

ACCIÓN DE TUTELA SEGUNDA INSTANCIA
RAD 1ª. inst. 2020-00355-00
RAD 2ª. inst. 2020-00355-01
ACCIONANTE: CARLOS ANDRES BELEÑO DE LA ROSA
ACCIONADO: PEOPLE SOLUTIONS COLOMBIA LTDA y Otros

CONSTANCIA SECRETARIAL: Entra al Despacho del señor Juez la presente acción tutelar proveniente del Juzgado Tercero Civil Municipal de Barrancabermeja, para proferir la decisión que en derecho corresponda. Barrancabermeja, octubre 26 del 2020.

CARLOS ANDRES GARCIA URIBE
SECRETARIO

**REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO
Barrancabermeja, octubre veintiséis (26) de dos mil veinte (2020)

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede el Juzgado a resolver la impugnación interpuesta por el accionante **CARLOS ANDRES BELEÑO DE LA ROSA**, contra el fallo de tutela fechado 15 de septiembre del 2020, proferido por el JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, dentro de la acción de tutela interpuesta contra la **EMPRESA PEOPLE SOLUTIONS COLOMBIA LTDA, SALUD TOTAL EPS y la ARL SUR**, siendo vinculados de manera oficiosa **LEIDY JULIANA ORTIZ SOGAMOSO** –Jefe de Seguridad y salud en el trabajo de People Solutions Colombia Ltda; **CLINICA REINA LUCIA; UNIDAD CLÍNICA SAN NICOLAS, CLÍNICA LA RIVIERA, MINISTERIO DE TRABAJO –OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA-** .

ANTECEDENTES

CARLOS ANDRES BELEÑO DE LA ROSA, impetra la protección de sus derechos fundamentales a la Salud, Trabajo y Seguridad Social. Peticiona se ordene a las entidades accionadas autorización para la realización de la cirugía ARTROSCOPICA ordena por el médico especialista; así mismo el tratamiento integral de manera continua y oportuna, los viáticos correspondiente a traslados a la ciudad de Bucaramanga; que se prevenga a los accionados de abstenerse de realizar acciones y actuaciones que comprometan o deterioren el estado de salud del trabajador; Que se verifiquen las condiciones laborales del trabajador por parte de un profesional de salud ocupacional, para que no se comprometa más su estado de salud; que una vez realizada las cirugías, tratamientos, terapias y recuperación se ordene a quien corresponda se envíe al accionante a la Junta Regional de Calificación para que sea evaluada su pérdida de capacidad laboral.

Como hechos sustentatorios del petitum narra que se encuentra vinculado a través de contrato a término indefinido con la empresa accionada desde el 4 de junio de 2019 en el cargo de Oficial II, o cadenero ayudante de topografía.

Refiere que el 17 de julio de 2019 sufrió un accidente de trabajo, y fue atendido en el Clínica Reina Lucia otorgándosele 3 días de incapacidad, accidente que fue debidamente reportado ante la ARL SURA como de trabajo y que a la fecha su empleador no le ha entregado el croquis y reporte del accidente y dada las afectaciones de salud se encuentra pendiente un nuevo procedimiento CIRUGÍA ENDOSCÓPICA ARTICULAR.

Indica que pese a ordenársele un trabajo adecuado por parte de la ARL SURA el empleador ha hecho caso omiso a las recomendaciones dadas al trabajador por su ARL, debiendo el accionante caminar un tramo de 3 a 5 kilómetros para cumplir con sus funciones.

Arguye que requiere se le practique la cirugía endoscópica articular pero por sus escasos recursos económicos, no puede sufragar los gastos para la atención médica que requiere de manera particular, ni mucho menos para sufragar los gastos de viáticos, alimentación y hospedaje en caso de requerirlos, en caso que dicho procedimiento deba practicarse en ciudad diferente a la de su residencia.

TRAMITE

Con auto de fecha 2 de septiembre de 2020, el JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, admitió la presente acción de tutela en contra la EMPRESA PEOPLE SOLUTIONS COLOMBIA LTDA, SALUD TOTAL EPS y la ARL SURA, siendo vinculados de manera oficiosa LEIDY JULIANA ORTIZ SOGAMOSO –Jefe de Seguridad y salud en el trabajo de People Solutions Colombia Ltda; CLINICA REINA LUCIA; UNIDAD CLÍNICA SAN NICOLAS, CLÍNICA LA RIVIERA, MINISTERIO DE TRABAJO – OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA- .

