



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

**JUZGADO CIVIL CON CONOCIMIENTO EN PROCESOS LABORALES  
DEL CIRCUITO JUDICIAL DE GIRARDOTA**  
**Girardota- Antioquia, seis (06) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).**

Radicado:	05-079-40-89-002-2023-00430-01
Proceso:	Acción de Tutela
Accionante:	JOHN ALBERTO GRISALES SALAZAR
Accionada:	FOCOLSA S.A.S
Sentencia:	G:154 T2inst: 64

## 1. OBJETO DE LA DECISIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991, reglamentario de la tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política de 1991, en la oportunidad legal correspondiente, procede este Despacho a resolver la impugnación formulada por **JOHN ALBERTO GRISALES SALAZAR**, frente a lo dispuesto en la sentencia calendada el 02 de septiembre de 2020, proferida por la Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Barbosa - Antioquia, dentro de la acción de tutela que instaurara **JOHN ALBERTO GRISALES SALAZAR**, contra **FOCOLSA S.A.S.**

## 2. ANTECEDENTES

### 2.1. De los hechos y pretensiones de la tutela

**JOHN ALBERTO GRISALES SALAZAR**, actuando a través de apoderado judicial, promovió acción de tutela en la que reclama la protección de sus derechos fundamentales, A LA VIDA DIGNA, MINIMO VITAL, IGUALDAD, DEBIDO PROCESO, que considera vulnerados por la accionada, ante el traslado a otro centro de trabajo.

Fundamentó la acción en los siguientes hechos relevantes:

Afirma que en la actualidad tiene un contrato laboral vigente con la empresa accionada, desempeñándose como operario 4, que la relación laboral que inicio el día 11 de noviembre de 2015, y que devenga un salario mínimo legal mensual vigente, desempeñando su labor en la sede del Municipio de Barbosa (Antioquia).

Indica que el día 27 de agosto de 2021, sufrió un accidente de tránsito, el cual le generó graves y serias lesiones carácter permanente, diagnosticado con fractura de la epifisis inferior del humero, y fractura del pulgar, lesiones que le genera limitaciones físicas, tanto así, que se encontró que lo tiene incapacitado un total de 751 días de incapacidad continua y fue calificado con una pérdida de capacidad laboral del 34.32%, la cual se encuentra pendiente de que se resuelva el recurso de apelación.

Señala que por disposición del médico tratante su incapacidad médica finalizaría por lo que tuvo que reincorporarse a su vida laboral con restricciones laborales, que el 28 de septiembre de 2023, la accionada le definió las labores que tenía que desempeñar en virtud de su reincorporación y que debía hacerlo en la sede de Caldas, en donde este nunca había trabajado, a lo que no estuvo de acuerdo.

Asevera que su reincorporación puede realizarse en la sede de Barbosa, en donde puede realizar otras funciones distintas a las que realizaba como operario, que le hizo saber a la accionada que con la reincorporación en la sede de Caldas le estaría desmejorando su calidad de vida y le estaría afectando derechos fundamentales, pues, no solo, debe gastar para su desplazamiento un valor \$26.800, sino que está

dedicando aproximadamente 6 horas en los solos recorridos, pero que a ello la empresa le indicó que no era posible, que la solución era que se mudara entonces a vivir a Caldas.

A lo anterior señala que no es posible, que la fecha vive en la vereda las lajas del Municipio de Barbosa, en casa propia, que el mudarse al Municipio de Caldas le implicaría pagar arriendo, trasladar sus hijos del colegio, que sus gastos allá no serían los mismos, lo que afectaría su mínimo vital pues devenga un salario mínimo y es el único que solventa los gastos del hogar.

Afirma que la actitud de la empresa al no reincorporarlo en la sede de Barbosa, pudiendo hacerlo, y optar por la sede de Caldas con la intención de aburrirlo para que renuncie, le afecta sus derechos fundamentales.

Así, concreta sus pretensiones:

- Se tutelen los derechos constitucionales y fundamentales vulnerados y en consecuencia se ordene a FOCOLSA S.A.S., su reincorporación laboral en la sede de Barbosa Antioquia.

## **2.2. Del trámite en la primera instancia**

La tutela fue admitida por el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Barbosa-Antioquia, el día 09 de octubre de 2023, concediéndole un término perentorio de 2 días a la accionada para que allegara el escrito de respuesta.

