



REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO JUZGADO VEINTE CIVIL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA Bucaramanga, diecisiete (17) de marzo de dos mil veintidós (2022).

Radicado No. 68001-4003-020-2022-00124-00

FALLO

Procede el Despacho a decidir la acción de Tutela interpuesta por el señor **IGNACIO OSORIO CAMACHO** en contra de **M&S SOLUTIONS S.A.S., MINISTERIO DEL TRABAJO – BUCARAMANGA, COMPAÑÍA RSO S.A., E.P.S SANITAS S.A.S.**, siendo vinculada la **FUNDACION OFTALMOLOGICA DE SANTANDER**, con el fin de que se protejan sus derechos fundamentales a la vida, salud, estabilidad laboral reforzada, trabajo, mínimo vital, y la dignidad humana, consagrados en nuestra Constitución Política.

HECHOS

Expone el accionante que cuenta con 46 años de edad, con dos hijos menores, actualmente no posee recursos económicos para asegurar la subsistencia de su familia, ya que no cuenta con empleo, pensión o rentas de cualquier naturaleza.

Aduce que, entre la empresa **M & S SOLUTIONS** y el accionante se suscribió un contrato de trabajo a término fijo (inferior a un año), desde el día 04 de enero de 2021, desempeñándose como mensajero, con un salario de \$908.526.

El 09 de julio de 2021, el actor, luego de sufrir fuertes dolores en su ojo derecho y nublársele la visión, asistió a la **EPS SANITAS** para que fuera tratado por el médico de la entidad. El día 15 de julio de 2021 le fue practicada una cirugía en la Fundación Oftalmológica de Santander, dado que, presentaba alteración de agudeza visual, para lo cual le fue expedida incapacidad por 30 días, con diagnóstico principal de **H330 – DESPRENDIMIENTO DE LA RETINA CON RUPTURA**.

Indica que, le fue practicada una segunda cirugía y le expidieron una incapacidad de 30 días, y posterior a ello se le realizaron otras intervenciones, en general 4 cirugías, de las cuales le fueron expedidas incapacidades médicas pertinentes, todas las cuales fueron radicadas ante la empresa **M&S SOLUTIONS S.A.S.**, para su trámite y correspondiente pago, por tanto, la empresa conocía de la situación de salud que presentaba el actor, máxime que le han sido expedidas incapacidades por más de 160 días.



Argumenta que, la accionada, pese a conocer el estado de salud del actor, no cumplió con las restricciones y/o recomendaciones que envió el médico especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo (Resolución 2346 de 2007) de **COMPAÑÍA RSO S.A.** mediante concepto médico ocupacional.

Refiere que él no podía conducir vehículos automotores, no podía realizar actividades en el cargo asignado (mensajero), y la empresa **M&S SOLUTIONS S.A.S.**, no mantuvo la orden de **REUBICACION LABORAL**, dado que, el día 3 de enero de 2022 le finalizó el contrato de trabajo.

De la misma manera, relata que la empresa desconoció lo conceptuado por el **MINISTERIO DEL TRABAJO** a través de la Circular 049 de 2019 dirigida a las direcciones territoriales de la entidad y, los inspectores del trabajo y seguridad social en todo el país, señalándose los criterios que deben tener en cuenta para autorizar o negar la solicitud de despido de un trabajador en debilidad manifiesta, ya que no existe prueba que acredite que la empresa accionada solicitara la autorización al Ministerio del Trabajo para el despido del actor.

Afirma que el 04 de enero de 2022, la empresa **M&S SOLUTIONS S.A.S.**, lo envió a la **COMPAÑÍA RSO S.A.**, para la práctica de la evaluación médica ocupacional de egreso (Resolución 2346 de 2007), y en dicha evaluación, el médico especialista conceptúa examen de retiro no satisfactorio, pese a lo cual y al conocimiento previo que tenía la empresa **M&S SOLUTIONS S.A.S.**, sobre la complicada situación de salud del actor, corroborado por las indicaciones del médico ocupacional (Examen de retiro no satisfactorio), continuó con la desvinculación del accionante.

Aduce que, con la desafiliación del tutelante al Sistema General de Seguridad Social, el tratamiento y rehabilitación integral se ven en duda, máxime que, actualmente el señor **OSORIO CAMACHO** no se encuentra laborando y su situación económica es precaria, a partir del 03 de enero de 2022, fecha en la cual la empresa **M&S SOLUTIONS S.A.S.**, le finalizó la relación laboral por su estado de salud, no ha conseguido ingresar a laborar a ninguna otra empresa, dado que, no puede realizar actividades para el cargo de mensajero.

Manifiesta que, no cuenta con los recursos para sostener a su familia, ni para el pago de servicios, alimentación, arriendo y demás gastos necesarios para su subsistencia.

PETICIÓN

En concreto, solicita se le tutelen sus derechos fundamentales antes indicados y por consiguiente, se le ordene:

- (i) Declarar **INEFICAZ** el despido del accionante, toda vez que, la empresa **M&S SOLUTIONS S.A.S.**, no solicitó el permiso ante el inspector del trabajo para proceder a realizar terminación del contrato de trabajo del actor, y por encontrarse en un estado de indefensión y de debilidad manifiesta, en razón al deterioro de



su salud, adicional, ya que se encontraba en controles médicos, y aun no se ha llevado a cabo el tratamiento de rehabilitación integral.