.

RESPUESTA DE LOS ACCIONADOS Y VINCULADOS

Los accionados y vinculados contestaron dentro del término de ley la acción constitucional que les fue notificada.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Cumplido el trámite legal, en sentencia del quince (15) de septiembre de 2020, el JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, TUTELO PARCIALMENTE el amparo de los derechos fundamentales invocados por CARLOS ANDRES BELEÑO DE LA ROSA, declarando la carencia actual del objeto por hecho superado frente a la solicitud de fijarse fecha para la realización de la cirugía

ENDOSCÓPICA ARTICULAR, como quiera que dicho procedimiento se realizó; Así mismo ordenó a la ARL SURA el tratamiento integral del accionante, así como asumir los gastos y suministros de alimentación, transporte intermunicipal, transporte interno y hospedaje en caso de requerirlo. No obstante, negó por improcedente las demás peticiones solicitadas por el accionante por lo expuesto en la parte motiva de la sentencia proferida

Dice la Juez *a quo*, que frente a solicitud de calificarse la pérdida de capacidad laboral del accionante, a la fecha no cumple con los requisitos para proceder en tal sentido toda vez que, el accionante solo fue intervenido quirúrgicamente, encontrándose en la etapa de recuperación y que de acuerdo con su evolución, podrán efectuarse las correspondientes solicitudes ante las entidades respectivas.

IMPUGNACIÓN

El accionante **CARLOS ANDRES BELEÑO DE LA ROSA**, impugnó parcialmente el numeral quinto del fallo de primer grado, arguyendo que se debe conceder de manera transitoria y/o provisional la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA mientras se defina su situación por parte de la Junta regional de Calificación de Invalidez, para la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, seguridad social y vida digna razón por la que no existe un hecho superado frente a este punto, pues el trabajador no se encuentra en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud que no permita al fallador declarar la Estabilidad Laboral Reforzada, ya que debe realizarse terapias, cuidados y que además se le otorgue un trabajo adecuado como medida de protección a la recuperación de su salud, mientras es remitido por parte de su EPS o por la ARL SURA a la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN.

CONSIDERACIONES

1.- La acción de tutela se consagró en la Constitución Política de Colombia en su artículo 86, para que toda persona pueda reclamar, ante los Jueces, en todo momento y lugar, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales como quiera que estos resulten amenazados o quebrantados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de particulares por excepción, no obstante limitando su generalidad a que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

2.- La tutela puede ser ejercida por cualquier persona vulnerada o amenazada en sus derechos fundamentales, quien actuará por si misma o a través de un representante o agente oficioso, en este último caso, cuando el titular de los derechos no esté en condiciones de promover su propia defensa, lo cual deberá manifestarse y probarse en la solicitud. La legitimación de la accionante resulta evidente frente a los derechos que se dice vulnerados, y de la accionada entidad empleadora de la actora.

2.1. El artículo 25 de la Constitución Política señala que el “*trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas*”. Sin embargo lo anterior no significa que cualquier controversia que surja en torno a este derecho constitucional sea tutelable, ya que el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas, cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral, y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, por lo que afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual.

2.2. La Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Civil, en sentencia del 13 de marzo de 2015, M.P. DR. LUIS ARMANDO TOLOSA VILLABONA, proceso radicado al No. 68001-22-13-000-2015-00010-01, STC2844-2015, expuso frente al requisito de la subsidiariedad:

“...2. Luego de analizado el expediente, se advierte la improcedencia del resguardo deprecado por ausencia del principio de subsidiariedad, porque la actuación enunciada no es censurable por esta vía extraordinaria, para ello, el gestor tiene la posibilidad de acudir ante la jurisdicción laboral, a través del proceso ordinario estatuido en el Capítulo XIV del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Esta Sala enfáticamente ha reiterado la improcedencia de salvaguardas encaminadas a reclamar prestaciones de carácter laboral¹, relacionadas con el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, ni al reintegro suplicado por el petente, por tratarse de cuestiones que requieren el trámite y comprobación propio de los instrumentos judiciales ordinarios.

