio en la Calle 37 No 10-30 del municipio de Bucaramanga y con vinculación necesaria del MINISTERIO DEL TRABAJO, representado legalmente por el señor Ministro del Trabajo o quien haga sus veces, y la Dirección Territorial Santander del Ministerio del Trabajo, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 86 de la C.N., por manifiesta violación a los derechos fundamentales al trabajo, a la salud, a la vida digna, a la seguridad social, al mínimo vital, a la igualdad, y a la dignidad humana, por haber sido DESPEDIDO SIN JUSTA CAUSA, en completa desatención DEL DEBIDO PROCESO por la accionada, estando en condición de enfermedad grave ocupacional, consumado en el Decreto 0772 de Noviembre 03 de 2020, sin la debida autorización del MINISTERIO DEL TRABAJO y la Inspección del Ministerio del Trabajo, Dirección Territorial Santander.

HECHOS

1. El accionante, JAIRO SANCHEZ VALDERRAMA con edad de 54 años, trabaja actualmente en el INSTITUTO TECNICO JOSE RUEDA, del municipio de Palmar, Santander, como empleado público de la Planta Global de la Gobernación de Santander prestando sus servicios generales auxiliares.
2. El señor JAIRO SANCHEZ VALDERRAMA, desde hace aproximadamente 8 años, viene presentando problemas de salud las cuales le han generado graves afectaciones a su sistema lumbar como consta en las incapacidades médicas, situación fue puesta en conocimiento oportunamente al empleador, sin que

fuese adoptado el procedimiento correspondiente por la dependencia de salud ocupacional, ni realizadas las valoraciones médicas.

3. Dentro de los hallazgos a resaltar por parte de la E.P.S MEDIMAS, se determinaron **graves afectaciones a la columna vertebral y hernia discal**. Según consta en el diagnóstico médico adjunto: El servidor JAIRO SANCHEZ VALDERRAMA tiene una discopatía en la vértebra L3, L4, L4, L5 Y L5 -S1; Con Hernia discal central en vértebra L3 Y L4 y hernia discal protruida central asimétrica con desgarró en la vértebra L5-S1, **producto sus labores al servicio del Departamento de Santander, en la mencionada institución educativa**. Lo anterior con base en el examen RM COLUMNA LUMBOSACRA y las historias clínicas. Esto ha generado que el accionante tenga restricciones laborales sucesivas con recomendación ocupacional por intervalos mayores a seis meses e incapacidades reiteradas, a raíz del dolor y limitaciones que representa su condición de salud.
4. Igualmente, el paciente también presenta las siguientes afectaciones de salud y es tratado por los siguientes especialistas:
 - Afectación en el sistema respiratorio rinosinusitis crónica, diagnosticado por el otorrinolaringólogo, causado por la manipulación de químicos y cambios abruptos de temperatura en el lugar de trabajo.
 - Fisiatría: Lumbago no especificado, artrosis erosiva y otras degeneraciones especificadas de disco intervertebral.
 - Reumatología: paciente con artrosis, lumbago no especificado, artrosis erosiva y otras degeneraciones especificadas de disco intervertebral.
 - Ortopedia y traumatología por discopatía compresiva.
 - Urología: paciente con prostatismo descompensado, HTP obstructiva, trabeculación vesical III y RPM. Diagnóstico N40X-Hiperplasia de la próstata.
5. En reiteradas ocasiones el accionante ha solicitado a su empleador que adopten las medidas pertinentes para acceder a la valoración médica de invalidez. La respuesta a las peticiones por parte de la Dirección de Talento Humano de la Gobernación, han sido únicamente recomendaciones de carácter ocupacional las cuales no definen la situación laboral administrativa del señor JAIRO SANCHEZ VALDERRAMA.
6. El Gobernador de Santander, NERTHINK MAURICIO AGUILAR HURTADO, por medio de del decreto 0772 del 13 de noviembre de 2020, el artículo cuarto, dio por terminado el nombramiento provisional de los 13 funcionarios, entre ellos, el señor JAIRO SANCHEZ VALDERRAMA, vinculados a la planta de empleos administrativos para la prestación del servicio educativo de Santander con Cargo al Sistema General de Participaciones en los empleos denominado: OPERARIO Nivel ASISTENCIAL Código 487 Grado 2, una vez tomen posesión los elegibles.
7. La actuación administrativa por parte del Gobernador de Santander, NERTHINK MAURICIO AGUILAR HURTADO es contraria a los mandatos legales y constitucionales, pues no solicitó autorización a la Dirección