- (ii) Se ordene al representante Legal de la empresa **M&S SOLUTIONS S.A.S.**, o quien haga sus veces, se reintegre al señor **IGNACIO OSORIO CAMACHO** dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al fallo, sin solución de continuidad, en el cargo que venía desempeñando, según el dictamen del médico tratante.
- (iii) Se ordene al representante legal de la empresa **M&S SOLUTIONS S.A.S.**, o quien haga sus veces, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al fallo, realice los aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde la fecha que el actor fue objeto del despido, hasta el día que se haga efectivo el reintegro.
- (iv) Se le cancelen los salarios, las prestaciones sociales y vacaciones dejadas de percibir desde el momento que fue objeto del despido del trabajo, hasta el día que se haga efectivo el reintegro.
- (v) Se ordene al representante legal de la empresa **M&S SOLUTIONS S.A.S.**, o quien haga sus veces, que pague a favor del actor una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, al tenor del inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por violación a dicho precepto legal, al no solicitar ni obtener autorización del inspector del trabajo para proceder a la cancelación del contrato de trabajo.

TRÁMITE

Mediante auto de fecha 07 de marzo de 2022, se dispuso avocar el conocimiento de la presente Acción de Tutela, ordenándose efectuar las correspondientes notificaciones al accionado y vinculados a fin que pudieran ejercer su derecho de defensa frente a los hechos generadores de la acción constitucional esgrimida en su contra.

RESPUESTA DE LOS ACCIONADOS Y VINCULADO

1. M & S SOLUTIONS S.A.S., manifiesta que, las incapacidades a que hace alusión el accionante fueron allegadas debidamente a la empresa, cuya última incapacidad fue hasta el 23 de diciembre de 2021. Se realizó un examen post-incapacidad donde se recibe una recomendación, y fue por ello que al momento de ingresar se reubicó en el área de archivo.

Refiere que, la terminación del contrato fue el 3 de enero de 2022, de conformidad con las causales legales establecidas en el Art. 62 del CST, pues desde el mes de noviembre de 2021 se le comunicó el preaviso correspondiente.

Aduce que, respecto a que se requería la autorización del Ministerio de Trabajo, para efectuar la terminación del contrato de trabajo, **NO ES CIERTO**, ya que la



jurisprudencia es clara en señalar que cuando exista una justa causa excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el perjuicio de la discapacidad del trabajador, y a criterio de la sala, no es obligatorio acudir al inspector de trabajo, ya que quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria, soportando una razón objetiva.

Afirma que, es cierto que al culminar la relación laboral con el actor, se procedió a la práctica del examen de egreso, y se conceptuó lo pertinente, y la terminación del contrato de trabajo en ningún momento es atribuible a su estado de salud, porque los motivos de ello fueron de su conocimiento en la carta de terminación, que distan con lo pretendido en esta tutela, porque no existe relación alguna entre el estado de salud y la culminación de la relación contractual.

Informa que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, el accionante no presentaba ninguna recomendación, restricción o incapacidad médica, y que si bien pretende aportar un documento donde se indica que posee un tratamiento médico pendiente, como la valoración médica laboral, este no le fue entregado a la entidad, y fue solo hasta la interposición de esta acción que lo están conociendo, más aún cuando se da fuera de la relación laboral.

Argumenta que, se oponen a otorgar un reintegro a un trabajador que no tiene y no goza de un amparo de estabilidad laboral reforzada, ya que la decisión que se adoptó de terminar el contrato de trabajo se basó en la terminación total de la labor temporal para la que se le contrató.

De la misma manera refiere que, no es por vía de tutela que el accionante pueda reclamar sus derechos presuntamente vulnerados, ya que existe otra vía para realizar su pretensión, toda vez que por este medio se hacen improcedentes sus peticiones, debiendo acudir a la justicia ordinaria laboral, quien debe pronunciarse al respecto.

Por último, acota que existe un lapso de dos meses desde que se terminó la relación laboral entre la empresa y el actor, y fue solo después de transcurrido ese tiempo que el actor procedió a instaurar la acción constitucional, por tanto, no obró el principio de inmediatez. Y es por todas las anteriores razones que solicitan declarar que la entidad no ha vulnerado derecho fundamental alguno y se desvinculen de esta acción.

2. El MINISTERIO DE TRABAJO refiere que, como primera medida, la acción constitucional resulta improcedente frente a la entidad, ya que existe una falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que la entidad no es ni fue la empleadora del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el demandante y ésta, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de este Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.



Refiere que, el accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos, medios judiciales y procesales ordinarios y apropiados, para resolver las controversias que se suscitan en las relaciones laborales, así se desprende de lo previsto por el Código Procesal del Trabajo, que en el artículo 1° determina los asuntos de que conoce la Jurisdicción Ordinaria en sus especialidades laboral y de seguridad social y que se tramitarán de conformidad con dicho Código.

Así mismo, precisa que el Ministerio cumple funciones de policía administrativa laboral bajo los parámetros establecidos en los artículos 485 y 486 del CST, artículos en los cuales se faculta como autoridad para ejercer la vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales y le otorga las atribuciones y dispone las sanciones a imponer con ocasión al incumplimiento de las mismas y en consecuencia, no puede invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el artículo 20. del Código Procesal del trabajo y esta es la razón, para que al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor para declarar los derechos de las partes o dirimir las controversias, función que es netamente jurisdiccional. Y es por ello que, solicita declarar la improcedencia de la acción con relación al Ministerio del Trabajo, y en consecuencia exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilgue, dado que no hay obligación o responsabilidad de su parte, ni ha vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental alguno al accionante.