En efecto, es menester acudir a dichos juicios, porque es en ese escenario donde pueden ventilarse y debatirse con amplitud los hechos narrados por el gestor, en aras de establecer si hay lugar a acceder a las pretensiones antes esbozadas o si, por el contrario, la compañía atacada no está obligada a ello.

Al respecto la Sala ha puntualizado:

“(...) [Cuando se trata de pretensiones (...) de orden laboral, la Sala ha reiterado la improcedencia (...), [pues] ‘(...) la subsidiariedad que por antonomasia caracteriza el ejercicio de la acción de tutela, es requisito que en el presente asunto no puede predicarse, en la medida en que, ciertamente, (...) la accionante contaba con la posibilidad cierta y efectiva de acudir a la jurisdicción (...) laboral, la cual, conforme a normas que incluso encuentran respaldo constitucional, es quien ostenta la competencia para (...)’” ello².

*3. Al margen de lo expresado en antelación, debe destacarse que el supuesto menoscabo a “(...) **la estabilidad laboral reforzada** (...)” del tutelante, en su condición de discapacitado, no se encuentra demostrado, por lo cual el resguardo de esa prerrogativa es improcedente.*

La mera enunciación de las patologías adolecidas por Valbuena Romero, acompañadas de historias clínicas e incapacidades, no revisten la entidad suficiente para acreditar la discapacidad o limitación alegada, que lo haría beneficiario de las medidas especiales de protección estatuidas en la regla 26 de la Ley 361 de 1997³...”

¹Véase, entre otras, la sentencia STC14153 de 17 de octubre de 2014.

²COLOMBIA, CSJ. Civil. Fallo de 20 de mayo de 2008, exp. 00066-01, reiterado el 18 de diciembre de 2012, exp. 00165-01, reiterada el 22 de mayo de 2014 en sentencia STC6408-2014.

³“(...) Artículo 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, 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”.

“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

2.3. En el mismo sentido se pronunció el Honorable Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bucaramanga, en sentencia del 15 de enero del 2014, M.P. Dr. RAMON ALBERTO FIGUEROA ACOSTA, acción constitucional de VÍCTOR OMAR GUARÍN RUEDA, contra LA NUEVA EPS, expuso:

*"...Corolario de lo anterior se tiene que el objeto de la impugnación interpuesta por el accionante, con la cual pretende que se reconozca directamente por esta vía excepcional su derecho al reintegro y demás, pierde razón de ser al estar predeterminado. **Además que, en todo caso el asunto no es del resorte del Juez Constitucional, salvo que, por su relación directa con la protección de otros derechos fundamentales el no reconocimiento puede dar lugar a un perjuicio irremediable**, aspecto que en el caso de marras no se probó en momento alguno en el plenario por lo que no podría intervenir el juez en su solución y que, en todo **vías ordinarias ante el Juez laboral competente para determinar si la accionante tiene derecho a lo que hoy reclama...**"*

3.- Frente al tema que nos entretiene, la jurisprudencia constitucional y local, han decantado el principio de subsidiariedad que rige la acción de tutela, así como la acreditación de la relación de causalidad del estado de salud del accionante. Acreditadas estas situaciones, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor.

3.1.- Lo anterior porque, en principio **no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral**; sin embargo, frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral.

3.2. La Corte Constitucional, en sentencia T-383 de 2014, frente al tema relacionado con el derecho a la estabilidad reforzada de personas en situación de discapacidad, ha reiterado que:

"Como primera medida, resulta necesario recordar que tal como lo establece el artículo 53 de la Constitución Política, uno de los principios constitucionales que debe orientar todas las relaciones laborales es la estabilidad en el empleo, como garantía fundamental en el marco de un Estado Social de Derecho. Este principio cobra importancia teniendo en cuenta que el fin que persigue es garantizar la primacía de los derechos inalienables de la persona. En efecto, en virtud del artículo 13 de la Constitución Política, el derecho a la igualdad impone al Estado la obligación de salvaguardar, de manera preferencial, los derechos de aquellas personas que, por su condición física o mental, están en alguna circunstancia de debilidad manifiesta.