### **2.2.1. La respuesta de FOCOLSA S.A.S**

En contestación de la tutela la accionada indica que es cierto el vínculo laboral, el salario devengado y el cargo de operario, pero aclara que el accionante fue contratado para laboral en la planta de Caldas, sólo que en el ejercicio del lus Variandi, el empleador puede organizar su producción rotando los trabajadores entre ambas Plantas dependiendo de la productividad y en el presente caso dicho lus Variandi se aplica para garantizar la salud del accionante.

Afirma que la única solución posible para garantizar la salud del accionante y dar cumplimiento a las restricciones y recomendaciones médicas, es su reubicación en la Planta de Caldas, ya que los cargos y funciones de la Planta de Barbosa no se ajustan a las mencionadas restricciones y recomendaciones, conforme las fichas de cargos con funciones y riesgos y certificaciones Salud ocupacional.

Señala que constituye una afirmación temeraria y sin fundamento, el dicho de que la empresa lo hace con la intención de aburrirlo para que renuncie, al contrario, lo hace para preservar su salud e integridad física.

## **2.3. De la sentencia de primera instancia**

La funcionaria de primer grado profirió sentencia el 17 de octubre de 2023, negando el amparo de los derechos fundamentales invocados. Para sustentar esta decisión, en síntesis, hace un recuento de la procedencia de la acción de tutela, de la estabilidad laboral reforzada y de la reubicación laboral.

Al hacer el análisis del caso concreto, señala que del material probatorio acercado al expediente se vislumbra que el accionante goza del fuero de estabilidad laboral reforzada en atención a sus condiciones de salud o debilidad manifiesta, que le impiden o dificultan sustancialmente la realización de sus labores, que, por esta razón, al reincorporarse laboralmente le fue asignado un nuevo oficio, el de supernumerario de patio.

Que esa judicatura encuentra que la reincorporación en una sede diferente a la que se desempeñó antes del accidente de tránsito, no desconoce o pone riesgo los derechos fundamentales ya que con ello se garantiza el cumplimiento de las restricciones laborales, pues las actividades que desempeñan los empleados de la sede de Barbosa, no son compatibles con las recomendaciones laborales, es decir, por sus condiciones especiales de salud no puede desempeñarse en la planta ubicada en el Municipio de Barbosa y por último, constituiría una carga

desproporcionada e inconsulta ordenar el reintegro en la planta de Barbosa, por cuanto, esto implicaría a la creación adicional de un cargo, con funciones que no se tiene certeza si sean necesarias y operables en esa planta, razón por la cual el derecho a la reubicación debe ceder al interés legítimo del empleador.

Finalmente concluyó que no existe vulneración a los derechos fundamentales invocados, por cuanto la reubicación del señor John Alberto Grisales Salazar, pretende garantizar que el proceso de reincorporación se realice en un ambiente laboral que permita el cumplimiento de las restricciones fijadas por el cuerpo médico, en la valoración realizada el 3 de octubre de 2023.

#### **2.4. De la impugnación**

JOHN ALBERTO GRISALES SALAZAR una vez notificado de la sentencia de tutela y dentro del término legal, formuló impugnación, y concretó su inconformidad en el hecho de que de manera errónea el Juzgado desestimó el amparo con base en la respuesta que emitiera la empresa accionada, pues no verificó las circunstancias que rodearon la reincorporación laboral, no fue corroborado por la juez de tutela que la sede de Barbosa, no tenga un solo cargo acorde para reincorporar el trabajador, que en dicha sede solo cuenta con tres cargos y que estos no se puedan desempeñar por el trabajador, situación que pudo haber sido corroborado por la juez de tutela, pudiendo hacerlo, requiriendo certificación de estos cargos, e incluso de ser necesario realizar la verificación ocular.

Afirma que se pasó por alto que la labor siempre se desempeñó en la planta de producción de Barbosa, que la reubicación en la Sede de Caldas afecta su mínimo vital, que el traslado desde la Vereda las Lajas, del Municipio de Barbosa (Ant) hasta la sede de la empresa en Caldas, diariamente le representa en tiempo de desplazamiento de 5 horas al día, las cuales no se compadecen con la media hora que se demora de su casa a la Planta de Barbosa.

Señala que la empresa tiene varios cargos, o funciones en la planta de Barbosa que perfectamente podrían ser desempeñado por este, como el manejo de una máquina que se encarga de cargar la madera, y que ello se hace de manera remota, y a control remoto, lo que garantizaría el estado de salud del trabajador.