3. SANITAS EPS relata que, el señor **Osorio Camacho**, se encuentra afiliado al Sistema de Salud a través de la EPS Sanitas S.A.S., en calidad de Cotizante Dependiente, reportando un IBC de \$1.000.000 contando con 172 semanas de antigüedad ante el Sistema de Seguridad Social en Salud. Actualmente, activo por emergencia sanitaria. La EPS le ha brindado al actor todas las prestaciones médico - asistenciales que ha requerido debido a su estado de salud, a través de un equipo multidisciplinario, y acorde con las respectivas órdenes médicas emitidas por su médico tratante.

A su vez, precisa que la **EPS SÁNITAS**, no tiene injerencia frente a los temas de Reintegro laboral, pues esta entidad es la responsable de la administración de la seguridad social en salud y **NO CUMPLE NINGUNA FUNCIÓN COMO EMPLEADOR**.

Afirma que, al actor se le han generado 6 incapacidades, las dos primeras pagadas mediante transferencia electrónica al número de cuenta que la empresa tiene adscrita ante la EPS, para efectos de validación se adjuntan los soportes de pago de las incapacidades, para el caso de las restantes confirma que el empleador **M & S SOLUTIONS SAS**, identificado con el número de Nit 900798032, no ha realizado la solicitud de reconocimiento económico para el pago de las incapacidades, por lo cual se procede a realizar la liquidación, el pago de las incapacidades se generará a favor del empleador.



Concluye lo anterior, solicita ser desvinculado de la acción, toda vez que no existe legitimación en la causa por pasiva y adicional a ello, no se evidencia vulneración alguna de derechos fundamentales al usuario y por el contrario la entidad ha actuado de acuerdo con la normatividad vigente.

4. La **FUNDACION OFTALMOLOGICA DE SANTANDER** manifiesta que, desconoce plenamente los hechos narrados en el libelo tutelar por la parte accionante, pues corresponden a actuaciones de un tercero, es por ello que no estamos legitimados para pronunciarnos sobre los hechos, ni asumir la responsabilidad en las pretensiones, nos atenemos a la estipulado en historia clínica. Por lo demás aduce que frente a la entidad existe una falta de legitimación en la causa por pasiva y solicitan ser desvinculados de la acción.

5. La **COMPAÑÍA RSO S.A.**, guardó silencio sin dar respuesta a la presente acción constitucional.

COMPETENCIA

Este Juzgado es competente para conocer de la presente Acción de Tutela, toda vez que se dan las condiciones de procedibilidad de la acción de que trata el Art. 5° del Decreto 2591 de 1991.

Agotado como se halla el trámite de la presente tutela y observando que no se vislumbra causal que invalide lo actuado, se procede a decidir.

CONSIDERACIONES

La Carta Política de 1991 consagró importantes garantías constitucionales y mecanismos para hacerlas efectivas, entre los cuales se encuentra la Acción de Tutela (Art. 86) diseñada con el objeto de proteger en forma inmediata los derechos fundamentales.

La acción de tutela entonces se erige como el mecanismo oportuno con que cuentan todas las personas para la protección de sus derechos fundamentales constitucionales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por las acciones u omisiones de las autoridades públicas -Art. 86 C.P.- o de los particulares, en los eventos enunciados en el Art. 42 del decreto 2591 de 1991.

Para establecer la procedibilidad o no de la acción de tutela, corresponde al Juez Constitucional analizar cada caso en concreto con miras a determinar el grado de vulneración de los derechos fundamentales del actor, y la eficacia de los mecanismos de defensa con lo que cuenta y si es el caso, impartir la orden necesaria para que cese todo agravio.

1. Problema Jurídico a resolver

¿Se vulneran los derechos fundamentales a la vida, salud, estabilidad laboral reforzada, trabajo, mínimo vital, y la dignidad humana, por parte de la empresa **M & S SOLUTIONS S.A.S.**, al haber terminado el Contrato Individual de Trabajo a Término Fijo Inferior a un año celebrado con **IGNACIO OSORIO CAMACHO**, sin tener en cuenta su estado de salud, su pronóstico médico, y el concepto médico ocupacional con sus respectivas recomendaciones?

2. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

Subsidiariedad de la acción de tutela

El principio de subsidiariedad de la acción de tutela exige el reconocimiento de las competencias jurisdiccionales. El numeral 1º del artículo 6º del Decreto 2591 de 1991 establece expresamente que sólo procede la tutela cuando “el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial”. Entonces, la procedencia de la acción se encuentra condicionada por el principio de subsidiariedad, bajo el entendido de que no puede desplazar los recursos ordinarios o extraordinarios de defensa, ni mucho menos a los jueces competentes en la jurisdicción ordinaria en sus diversas especialidades o contencioso administrativa¹.

Teniendo en cuenta el carácter excepcional de la acción de tutela, la jurisprudencia constitucional sostiene que, por regla general, ésta sólo resulta procedente cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, pues no puede desplazar, ni sustituir los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico. Sin embargo, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha admitido que la acción de tutela resulta procedente, de manera subsidiaria, sólo en el evento en el que los derechos fundamentales resulten afectados o amenazados y los mecanismos ordinarios para su protección resulten: a) ineficaces, b) inexistentes, o c) se configure un perjuicio irremediable.

Tal es así que desde la Sentencia T-1268 de 2005, se indicó que *“dada la responsabilidad primaria que cabe a los jueces ordinarios en la protección de los derechos, la procedencia de la tutela está sujeta a la ineficacia del medio de defensa judicial ordinario, situación que sólo puede determinarse en cada caso concreto”*.

De igual forma, la jurisprudencia constitucional sostiene que en aquellos casos en los 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 principal².

¹ Sentencia T-317 de 2017 M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

² Sentencia T-864 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao Pérez.