*El constituyente veló por que el modelo político del Estado Social de Derecho se fundara en la prevalencia del ser humano y su dignidad, teniendo, como uno de sus fines principales, que se protegiera de manera especial a la mujer en estado de gravidez, **a las personas con discapacidad**, a las personas de la tercera edad, a los niños, entre otros **sujetos en situación de vulnerabilidad**. Como consecuencia de lo anterior, en el ámbito de las relaciones laborales se estableció que se encuentra proscrita toda terminación del vínculo laboral que tenga un nexo con el estado de salud de una persona. En caso contrario, la objetividad de la causal del despido debe verificarse por la autoridad laboral competente. En virtud de la nombrada protección, no puede procederse al despido de los trabajadores que sufran **alguna discapacidad** sin que se haya obtenido, previamente, la **autorización del Ministerio de la Protección Social**.
[...]*

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 (...)"

Por otro lado, en el sentido negativo, se ordena que ninguna persona con alguna limitación mental o física puede ser despedida ni puede darse por terminado su contrato por razón de su limitación, a menos que exista de por medio una previa autorización de la oficina de Trabajo.

[...]

Igualmente, en el mismo pronunciamiento [T-198/2006], se deja claro que la protección en mención no solamente es predicable: de las personas que se encuentran ya en situación de discapacidad al momento de iniciar la relación laboral, sino que también cobija a cualquier trabajador que sufre, durante la ejecución de su contrato cualquier mengua que le impida continuar con sus labores, no siendo necesario que exista, de por medio, la calificación del padecimiento del trabajador.

[...]

Teniendo en cuenta lo anterior, y para reforzar la protección de la estabilidad laboral reforzada, en la Sentencia T-225 de 2012, el Tribunal Constitucional indica que el despido de una persona que se encuentra en condiciones de vulnerabilidad en razón del estado de gravidez, fuero sindical o de aquellos- que sufren limitaciones o pérdidas de la capacidad laboral, opera en su favor una presunción de despido sin justa causa, la cual revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables que prueben la necesidad de la ruptura de la relación laboral, es decir el empleador debe acreditar la ausencia de conexidad entre la condición del sujeto y la terminación del contrato de trabajo.

[...]

En suma, la jurisprudencia ha indicado que el juez constitucional debe verificar cuando está en presencia de una posible vulneración del derecho a la estabilidad laboral de una persona vulnerable por su condición física o psicológica. En este sentido, se han fijado las siguientes reglas:

- "(i) Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta;
- (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y
- (iii) Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social [o la autoridad de trabajo correspondiente]."

Con relación a lo anterior, es conveniente hacer alusión a la figura de la reubicación, otra obligación que se desprende del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y que recae sobre el empleador cuando se ha despedido al trabajador incapacitado sin autorización del Ministerio de Trabajo. A este respecto se refiere la Corporación en la Sentencia T-1040 de 2001. En dicho pronunciamiento, se consagró una excepción al deber de reubicación por parte del trabajador en los siguientes términos:

"En efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación,"

Finalmente, en cuanto a la situación de discapacidad o de debilidad manifiesta en que debe encontrarse el trabajador para que sea necesario pedirse autorización al despedirlo, cabe hacer alusión a lo establecido en sentencia T-018 de 2013, en la cual, se reitera lo manifestado en sentencia C-824 de 2011, donde se advirtió que no solo las personas con discapacidad severa son destinatarias de la protección de la estabilidad laboral reforzada y de las demás prestaciones establecidas en la Ley 361 de 1997. Así, se incluyen como beneficiarias de dicha protección las personas con una limitación leve y moderada, de modo que "la referencia específica que hace el artículo 1° de la Ley 361 de 1997, a las personas con limitaciones 'severas y profundas' no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7°, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2°, 3° y 4° de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental

se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que, por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada". [...]

3.3 Así mismo, mediante sentencia T 041-19 del 4 de febrero de 2019 indica cuales sujetos son considerados en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud, y al respecto ha establecido que un trabajador que pueda catalogarse como persona con discapacidad, con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y en general todas aquellos que *“(a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.**”* Negrillas fuera del original.

4.- El principio de la estabilidad reforzada en el empleo se erige como una medida que permite a las personas en situación de discapacidad no ser discriminadas en razón de sus condiciones de salud, garantizando además que puedan contar con los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad en el tratamiento médico.