Territorial Santander del Ministerio del Trabajo para realizar el despido, omitiendo así lo establecido ley 361 de 1997 donde se enmarca una prohibición clara de despedir a un empleado cuando se encuentra en una condición de debilidad manifiesta, vulnerando abiertamente los derechos consagrados en los artículos 13, 25, y 53 de la Constitución Nacional, los tratados internacionales ratificados por Colombia como la convención interamericana de derechos humanos, la convención de la OIT y la ley estatutaria No 1618 de 2013,

8. El señor JAIRO SANCHEZ VALDERRAMA con su trabajo como auxiliar de servicios generales del INSTITUTO TÉCNICO JOSÉ RUEDA provee para la congrua subsistencia de su núcleo familiar. Amen, de su delicado estado de salud ha sido incluido en la lista de empleados a quienes se les da por terminado su relación laboral por parte del Gobernador de Santander, sin encontrarse definida su situación laboral administrativa de incapacidad, invalidez y disminución de su capacidad física motora y respiratoria grave ante la administradora del fondo de pensiones y la A.R.L.
9. El accionante, teniendo en cuenta la actual situación ante la desvinculación laboral por medio del decreto 0772 del 13 de noviembre de 2020, queda desprovisto de sus derechos fundamentales al trabajo, estatuto del trabajo, la salud, vida digna y mínimo vital ya que se ve privado de la atención médica, medicinas, tratamientos requeridos y sin la consecuente percepción del mínimo vital para su congrua subsistencia, por la pérdida de la estabilidad laboral, como la imposibilidad física de vincularse a otro empleo, encontrándose por ello en condiciones que afectan su derechos fundamentales al trabajo y a la seguridad social.
10. Con el presente mecanismo residual, se busca evitar que al accionante se le sigan generando perjuicios IRREMEDIABLES de un despido ilegal en las condiciones de debilidad manifiesta por su delicado estado salud, sin antes garantizársele su derecho constitucional y legal a la salud, el mínimo vital, el trabajo y la vida digna y así evitar un daño irreparable, aún sin definir su status de invalidez, y pre pensión ante la administradora del fondo de pensiones por la pérdida de la capacidad laboral y el señalamiento de reconocimiento de indemnización ante la ARL.
11. Así mismo, mi mandante desvinculado con violación a los procedimientos legales por el señor GOBERNADOR DE SANTANDER en la citada situación de indefensión laboral de enfermedad, **sin autorización del Ministerio del Trabajo**, siendo por ello titular del derecho reconocido por la vía jurisprudencial de la Tutela, como el mecanismo idóneo residual para el restablecimiento de los derechos fundamentales vulnerados, conforme lo dispone el bloque de constitucionalidad.

PRETENSIONES

Previo agotamiento de los trámites de rigor, solicito al Juez de Tutela efectuar las siguientes declaraciones:

PRIMERA: TUTELAR los derechos fundamentales al trabajo, a la salud, a la vida digna, a la seguridad social, al mínimo vital, a la igualdad, estabilidad laboral

reforzada y a la vida digna y dignidad humana a favor del Señor JAIRO SANCHEZ VALDERRAMA

SEGUNDA: ORDENAR a la GOBERNACION DE SANTANDER y al Señor GOBERNADOR DE SANTANDER, el REINTEGRO INMEDIATO del señor JAIRO SANCHEZ VALDERRAMA en el cargo que venía desempeñando o a uno de igual jerarquía según su estado de salud. O en su defecto se disponga acto administrativo que ordene su inclusión en nómina mientras se efectúa el trámite ante la Administradora de Riesgos Laborales.

TERCERA: ORDENAR al señor GOBERNADOR de Santander, que declare sin efectos y nulo parcialmente el artículo 4 del decreto 0772 del 13 de noviembre de 2020, modificándose en el sentido de para por terminada el nombramiento hasta tanto se finalice el trámite de invalidez por enfermedad laboral.