De esta manera, si el afectado no ejerció las acciones ni utilizó los recursos previstos en el ordenamiento jurídico para salvaguardar los derechos amenazados o vulnerados, este mecanismo de amparo no tiene la virtualidad de revivir los términos vencidos ni se convierte en un recurso adicional o supletorio de las instancias previstas en cada jurisdicción.

Así, resulta indispensable analizar frente a cada caso, si el ordenamiento jurídico tiene previstos otros medios de defensa judicial para la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados o amenazados, si los mismos son lo suficientemente idóneos y eficaces para otorgar una protección integral y además establecer si fueron utilizados en término para hacer prevalecer los derechos supuestamente vulnerados.

Estabilidad laboral reforzada.

Al respecto, se debe tener en cuenta lo señalado por la Corte Constitucional en la sentencia T-317/17 en la cual se trae a colación y se reitera lo reseñado en la T-519/03, en la que se indica:

“Se puede afirmar entonces que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente.”

Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa.”

En suma, las personas discapacitadas, debido a que se trata de colectivos tradicionalmente discriminados que adicionalmente suelen encontrarse en una posición desaventajada, gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Esto implica que para su despido es necesaria la autorización del Ministerio de la Protección Social, pues de lo contrario dicha decisión no produce efecto alguno.

Adicionalmente, es procedente la acción de tutela cuando se trata de una persona de escasos recursos, que vive exclusivamente de su salario y que logra acreditar que el despido fue consecuencia directa de su estado de salud. En efecto, en estos casos se protege el derecho al trabajo en conexidad con el derecho al mínimo vital, a la no discriminación y a la dignidad humana. No obstante, resulta necesario demostrar el nexo de causalidad entre la desvinculación del trabajador y su estado de salud o incapacidad. A este respecto no sobra recordar que la Corte ha elaborado una serie de reglas en materia de prueba que tienden a equilibrar la posición de las partes en el proceso y facilitan la defensa de los intereses de la persona presuntamente discriminada. (...)”

La Corte Constitucional afirma que, la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor³, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, como por ejemplo las personas con limitaciones físicas sensoriales y psíquicas. La protección constitucional señala se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano otorga a los empleadores en la relación con sus trabajadores, en razón que *con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas.*⁴

La estabilidad laboral reforzada de trabajador en condiciones de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro del estado de salud.

Respecto a la procedencia de la acción de tutela, cuando lo que se persigue con el amparo constitucional es el reintegro laboral, pago y reconocimiento de prestaciones sociales o cualesquiera acreencias laborales, en sentencia T-521 de 2016, la Corte Constitucional reitero lo siguiente:

“(...) LA ESTABILIDAD LABORAL CON SUSTENTO EN LAS AFECCIONES DE SALUD SUFRIDAS POR EL TRABAJADOR. REITERACIÓN DE JURISPRUDENCIA.

50. La Corte Constitucional ha conocido numerosos casos relativos a la estabilidad laboral reforzada producto de los padecimientos de salud sufridos por un trabajador, que le impiden el normal desempeño de sus funciones. Con el propósito de precisar las reglas jurisprudenciales que se han construido a lo largo de los años, se estudiarán los pronunciamientos más recientes que permitan reflejar su estado actual.

³ En este sentido ver las sentencias: T-860 de 2010 y T-226 de 2012, M.P. Humberto Sierra Porto; T-106 de 2015, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-041 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva y T-383 de 2014, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

⁴ Sentencia T-111 de 2012, M.P. María Victoria Calle Correa.



En efecto, (i) se realizará una aproximación a los conceptos de discapacidad, invalidez y debilidad manifiesta, (ii) con el fin de estudiar en una segunda sección los requisitos que se han estructurado para declarar que el empleador ha violado el derecho a la estabilidad laboral reforzada y (iii) al nacimiento de la presunción de discriminación en su contra cuando se han cumplido con las anteriores condiciones. Más adelante, se hará alusión a (iv) la aplicación de este derecho con independencia del tipo de vínculo y al margen del origen de la enfermedad.

(i) Al margen del grado de afectación de salud, 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.

50.1. En la sentencia T-461 de 2015⁵ esta Corte tuvo la oportunidad de conocer cinco procesos de personas que fueron retiradas del trabajo. Uno de los actores padecía trastorno discolumbar; otro se encontraba en tratamiento médico -por sufrir de mareos derivados del VIH/SIDA- al momento en el que no se le renovó el contrato de trabajo a término fijo; un tercer expediente se trataba de un sujeto que después de sufrir un accidente de trabajo había recibido recomendaciones médicas de reubicación; otro actor había sido diagnosticado con un tumor en el abdomen; un último caso, en el que se le terminó a un sujeto en estado de discapacidad un contrato a término fijo con una empresa temporal tras aducir que había finalizado la labor para la que había sido contratado.

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. En un único caso de los expuestos la Sala decidió negar las pretensiones, al comprobar que este proceso sí se surtió y por tanto, el empleador no vulneró derecho fundamental alguno. Para arribar a esta conclusión la Corte consideró necesario diferenciar entre la (i) discapacidad que siendo el género⁶ exige una“(...) restricción o impedimento del

⁵ M.P. Myriam Ávila Roldán.

⁶ En la sentencia T-148/12 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez) se aclaró que “De conformidad con la línea trazada por la Corte en la sentencia T-198 de 2006, recogida por la sentencia T-906 de 2011, “se encuentra establecido que se presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En 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 inválida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa”. / De allí se desprende que si una persona pierde el 50% o más de su capacidad laboral, es inválida y pertenece al grupo más



funcionamiento de una actividad (...)”⁷ dentro del contexto particular del ser humano, (ii) la cual si es severa –mayor del 50% de pérdida de capacidad laboral- configurará una situación de invalidez o (iii) si es menor o no ha sido calificada deberá entenderse como una disminución física, psíquica o debilidad manifiesta que impide el cumplimiento de una función, que en otras condiciones, podría desempeñarse por la persona de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales⁸:

“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”⁹.