Finalmente señala que el principio de ius variandi, que se aplica en los contratos laborales, sea discrecional del empleador, o que este da derecho a desmejorar al trabajador, afectando su mínimo vital y el de toda su familia y por el contrario, esta debe guardar relación con la protección del trabajador respecto, a sus derechos y garantías del orden constitucional y legal.

#### **2.5 Pruebas en Segunda Instancia**

Por auto del 23 de noviembre de 2023, se dispuso oficiar a la ARL COLMENA, para que se sirviera allegar al despacho la siguiente información:

- a. Cuantos empleados conforman la empresa FOCOLSA S.A.S.
- b. En cuantas empresas y/o plantas desarrolla su actividad comercial, y en donde se encuentran ubicadas.
- c. En cuantas empresas y/o plantas desarrolla su actividad comercial en el Municipio de Barbosa- Antioquia.
- d. Cuantos empleados de la empresa FOCOLSA S.A.S., laboran en la planta del Municipio de Barbosa- Antioquia.
- e. Indicar si ya fue realizada la consulta por medicina laboral post incapacidad y análisis del puesto de trabajo del señor John Alberto Grisales Salazar, de ser así, allegar el resultado de la misma.
- f. Aportar el estudio del análisis del riesgo de todos los puestos de trabajo de la empresa FOCOLSA S.A.S., en la planta del Municipio de Barbosa- Antioquia

Que en respuesta del 27 de noviembre del presente año la ARL COLMENA indicó que FOCOLSA S.A.S., cuenta con 75 empleados activos, que esta tiene 5 sedes y una sola de ellas en el Municipio de Barbosa- Antioquia, que en dicha planta laboran

Respuesta. solo en una, Barbosa.6 Empleados, que consultados sus sistemas de información, evidencian que el Señor John Alberto Grisales Salazar, no cuenta con reporte de accidente de trabajo o enfermedad laboral en esta ARL, que pueda ser objeto de atención y finalmente señala que el análisis de puestos de trabajo se encuentran legalmente definidos como una responsabilidad del empleador, el desarrollo normativo frente a la seguridad y salud de los trabajadores cuenta con estipulaciones contenidas en el Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015.

## **El Problema Jurídico**

Atendiendo a las pretensiones contenidas en el escrito tutelar, a las afirmaciones defensivas de la accionada, a las pruebas allegadas, y al fallo de primera instancia proferido por la Juez Segundo Promiscuo Municipal de Barbosa, debemos establecer primeramente la procedibilidad de la acción, en punto al requisito de la subsidiariedad, de la inmediatez y de la existencia de un peligro que se ocasione un perjuicio irremediable al accionante, que haga necesaria la intervención del juez de tutela ante la presunta afectación de derechos fundamentales del actor.

Si ese primer examen es positivo a los intereses del accionante, entonces corresponderá a este despacho determinar si la actuación de la accionada FOCOLSA S.A.S., al realizar la reincorporación laboral a otro centro de trabajo al Municipio de Calda, es violatoria del derecho fundamental al *Ius Variandi*, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada.

## **CONSIDERACIONES**

### **3.1. De la competencia**

Sea lo primero determinar, que acorde a lo establecido por el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, por la naturaleza del asunto objeto de la acción y el lugar de ocurrencia de los hechos fundamento de la misma, es competente este estrado judicial para conocer y decidir respecto a la acción de tutela atrás referenciada **por vía de impugnación**, contra la decisión judicial proferida por el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Barbosa, Antioquia.

### **3.2. Análisis jurídico y Constitucional**

#### **3.2.1 Generalidades de la acción de tutela**

La acción de tutela constituye uno de los más importantes mecanismos de garantía de los derechos constitucionales fundamentales al alcance de toda persona para la defensa de los derechos de carácter fundamental, siempre que hayan sido violentados o amenazados por una autoridad pública y por los particulares, en los eventos expresamente autorizados en el art. 86 de la C.N., y se orienta, en esencia, a la garantía y protección de estos derechos mediante la aplicación directa de la Constitución, a través de un procedimiento expedito y sumario.

La tutela tiene como dos de sus caracteres distintivos esenciales los de la subsidiariedad y la inmediatez; el primero por cuanto tan solo resulta procedente instaurar la acción cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se promueva como mecanismo transitorio, para evitar un “perjuicio irremediable”, que sea inminente, grave y de tal magnitud que requiera de medidas urgentes e impostergables; el segundo puesto que no se trata de un proceso sino de un remedio de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad, concreta y actual del derecho sujeto a violación o amenaza.