VÍA DE HECHO DESPLEGADA POR EL GOBERNADOR DE SANTANDER

Sentencia T 275 de 2012:

VIA DE HECHO ADMINISTRATIVA-Violación del debido proceso

La tesis de las vías de hecho (...) ha sido aplicada principalmente en el campo de la actividad judicial, pero esta Corporación también ha reconocido su aplicación en el ámbito de los procesos y actuaciones administrativas. Esta se produce cuando quien toma una decisión, sea ésta de índole judicial o administrativa, lo hace de forma arbitraria y con fundamento en su única voluntad, actuando en franca y absoluta desconexión con el ordenamiento jurídico.

En contraste con la cita jurisprudencial el concepto de vía de hecho se enmarca en el despido arbitrario, ilegales e inconstitucional del decreto 0772 de 2020 por el cual se da por terminado el nombramiento provisional a varios funcionarios, entre ellos el señor JAIRO SANCHEZ VALDERRAMA en el cargo al sistema general de participaciones en el empleo denominado OPERARIO Nivel ASISTTENCIAL Código487, grado 2, sin que se hubiera tenido en cuenta su situación de debilidad manifiesta. El despido se efectuó sin el permiso del ministerio del trabajo y la protección de la seguridad social que ordena la ley 361 de 1997. Se trata pues de una flagrante y grosera violación de los mandatos superiores y del ordenamiento jurídico en oposición del principio de legalidad constitucional.

El perjudicado irremediamente de esta expresión de la voluntad del señor Gobernador ha sido desprovisto con ese obrar de su congrua subsistencia, de su dignidad y vida digna, pues tenía el derecho a una estabilidad laboral reforzada mientras se efectúa el proceso ante la junta médica para determinar la pérdida de su capacidad laboral. En este caso es palpable la que el Gobernador por medio del decreto 0772 de 2020 incurrió en una vía de hecho con la cual afecta los derechos fundamentales del accionante. Es por este motivo, que se acude a este mecanismo extraordinario de la acción de tutela para salvaguardar los derechos y garantías fundamentales vulnerados.

FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL

Sentencia T-372 de 2017

Derecho a la estabilidad laboral reforzada de trabajador con discapacidad o en condiciones de debilidad manifiesta-Protección constitucional especial

La estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental del cual son titulares las personas en situación de discapacidad y las personas que, en el ámbito de las relaciones laborales se encuentren en situación de debilidad manifiesta originada en una afectación significativa de su salud, que les cause limitaciones de cualquier índole, pese a que no estén calificados.¹

La Sentencia T- 864 de 2011, ratificada en la Sentencia de Unificación de la Corte Constitucional de febrero 02 de 2017, establece la procedencia de la Acción de Tutela por estabilidad laboral reforzada en los siguientes términos:

*“No obstante, la jurisprudencia de la Corte también ha reconocido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección de manera excepcional, en los casos en que el accionante se encuentra **en una condición de debilidad manifiesta** o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, en los casos de mujeres en estado de embarazo, de trabajadores con fuero sindical y de personas que se encuentren incapacitadas para trabajar por su estado de salud o que tengan limitaciones físicas.²*

De esta manera, en los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajadores. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional “considera [que] la acción de tutela [es] procedente para ordenar el reintegro al trabajo (...) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediar una indemnización.”³. Lo anterior, con el fin de proteger los derechos fundamentales de las personas en situación de debilidad y evitar que los trabajadores despedidos bajo estas circunstancias deban adelantar un proceso engorroso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales.

Se entiende entonces que, aunque en principio la acción de tutela dada su naturaleza subsidiaria, no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en los casos en que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal.

ii. Las garantías constitucionales de la estabilidad laboral reforzada respecto de los sujetos con limitaciones. Reiteración de jurisprudencia

¹ Sentencia T 372 de 2017

² Sentencia T-198 de 2006.

³ Sentencia T-661 de 2006.

1. El artículo 13 de la Constitución Política, en su inciso tercero, determina que es deber del Estado proteger a aquellas personas que se encuentren dentro de grupos discriminados o marginados, o en estado de debilidad manifiesta, ya sea por su condición física o mental.⁴ Asimismo, el artículo 47 establece que es deber del Estado, adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para aquellas personas que sufran disminuciones físicas, sensoriales o psíquicas. Finalmente, el artículo 53 de la Carta determina que el Estado debe expedir el Estatuto de Trabajo, que se debe regir por diferentes principios, dentro de los cuales se encuentra el de la estabilidad laboral.