En la sentencia T-440 A de 2012¹⁰ 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 reforzada¹¹. 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

amplio de discapacitados; y si pierde menos del 50%, es discapacidad./ Sin embargo, este concepto de discapacidad obliga a que la persona haya sido calificada, exigencia que la jurisprudencia constitucional no ha impuesto a las personas que aspiran ser cubiertas por la estabilidad laboral reforzada. Esto implica, entonces, que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho exclusivo de los discapacitados calificados sino también de los no calificados, pues la discapacidad es una condición comprobable empíricamente en la realidad que no puede sujetarse a una formalidad como el dictamen de las Juntas de Calificación de Invalidez, en estricto apego al principio de la primacía de la realidad sobre las formas (art. 53 de la C.N.).

⁷ Corte Constitucional. Sentencia T-361/08 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla).

⁸ Ibidem.

⁹ 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).

¹⁰ M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

¹¹ 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 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”.



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”¹².

(...)

(ii) La activación de la garantía de la estabilidad laboral reforzada exige que el empleador hubiere conocido de las afecciones de salud del trabajador retirado.

50.2. En la sentencia T-420 de 2015¹³ se analizó, como un presupuesto necesario para la protección de la estabilidad laboral reforzada, la exigencia de que el empleador conozca de los padecimientos de salud sufridos por el trabajador. Al respecto se determinó que, con el fin de evitar la interrupción en un tratamiento médico, el accionante debía ser reintegrado al trabajo debido al “carcinoma basocelular nodular” que padecía y a que el empleador conocía de esta situación en el momento en el que decidió no renovar su contrato. Para la Corte “(...) la garantía del derecho a la estabilidad laboral de un trabajador que presenta alguna limitación física, sensorial o psíquica implica la constatación de los siguientes presupuestos: (i) que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica (ii) que el empleador tenga conocimiento de aquella situación (iii) que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo”¹⁴.

(iii) Se presume la discriminación cuando el empleador, conociendo la situación, retira del servicio a una persona que por sus condiciones de salud es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada.

50.3. Una tercera cuestión que se debe analizar en materia de estabilidad laboral reforzada, se centra en la construcción de la presunción de discriminación en contra del empleador que retira del trabajo a un sujeto que se encuentre en estado de incapacidad – transitorio o permanente-, de discapacidad o de debilidad manifiesta. Si bien esta Corporación exigió en algunos pronunciamientos la carga del accionante en demostrar que el despido había obedecido a una discriminación y que en realidad existía un nexo causal entre la enfermedad padecida y el retiro, esta

¹² Postulado reiterado en la sentencia T-116/13 (M.P. Alexei Julio Estrada).

¹³ M.P. Myriam Ávila Roldán.

¹⁴ Sin embargo, en la sentencia T-029/16 (M.P. Alberto Rojas Ríos) se declaró que de manera excepcional y sólo cuando las circunstancias del caso lo ameriten, el juez de tutela puede ordenar el reintegro así el empleador no tuviera conocimiento de la situación de salud del trabajador, pero no con el fin de evitar una discriminación, sino para garantizar la continuidad en el tratamiento de salud y la eficacia del principio de solidaridad. En su momento se indicó que: “*En vista de ello, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de que son titulares los trabajadores que se hallen en estas condiciones, apareja para los empleadores el deber insoslayable de actuar con solidaridad, como se indicó en precedencia al abordar la protección que les asiste a las mujeres embarazadas, pese al desconocimiento del estado de gravidez por parte patrono*”.

postura fue modificada posteriormente¹⁵.

En la sentencia T-692 de 2015¹⁶ la Corte estudió los casos de dos sujetos a quienes se les terminó -al margen de las afecciones de salud sufridas por ellos- los contratos laborales. El primer proceso tuvo su origen por cuanto a un sujeto que trabajaba en una empresa de lácteos adquirió una enfermedad denominada “brucelosis” y el otro, se relacionó con un accionante que desempeñaba la función de monta cargas y de ayudante de bodegas, quien había sido diagnosticado con una “lesión espoliosis espondiloartrosis”. En ambos casos se decidió conceder el amparo y, en consecuencia, ordenar el reintegro al cargo que venían ocupando. En esta providencia se hizo alusión a la presunción de discriminación y al cambio de jurisprudencia que determinó su nacimiento:

“(…) debe aclararse que si bien en un primer momento la jurisprudencia constitucional impuso como requisito para conceder el amparo a la estabilidad laboral reforzada la prueba de la conexidad entre el despido y la limitación del trabajador, con posterioridad la Corte desarrolló la inversión de esta carga, haciendo recaer sobre el empleador la necesidad de acreditar que el despido tuvo como causa razones distintas a la discriminación del empleado en razón de su debilidad manifiesta.

5.10. Como consecuencia de ello, se estructuró la presunción de despido discriminatorio, en cuya virtud se entiende que si una persona es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada y el empleador no ha logrado desvirtuar que fueron las circunstancias de debilidad manifiesta del trabajador las que dieron origen al despido sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, debe el juez constitucional concluir que con la terminación del vínculo laboral hubo una grave afectación a los derechos del empleado”.