Respecto al tema de la subsidiariedad la Corte Constitucional en sentencia T-342 del 14 de mayo de 2012, Magistrado Ponente Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB, se indicó:

### **“2.1.1. Cumplimiento de los requisitos de inmediatez y subsidiariedad para la procedencia de la acción de tutela.”**

La acción de tutela es un mecanismo de protección de derechos fundamentales cuyas características y condiciones son definidas por la misma Carta Política. Dentro de estos requisitos se encuentran la subsidiariedad y la inmediatez.

De acuerdo a la jurisprudencia de esta Corporación<sup>1</sup>, la tutela tiene un carácter subsidiario porque existe la necesidad de que en cada caso concreto se acredite que el afectado no cuenta con otro mecanismo de protección de sus derechos o que, en razón a la inminencia de un perjuicio irremediable, “(...) dicho instrumento pierde su idoneidad para garantizar la eficacia de los postulados constitucionales, caso en el cual la Carta prevé la procedencia excepcional y transitoria.”<sup>2</sup>

(...)

#### **2.1.1.1. Del requisito de subsidiariedad**

El principio de subsidiariedad está consagrado en el inciso 4º del artículo 86 de la Constitución, que establece que “Esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”.

En este orden de ideas, existiendo otros mecanismos de defensa judicial que resulten más eficaces para la protección reclamada, se debe recurrir a ellos antes de pretender el amparo por vía de tutela, razón por la cual esta acción no puede desplazar los mecanismos específicos de defensa previstos en la correspondiente regulación común.<sup>3</sup>

Por tanto, cuando una persona acude a la administración de justicia en aras de buscar la protección de sus derechos, no puede desconocer las etapas procesales contempladas en el ordenamiento jurídico para el caso específico.<sup>4</sup> Lo anterior por cuanto la tutela no es un mecanismo alternativo que reemplace los procesos judiciales o adopte decisiones paralelas a la del funcionario que está conociendo de un determinado asunto radicado bajo su responsabilidad.

En consecuencia, ha entendido esta Corporación que “(...) de perderse de vista el carácter subsidiario de la tutela, el juez constitucional, en este ámbito, no circunscribiría su obrar a la protección de los derechos fundamentales sino que se convertiría en una instancia de decisión de conflictos legales. Nótese cómo de desconocerse el carácter subsidiario de la acción de tutela se distorsionaría la índole que le asignó el constituyente y se deslegitimaría la función del juez de amparo.”<sup>5</sup>

### **3.2.2 Del requisito de la inmediatez**

De acuerdo con la doctrina constitucional, el análisis del principio de inmediatez debe partir de tres premisas: i) *la inmediatez es un principio que busca proteger la seguridad jurídica* y garantizar la protección de los derechos fundamentales de terceros, que puedan verse afectados por la interposición de la acción de tutela dentro de un tiempo que no es razonable; ii) *en la razonabilidad, se deben tener en cuenta las particularidades de cada caso concreto*. Y; iii) el concepto de “plazo razonable” se predica de la naturaleza misma de la *acción de tutela*, en tanto ésta

<sup>1</sup> Ver las sentencias T-449/98, M.P. Alfredo Beltrán Sierra y T-300/04, M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

<sup>2</sup> Sentencia T-313 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño.

<sup>3</sup> Sentencia T-680 de 2010. M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

<sup>4</sup> En Sentencia T-313 de 2005, M.P. Jaime Córdoba Triviño se estableció: “En efecto, la Constitución y la ley estipulan un dispositivo complejo de competencias y procesos judiciales que tienen como objetivo común garantizar el ejercicio pleno de los derechos constitucionales, en consonancia con el cumplimiento de los demás fines del Estado previstos en el artículo 2 Superior. Por tanto, una comprensión ampliada de la acción de tutela, que desconozca el requisito de subsidiariedad, vacía el contenido de las mencionadas competencias y, en consecuencia, es contraria a las disposiciones de la Carta Política que regulan los instrumentos de protección de los derechos dispuestos al interior de cada una de las jurisdicciones.”