El principio de estabilidad laboral reforzada establece que el trabajador debe tener una certeza mínima con respecto al vínculo laboral contraído con su empleador, lo que quiere decir que el empleado debe contar con la tranquilidad de que el contrato de trabajo no se terminará de forma abrupta o sorpresiva dada su condición de inferioridad frente al empleador.⁵

2. De tal forma, el principio de estabilidad laboral reforzada, derivado de las garantías constitucionales anteriormente mencionadas, implica que aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial. No obstante, esto supone que el empleado debe cumplir de forma diligente todas sus obligaciones y la estabilidad no puede ser entendida como un instrumento para que las personas que sean despedidas puedan asegurar su reintegro de manera arbitraria; es decir, ésta no puede ser vista como un derecho para la conservación del empleo y tiene aplicación sólo ante algunos casos excepcionales.⁶

La jurisprudencia ha reconocido el derecho a la estabilidad en casos específicos como el de los trabajadores aforados, las mujeres embarazadas y las personas con limitaciones físicas. Respecto de los trabajadores con fuero sindical, entendido éste como una “garantía de que gozan algunos trabajadores sindicalizados de no ser despedidos (...) sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”⁷, cuando se contraviene la norma, la legislación laboral ha desarrollado la acción de reintegro laboral para proteger sus derechos y garantías laborales.

Asimismo, respecto de las mujeres en estado de embarazo, la normatividad laboral señala que éstas no pueden ser despedidas por motivo de su estado de gravidez, y en caso de ser despedidas existe una presunción en contra del empleador sobre el despido. Así, la norma determina que para despedirla se requiere de la autorización del inspector del trabajo y que la empleada despedida sin dicha autorización tiene derecho a una indemnización y al reintegro laboral⁸.

Por su parte, el artículo 26 de la Ley 361 de 1991 dispone que una persona que sufra de limitaciones físicas no puede ser despedida, o al menos su contrato no puede ser

⁶ Sentencia T-198 de 2006.

⁷ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 405.

⁸ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 239 y 241.

terminado, en razón de su condición, sin que medie la autorización de la Oficina de Trabajo.⁹ Al respecto, en numerosos pronunciamientos la Corte Constitucional,

“ha protegido la estabilidad laboral a quienes se les finaliza la relación laboral cuando se encuentran incapacitadas por padecer una enfermedad de origen común o profesional. Esto por cuanto dicha limitación afecta de manera continua la actividad normal de la persona, de tal forma que la ubica en una situación de minusvalía respecto del entorno social, al dificultársele el cumplimiento de las labores o las actividades cotidianas propias del desarrollo de una sociedad colectiva.”¹⁰ (subrayas fuera de texto).

Así, la jurisprudencia ha señalado que la estabilidad laboral reforzada ha de ser entendida como una garantía en la cual la legislación nacional reconoce al individuo protegido lo siguiente:

“i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz.”¹¹ ¹².

3. Ahora bien, la Corte ha definido que dicho amparo cubija a las personas que tienen una disminución física que les dificulta “el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales.”¹³ ¹⁴.

Al respecto, la sentencia C-531 de 2000, estableció que:

“Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.” (subrayas fuera del texto).

¹¹ Ver Sentencias T-337 de 2009 y T-791 de 2009.

¹² Sentencia T-118 de 2010

¹³ Cfr. T-198/06, previamente citada.

¹⁴ Sentencia T-075 de 2010.

justificada del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.”

En ese mismo fallo se estableció la importancia de diferenciar el concepto de discapacidad del de invalidez, pues “[e]n efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida (sic). La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.”¹⁵

4. Por consiguiente, con respecto a la aplicación de la naturaleza de la estabilidad laboral reforzada, la Corte ha establecido que en los casos de empleados que se encuentren en estado de vulnerabilidad, como es el caso del empleado con una limitación física que no le permite desarrollar sus funciones laborales o cuando se encuentra incapacitado, recae sobre el empleador una “presunción de despido sin justa causa”. Esto implica que se invierte la carga de la prueba y por tanto, el empleador debe demostrar que existen causales objetivas y razonables para que el vínculo laboral se haya quebrantado. En consecuencia, el empleador debe demostrar que el motivo del despido no fue la limitación física del empleado¹⁶.