4.1.- La estabilidad laboral reforzada es la figura jurídica que protege al trabajador de ser despedido sin una causa objetiva cuando se encuentra en debilidad manifiesta por circunstancias que la ley ha señalado, y los casos en que un trabajador goza de estabilidad laboral reforzada tenemos las siguientes:

- Estabilidad laboral por fuero de maternidad

Las mujeres en estado de embarazo y en periodo de lactancia al tenor de lo dispuesto por el artículo 239 del código sustantivo del trabajo.

- Estabilidad laboral reforzada por fuero sindical

Los trabajadores sindicalizados que gozan del fuero sindical según el artículo 405 del código sustantivo del trabajo, y respecto a los señalados por el artículo 406 del mismo código.

- Estabilidad laboral reforzada en trabajadores discapacitados

Los trabajadores con discapacidades o limitaciones físicas o mentales de acuerdo al artículo 26 de la ley 361 de 1997, gozan de estabilidad laboral reforzada que impide su despido en ocasión a esa discapacidad sin la previa autorización del ministerio del trabajo.

4.2.- La PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA procede cuando se pretende el despido del trabajador sin que exista una justa causa objetiva, es decir, lo que busca esta figura es impedir que un empleado sea despedido por condiciones que no tienen que ver con su desempeño en el trabajo y en el presente caso el accionante actualmente se encuentra laborando y no cumple con las circunstancias ya señaladas para obtener este derecho.

5.- La Corte ha sostenido que la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta, se cimienta en una serie de postulados esenciales que giran en torno a la posibilidad de acceder en igualdad de condiciones a un empleo, a la imposibilidad de despedir a un sujeto de especial protección en razón de su condición, además de garantizar la permanencia en el trabajo hasta cuando se configure una causal objetiva que justifique el despido y, finalmente, al hecho de que la desvinculación de este trabajador esté mediada por la autorización de la Oficina de Trabajo.

6.- En el caso *sub examine*, se puede advertir a todas luces que no se cumplen los presupuestos jurisprudenciales para amparar el derecho fundamental a la **estabilidad laboral reforzada** del señor CARLOS ANDRÉS BELEÑO DE LA ROSA, pues en el presente caso el accionante cuenta con asistencia médica de su EPS SALUD TOTAL, institución a la cual se encuentra afiliado y en la que actualmente obtiene la atención en salud, tampoco se encuentra **en una situación grave**, toda vez que ya le fue realizada su intervención quirúrgica y se encuentra en etapa **de recuperación** para que a través de su ARL SURA se pueda determinar las circunstancias laborales acordes a su estado de salud.

7.- Bajo estas circunstancias, acierta la juez *a quo*, al determinar que la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA procede con el lleno de unos requisitos para determinarla y en el presente caso estos no se encuentra demostrados para determinarla.

8.- Las consideraciones anteriores son suficientes para CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia proferida por el *a quo*.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANCABERMEJA** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Barrancabermeja de fecha 15 de septiembre de 2020, dentro de la acción de tutela instaurada por el accionante **CARLOS ANDRES BELEÑO DE LA ROSA**, contra la **EMPRESA PEOPLE SOLUTIONS COLOMBIA LTDA, SALUD TOTAL EPS y la ARL SURA**, siendo vinculados de manera oficiosa **LEIDY JULIANA ORTIZ SOGAMOSO – Jefe de Seguridad y salud en el trabajo de People Solutions Colombia Ltda; CLINICA REINA LUCIA; UNIDAD CLÍNICA SAN NICOLAS, CLÍNICA LA RIVIERA, MINISTERIO DE TRABAJO –OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA-**, por lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE esta decisión a las partes comprendidas en este asunto, conforme a lo previsto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1.991 y comuníquese la decisión a la Oficina Judicial de primer grado.

TERCERO: REMÍTASE el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

CESAR TULIO MARTINEZ CENTENO

JUEZ

**JUEZ - JUZGADO 002 DE CIRCUITO CIVIL DE LA CIUDAD DE
BARRANCABERMEJA-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:

e9359280db718817e458c0609725707adc8a76e0578f49f59ec5102caa3c9b9d

Documento generado en 26/10/2020 10:45:55 a.m.

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>