En similar sentido, en la sentencia T-647 de 2015¹⁷ se dispuso que esta presunción aplica aun cuando la persona que solicita la

¹⁵ En la Sentencia T-449/10 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), a modo de ejemplo, tras analizar el retiro de una persona que estaba vinculada a una cooperativa de trabajo asociado y quien empezó a sufrir múltiples padecimientos después de varios accidentes de trabajo, a pesar de haberse esgrimido como causal de retiro la baja productividad en las ventas, se concluyó que: “sobre el acto que dispone la desvinculación de un trabajador en esas condiciones recae una presunción de despido sin justa causa que revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables para la ruptura de la relación además del lleno de los requisitos pertinentes. Para que tenga lugar esa presunción se requiere la existencia de motivos que generen dudas sobre el trasfondo discriminatorio de la medida; que el rompimiento provoque una grave vulneración de derechos fundamentales; y que, en últimas, haya un nexo de causalidad entre el despido y las características de quien es despedido. Es decir, el trabajador afectado por la medida debe pertenecer a uno de los grupos poblacionales que demandan protección reforzada por parte del juez constitucional y debe ser éste el motivo para la finalización del vínculo. Esto permite la intervención del juez de tutela en reemplazo del juez natural. Corresponde al empleador, entonces, acreditar la ausencia de conexidad entre la condición del sujeto y la terminación de la relación laboral”.

¹⁶ M.P. María Victoria Calle Correa.

¹⁷ M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.



estabilidad laboral reforzada no hubiere sido calificada. En esta oportunidad, al estudiar un caso en el que los accionantes sufrían de ciertos padecimientos de salud, pero no contaban con un dictamen de pérdida de capacidad laboral, se retomó la idea en el sentido de determinar que“(…) este Alto Tribunal ha establecido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada, no solo se predica de las personas (en estado de discapacidad) que han sido calificadas, sino también de aquellas que presentan una disminución en su salud. Por consiguiente, los titulares de la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada son todas aquellas personas calificadas o no, que presenten una disminución en su salud física, síquica o sensorial que requieren de una especial consideración, pues la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran hace que el Estado tenga la obligación de garantizar la eficacia real de sus derechos”. De manera que, para esta Corporación si en sede de esta acción constitucional se logra establecer que la terminación del contrato de un trabajador se dio cuando se encontraba en estado de discapacidad, incapacidad o invalidez, sin la autorización de la autoridad competente, se deberá presumir que su causa fue la limitación física, psicológica o sensorial que padece y, por ello, que el despido es discriminatorio.

(iv) La estabilidad laboral reforzada se aplica frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante

50.4. Esta Corporación ha considerado que la garantía de estabilidad es aplicable frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia de si el origen de la enfermedad del trabajador es laboral o común.

a) En la sentencia T-765 de 2015¹⁸ se aclaró que este tipo de estabilidad también se predica de los contratos de trabajo a término fijo y por labor u obra contratada, siempre que se cumplan las exigencias que han sido estructuradas por esta Corporación en los siguientes términos“(…) el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no resulta suficiente para legitimar la determinación de un empleador de no renovar esa clase de contratos o darlos por terminado cuando: (i) subsiste la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador; (ii) el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales; y (iii) se trate de una persona en una situación de debilidad. Por ello, el trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada, no puede ser desvinculado sin que exista una razón objetiva para terminar el vínculo laboral y medie la autorización de la oficina del trabajo, que respalde dicha decisión”.

¹⁸ M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.



(...)

De modo que es irrelevante la fuente de la enfermedad, del estado de discapacidad o de debilidad manifiesta padecida por el actor para evaluar la existencia de la estabilidad laboral reforzada. No sólo aquellos padecimientos de salud que tienen origen en la labor ejercida habitualmente dan lugar a este derecho.

Ha llegado al punto de ser tan irrelevante esta cuestión para la Corte Constitucional, que a modo de ejemplo en la sentencia T-445 de 2014¹⁹, se tuteló el derecho de una mujer que había realizado labores de aseo en un hotel durante más de diecinueve (19) años y fue despedida, no obstante padecer una enfermedad de origen común denominada “coletiasis” y sin que hubiera sido necesario referirse a esta distinción. En dicha oportunidad se afirmó que siendo la solicitante titular de este derecho “(...) no podía ser despedida como resultado de su bajo rendimiento producto de su deteriorado estado de salud, sin que su empleador hubiera acudido a la Inspección del Trabajo para pedir la autorización para despedirla ya que dicha entidad está llamada a verificar que el despido de una persona en situación de discapacidad no obedezca a razones discriminatorias”. (Subraya del Despacho)

Mínimo Vital

En Sentencia T- 008-08 de la Corte Constitucional, se pronunció respecto el derecho fundamental al mínimo vital y a la vida digna, en las siguientes palabras:

“En Primer término, la Corte ha establecido, en esencia, dos presunciones de afectación al mínimo vital. De un lado, cuando se dé un incumplimiento prolongado o indefinido de las prestaciones, estimándose el término de más de dos meses como suficiente para tal efecto y, de otro lado, un incumplimiento aún inferior a dos meses, si la prestación es menor a dos salarios mínimos. Si no se dan las condiciones reunidas en estas hipótesis, aunque no se presuma su afectación, todavía puede considerarse vulnerado el derecho al mínimo vital cuando el actor pruebe aunque sumariamente, que su subsistencia digna se ve conculcada por el incumplimiento.