5. A su vez, se entiende que la expiración del plazo definido para la terminación del contrato no es razón suficiente para justificar la no renovación del contrato de trabajo. Es decir, en el caso en el que el empleado goce de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no constituye una justa causal para que éste no sea renovado.¹⁷ Por lo tanto, la jurisprudencia ha establecido que en los contratos a término fijo, no puede el empleado ser despedido cuando el principio de estabilidad reforzada lo protege, sin que exista una causal objetiva que justifique la terminación, o no renovación del contrato, y sin que haya una autorización de la Oficina de Trabajo.¹⁸

En la sentencia T-307 de 2008 se presentó un caso que resulta de interés para la resolución de las presentes controversias. En dicha oportunidad, la Corte revisó el caso de un sujeto, el cual, en vigencia de un contrato de trabajo a término fijo,

¹⁵ Sentencia T-198 de 2006

¹⁶ Sentencia T-860 de 2010.

¹⁷ Véase sentencia T-1083 de 2007, que dijo: “La Sala considera pertinente esbozar algunas consideraciones respecto del tipo de contratos de trabajo frente a los cuales opera la estabilidad laboral reforzada consagrada a favor de los discapacitados. Al respecto, cabe destacar que dicha protección no se aplica exclusivamente a los contratos de trabajo celebrados por un término indefinido, puesto que la jurisprudencia constitucional ha encontrado necesario hacer extensiva la exigencia de autorización de la Oficina del Trabajo a las hipótesis de no renovación de los contratos a término fijo. En tal sentido, se ha señalado que el vencimiento del plazo inicialmente pactado o de una de las prórrogas, no constituye razón suficiente para darlo por terminado, especialmente cuando el trabajador es sujeto de especial protección constitucional. Para dar por terminado un contrato de trabajo que involucra a un sujeto de especial protección y que, pese a haber sido celebrado por un plazo determinado, de conformidad con el principio de primacía de la realidad sobre las formas, envuelve una relación laboral cuyo objeto aún no ha cesado, no basta el cumplimiento del plazo, sino que deberá acreditarse además, el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles. Y es que, en última instancia, lo que determina la posibilidad de dar por terminada la relación laboral en la que es parte uno de estos sujetos es la autorización que para tal efecto confiera la Oficina del Trabajo, entidad que para el efecto examinará, a la luz del principio antes mencionado, si la decisión del empleador se funda en razones del servicio y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le halla dado al vínculo laboral. Cabe entonces preguntarse si la anterior conclusión puede resultar aplicable también a los contratos de trabajo celebrados por la duración de la obra o labor contratada (artículo 45 C. S. T.)”

¹⁸ Sentencia T-575 de 2010, T-772 de 2010 y T-860 de 2010.

contrajo una enfermedad de origen común que le generó una pérdida de capacidad laboral inferior al 50%. En aquella ocasión, la Corte Constitucional concedió el amparo impetrado y ordenó el reintegro del accionante al cargo que venía ejerciendo o a uno que se aviniera a sus especiales condiciones físicas; así mismo, impuso al empleador accionado la sanción prevista en el inciso 2° del artículo 26 de la ley 361 de 1997. En efecto, en las consideraciones de la mentada sentencia, la Corte sostuvo:

“Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada se produjo sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de éste o ésta es la circunstancia de discapacidad que aquel padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral. En consecuencia, el juez estará en la obligación de proteger los derechos fundamentales del peticionario, declarando la ineficacia del despido, obligando al empleador a reintegrarlo y de ser necesario reubicarlo, y en caso de no haberse verificado el pago de la indemnización prevista por el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, deberá igualmente condenar al empleador al pago de la misma.” (Subrayado fuera del texto original).

En el mismo sentido, la Corte constitucional se ha pronunciado respecto de la desvinculación en cargo de carrera en provisionalidad apelando que el mecanismo para garantizar los derechos vulnerados es la tutela ya que otras medidas, como por ejemplo la acción de nulidad y restablecimiento de derechos no proporcionan una protección eficaz y adecuada. En la sentencia T 373 de 2017 la corte lo define así:

DESVINCULACION EN CARGO DE CARRERA EN PROVISIONALIDAD- Procedencia de tutela cuando afecta derechos fundamentales

La Corte Constitucional ha admitido la procedencia excepcional de la tutela para solicitar el reintegro de servidores públicos a los cargos de los que han sido desvinculados, cuando en el caso concreto se advierte la vulneración de un derecho fundamental y se evidencia la ocurrencia de un perjuicio irremediable, toda vez que en estos eventos la acción de nulidad y restablecimiento del derecho no proporciona una protección eficaz y adecuada a los derechos amenazados o vulnerados.

De esta forma, se concluye señor juez, existe una palpable vulneración a los derechos y garantías constitucionales del señor JAIRO SANCHEZ VALDERRAMA atendiendo que se haya en una situación de debilidad manifiesta por las múltiples afectaciones de salud que le impiden tener una calidad de vida digna. Sumado a ello, el despido agrava esta situación ya que le impediría poder acceder a los servicios de salud y un tratamiento continuado a sus enfermedades. Esto la corte lo ha determinado como el principio de continuidad en el servicio

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Artículos 4, 13, 25, 29, 53 y 86 de la Constitución Nacional, El Decreto 2591 de 1991 y 306 de 1992. Convención interamericana de derechos humanos, convenio OIT, Ley 361 de 1997, 1618 de 2013.

JURAMENTO

Manifiesto bajo la gravedad del juramento que ni el suscrito, ni mi poderdante hemos promovido acción de tutela ante otra autoridad judicial por estos mismos hechos.

PRUEBAS

Sírvase señor JUEZ, decretar y tener como pruebas las siguientes:

DOCUMENTALES:

1. Decreto 0772 del 13 de noviembre de 2020 *“Por medio del cual se realizan unos nombramientos en periodo de prueba y se dan por terminados unos nombramientos en provisionalidad”* 3 folios
2. Prórroga de incapacidad médica al señor JAIRO SANCHEZ VALDERRAMA con fecha del 24 de noviembre de 2020. 1 folios
3. Historia clínica del señor JAIRO SANCHEZ VALDERRAMA con fecha del 14 de agosto de 2019. 2 folios
4. Historia clínica del señor JAIRO SANCHEZ VALDERRAMA con fecha del 20 de noviembre de 2020. 2 folios
5. Examen RM COLUMNA LUMBOSACRA con fecha del 21 de noviembre de 2014. 1 folios
6. Examen RM COLUMNA LUMBOSACRA con fecha del 28 de agosto de 2018. 2 folios
7. Historia Clínica del 22 de enero de 2019 con otorrinolaringólogo. 1 folio
8. Historia clínica medicina física de 14 de agosto de 2019. 2 folios
9. Historia clínica del 17 de diciembre de 2020 con Reumatología. 1 folio
10. Historia clínica 28 de agosto de 2020 con ortopedia. 2 folios
11. Historia clínica 24 de enero de 2020 con urología. 3 folios
12. Recomendación ocupacional Dirección Administrativa de Talento Humano del 30 de septiembre de 2019. 1 folio

ANEXOS

1. Poder.
2. Los documentos relacionados en el acápite de las pruebas.

NOTIFICACIONES

Parte demandante:

Las recibo en la Carrera 19 No 13-33 de la ciudad de Bucaramanga, en la Secretaría del despacho y en el correo electrónico: juannicolasgh74@yahoo.es

Mi mandante en la carrera 15 N 20-20 Barrio José Antonio Galán, charalá, Santander y al correo electrónico jairosanchez2602@gmail.com

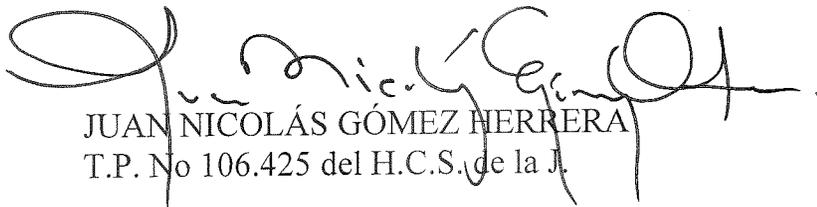
La parte demandada:

- LA GOBERNACIÓN DE SANTANDER y el señor GOBERNADOR en la Calle 37 No 10-30 palacio amarillo de la ciudad de Bucaramanga y en el correo electrónico: notificaciones@santander.gov.co

VINCULACION NECESARIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

- Para tales efectos las recibe en la dirección de correo electrónico y. notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co
- Dirección física en la carrera 14 N.09 -33 Piso 6,7, 10, 11, 12 y 13. Bogotá D.C
- Dirección Territorial Santander, en la Calle 31 No 13-71 de la Ciudad de Bucaramanga.

Atentamente,



JUAN NICOLÁS GÓMEZ HERRERA
T.P. No 106.425 del H.C.S. de la J.