De no ocurrir las presunciones, la carga estará en cabeza del demandado, ya que es a él a quien corresponde acreditar unos elementos mínimos que están a su disposición o en su poder. La insatisfacción de esa carga acarrea la improcedencia de la acción. Efectivamente, la Corte ha estudiado en una ocasión anterior si en el demandante pesa la carga de probar sus afirmaciones. A esa pregunta respondió que en ciertos eventos de especial indefensión-

¹⁹ M.P. María Victoria Calle Correa.



como es el caso, por ejemplo de las personas en situación de desplazamiento forzado, o de quienes afirman carecer de recursos para sufragar un procedimiento excluido del POS- el juez constitucional debe hacer valer una presunción de veracidad de los enunciados del accionante, pues en la generalidad de los casos, el actor tiene la carga de probar la vulneración de sus derechos fundamentales. Así concluyó:

“En suma, quien instaure una acción de tutela por estimar vulnerados o amenazados sus derechos fundamentales tiene la carga procesal de probar sus afirmaciones; tan sólo en los casos excepcionales, dadas las especiales condiciones de indefensión en que se encuentra el peticionario, se ha invertido jurisprudencialmente la carga de la prueba a favor de aquel”

3. Caso Concreto

En el caso bajo estudio, el señor **IGNACIO OSORIO CAMACHO**, solicita se protejan sus derechos fundamentales a la vida, salud, estabilidad laboral reforzada, trabajo, mínimo vital y la dignidad humana, los cuales considera le están siendo conculcados por la parte accionada **M & S SOLUTIONS S.A.S.**, al haber terminado la relación laboral que da cuenta el contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, según él, debido a su situación de salud, que lo han llevado a varias cirugías, y como consecuencia de ello, ha venido siendo incapacitado constantemente desde el mes de julio de 2021.

En primer lugar, se debe realizar el estudio de procedibilidad de la acción constitucional, para lo cual partimos de la base que, dentro del escrito de tutela, arguye el accionante que, se encuentra ante un perjuicio irremediable, que necesita cese con la presente acción constitucional, ya que no cuenta con los recursos económicos para asegurar la subsistencia de su familia pues no cuenta con empleo, pensión o rentas de cualquier naturaleza, y bajo su cargo y responsabilidad están sus dos hijos menores de edad, los cuales están cursando 5° y 6° grado de escolaridad y no puede continuar con su tratamiento. Además, considera que la terminación del Contrato Individual de trabajo a término fijo inferior a un año, fue en virtud del estado de salud que presenta, ya que es un paciente de 46 años de edad, quien realizaba trabajos de mensajería y a causa de sufrir fuertes dolores en su ojo derecho y nublársele la visión, tuvo que acudir a la EPS para ser tratado de manera pronta, llevándose a cabo varias intervenciones quirúrgicas, afirmaciones todas que se tienen por ciertas en la medida en que no hay prueba alguna que demuestre lo contrario.

Si bien en principio, para esta clase de asuntos existe otro mecanismo idóneo para debatir si existe vulneración a los derechos del actor en su calidad de trabajador que estuvo vinculado a la empresa **M & S SOLUTIONS S.A.S.**, al estar de por medio la interrupción de un tratamiento médico y la manutención de menores de edad, se

considera que es posible realizar un estudio de fondo en ejercicio de esta acción constitucional, en aras de evitar un perjuicio irremediable.

No obstante, debe precisarse que no resulta procedente la presente acción de tutela para el estudio de peticiones encaminadas al reconocimiento y pago de acreencias laborales (salarios, indemnizaciones etc), por tratarse de materias prestacionales y económicas que pueden ser ventiladas ante el juez natural y competente para ello, razón por la que, al respecto, la presente acción constitucional se declarará improcedente, teniendo en cuenta que el actor cuenta con otros mecanismos ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, de los cuales debe hacer uso, en donde se practicará el respectivo debate probatorio en el cual se llegue a la certeza necesaria para determinar si hay lugar o no al pago de salarios dejados de percibir y la causación de alguna indemnización a favor del actor.

Ahora bien, en lo referente al despido del actor y las peticiones encaminadas a su reintegro, para el Despacho se encuentra acreditado que, al accionante no se le renovó su contrato de trabajo, situación que le fue puesta en conocimiento con oficio de fecha 28 de noviembre de 2021 y actualmente, está en estado de indefensión frente a la situación en que se halla, ya que en virtud de la no renovación del contrato, no está afiliado a seguridad social y no percibe ingreso alguno pues, a raíz de los padecimientos de salud que lo aquejan, no ha podido conseguir otro trabajo para solventar sus necesidades básicas y las de su familia, viéndose limitado para continuar con el tratamiento que estaba adelantando para atender su patología.

Sumado a lo anterior, dentro de la presente tutela se comprobó que el señor **IGNACIO OSORIO CAMACHO**, tiene como diagnóstico principal “*H330 DESPRENDIMIENTO DE LA RETINA CON RUPTURA*” según se aprecia en la historia clínica de la Clínica Foscal. También se evidenció que le han realizado varias cirugías, ha sido incapacitado continuamente desde el día 12 de julio de 2021 y hasta el 23 de diciembre de 2021, de manera que para la fecha de entrega de la carta de no renovación de su contrato, el accionante se encontraba incapacitado, asistiendo al médico por intermedio de la EPS, y aun así, la entidad **M & S SOLUTIONS S.A.S.**, decidió no prorrogar el contrato, separarlo de su puesto, situación que termina vulnerando los derechos fundamentales del actor, pues en ningún caso la limitación de una persona en el desarrollo de sus actividades podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral o cualquier opción productiva, tal como lo ha reiterado la Corte Constitucional en diversos pronunciamientos, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

Así las cosas, dado que para la fecha de su desvinculación el accionante se encontraba asistiendo al médico por intermedio de la **EPS SANITAS S.A.S**, para ser tratado por un desprendimiento de la retina con ruptura, con incapacidades continuas a causa de los procedimientos, se concluye que el mismo es acreedor de la



protección constitucional de *Estabilidad Laboral Reforzada*, y por tanto, la terminación de su contrato requería de autorización previa por parte del Ministerio de Trabajo, y como no se acreditó que ello se hubiera dado, esto hace que su despido se torne ineficaz, haciendo procedente su reintegro.

De manera que se concederá el amparo de sus derechos fundamentales a la **estabilidad laboral reforzada**, y por consiguiente, como medida de carácter **TRANSITORIO**, y en aras de evitar un perjuicio irremediable, se le ordenará a la entidad **M & S SOLUTIONS S.A.S.**, que dentro de las cuarenta y ocho horas (48) siguientes a la notificación de la presente providencia, proceda a reintegrar provisionalmente al tutelante en el mismo cargo que venía desempeñando en la empresa, teniendo en cuenta las recomendaciones médicas que, de acuerdo con su estado de salud, se emitan o lleguen a emitir, sin desmejorarlo en las condiciones contractuales que se venían dando, efectuando la afiliación y el pago respectivo al sistema de seguridad social en salud, pensión, riesgos profesionales, que se generen con ocasión a su reintegro, condicionando al actor a que, en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de éste proveído, acuda ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral para que allí definan la situación que acusa como vulneradora de sus derechos, en cuanto constituye ésta un escenario en el cual se resolverá íntegramente el conflicto por él planteado.

Así mismo, se le advierte a la empresa **M & S SOLUTIONS S.A.S.**, que no puede retirar al tutelante de su cargo, sin tener el previo permiso del **MINISTERIO DE TRABAJO**, y que, el incumplimiento a las órdenes impartidas por este Despacho, dará lugar a la iniciación del incidente de desacato con las consecuencias previstas en el artículo 52 del Decreto 2591 de 1991.

Por otro lado, una vez analizado el acervo probatorio allegado a la presente acción constitucional, se constató que no existe vulneración a los derechos fundamentales del accionante por parte de los vinculados **MINISTERIO DEL TRABAJO – BUCARAMANGA, COMPAÑÍA RSO S.A., E.P.S SANITAS S.A.S.**, y la **FUNDACION OFTALMOLOGICA DE SANTANDER**, razón por la cual este Despacho ordenará su desvinculación.

En mérito de lo expuesto, el **Juzgado Veinte Civil Municipal de Bucaramanga**, administrando justicia en nombre de la República y por mandato constitucional,

FALLA:

PRIMERO: TUTELAR el derecho fundamental a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** del señor **IGNACIO OSORIO CAMACHO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 91.478.471, respecto de la empresa **M & S SOLUTIONS S.A.S.**, por lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR a la empresa **M & S SOLUTIONS S.A.S.**, como medida



transitoria en aras de evitar un perjuicio irremediable, en su calidad de contratante, que dentro de las cuarenta y ocho horas (48) siguientes a la notificación de la presente providencia, proceda a reintegrar provisionalmente al señor **IGNACIO OSORIO CAMACHO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 91. 478.491, en el mismo cargo que venía desempeñando en la empresa, en una actividad que tome en cuenta las correspondientes recomendaciones médicas de acuerdo a su estado de salud se emitan o lleguen a emitir, sin desmejorarlo en las condiciones contractuales que se venían dando, efectuando la afiliación y el pago respectivo al sistema de seguridad social en salud, pensión, riesgos profesionales, que se generen con ocasión a su reintegro.

La permanencia en dicho cargo se condiciona a que el accionante, en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de este proveído, acuda ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral para que allí defina la situación que acusa como vulneradora de sus derechos, en cuanto constituye el escenario en el cual se resolverá íntegramente el conflicto por él planteado y sobre sus pretensiones económicas.

De igual manera, se advierte a **M & S SOLUTIONS S.A.S.**, que no puede retirar al tutelante de su cargo antes del vencimiento del término otorgado al actor para accionar ni sin tener el previo permiso del **MINISTERIO DE TRABAJO**, lo anterior conforme a lo expresado en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: DECLARAR IMPROCEDENTE la acción de tutela solicitada por **IGNACIO OSORIO CAMACHO**, en cuanto al reconocimiento y pago de acreencias laborales (salarios, indemnización, etc.), por las razones indicadas en la parte motiva de la presente providencia.

CUARTO: DESVINCÚLESE de la presente acción constitucional al **MINISTERIO DEL TRABAJO – BUCARAMANGA, COMPAÑÍA RSO S.A., E.P.S SANITAS S.A.S.**, y la **FUNDACION OFTALMOLOGICA DE SANTANDER**, por lo indicado en la parte motiva de esta providencia.

QUINTO: NOTIFIQUESE en los términos del artículo 30 del Decreto 2591 de 1991, esta providencia en forma telegráfica o por cualquier medio expedito a la accionante, como a la accionada.

SEXTO: La presente decisión podrá ser impugnada, dentro de los tres (03) días siguientes a su notificación en los términos del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. Si esta providencia no fuere impugnada en tiempo oportuno, envíese la actuación a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

CÓPIESE, NOTIFIQUESE y CUMPLASE.

Cyg//



Firmado Por:

**Nathalia Rodriguez Duarte
Juez Municipal
Juzgado Municipal
Civil 020
Bucaramanga - Santander**

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:

288c1d67076594334e758384a25d293c7054c66f78c66f72caf6294af1957f73

Documento generado en 17/03/2022 10:09:56 AM

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