<sup>5</sup> Sentencia T-406 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño

*constituye una respuesta urgente e inmediata* ante una vulneración o amenaza a los derechos fundamentales.<sup>6</sup>

En todo caso, la razonabilidad del plazo no puede determinarse *a priori*, pues se traduciría en la imposición de un término de caducidad prohibido por el artículo 86 de la Constitución, y, por ende, se concreta **de conformidad con los hechos: cada caso permitirá establecer si fue razonable el tiempo transcurrido para la presentación de la solicitud de amparo**. Es por ello que *“en algunos casos, seis (6) meses podrían resultar suficientes para declarar la tutela improcedente; pero, en otros eventos, un término de 2 años se podría considerar razonable para ejercer la acción de tutela, ya que todo dependerá de las particularidades del caso”*<sup>7</sup>.

En síntesis, al valorar los hechos del asunto sometido al examen constitucional, el juez puede llegar a la conclusión de que **una acción de tutela, que en principio parecería carente de inmediatez** por haber sido interpuesta mucho tiempo después de la amenaza o vulneración del derecho fundamental, **en realidad resulta procedente debido a las particulares circunstancias que rodean el caso**. En esta línea de pensamiento, la jurisprudencia constitucional ha determinado algunos eventos *–por supuesto no taxativos–* en que esta situación se puede presentar<sup>8</sup>:

- (i) La existencia de razones válidas para la inactividad, como podría ser, por ejemplo, la ocurrencia de un suceso de fuerza mayor o caso fortuito, la incapacidad o imposibilidad del actor para interponer la tutela en un término razonable, la ocurrencia de un hecho
- (ii) Cuando a pesar del paso del tiempo es evidente que la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales del accionante permanece, es decir, su situación desfavorable como consecuencia de la afectación de sus derechos continúa y es actual. Lo que adquiere sentido si se recuerda que la finalidad de la exigencia de la inmediatez no es imponer un término de prescripción o caducidad a la acción de tutela sino asegurarse de que se trate de una amenaza o violación de derechos fundamentales que requiera, en realidad, una protección inmediata.
- (iii) Cuando la carga de la interposición de la acción de tutela en un plazo razonable resulta desproporcionada dada la situación de debilidad manifiesta en la que se encuentra el accionante, lo que constituye un trato preferente autorizado por el artículo 13 de la Constitución que ordena que “el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.

### 3.2.3 Requisitos para que se configure un perjuicio irremediable.

Ha dicho la Corte Constitucional, en sentencia T-953 de 2013, con ponencia del Magistrado Luis Ernesto Vargas Silva, que:

*“el perjuicio ha de ser inminente: “que amenaza o está por suceder prontamente”. Con lo anterior se diferencia de la expectativa ante un posible daño o menoscabo, porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética (...)*

*Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, como calidad de urgir, en el sentido de que hay que instar o precisar una cosa a su pronta ejecución o remedio tal como lo define el Diccionario de la Real Academia. Es apenas una adecuación entre la inminencia y la respectiva*

<sup>6</sup> Parafraseado Sentencia SU-108 de 2018

<sup>7</sup> Sentencia T-328 de 2010.

<sup>8</sup> En este sentido las sentencias T-526 de 2005, T-016 de 2006, T-158 de 2006, T-468 de 2006, T-654 de 2006, T-692 de 2006, T-890 de 2006, T-905 de 2006, T-1009 de 2006, T-1084 de 2006, T-593 de 2007, T-696 de 2007, T-792 de 2007, T-243 de 2008, T-594 de 2008, T-189 de 2009, T-265 de 2009, T-299 de 2009, T-691 de 2009, T-883 de 2009, T-328 de 2010, entre otras

*actuación: si la primera hace relación a la prontitud del evento que está por realizarse, la segunda alude a su respuesta proporcionada en la prontitud (...)*

*No basta cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. La gravedad obliga a basarse en la importancia que el orden jurídico concede a determinados bienes bajo su protección, de manera que la amenaza a uno de ellos es motivo de actuación oportuna y diligente por parte de las autoridades públicas. Luego no se trata de cualquier tipo de irreparabilidad, sino sólo de aquella que recae sobre un bien de gran significación para la persona, objetivamente. Y se anota la objetividad, por cuanto la gravedad debe ser determinada o determinable, so pena de caer en la indefinición jurídica, a todas luces inconvenientes.*

*La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. Si hay postergabilidad de la acción, esta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna. Se requiere una acción en el momento de la inminencia, no cuando ya haya desenlace con efectos antijurídicos. Se trata del sentido de precisión y exactitud de la medida, fundamento próximo de la eficacia de la actuación de las autoridades públicas en la conservación y restablecimiento de los derechos y garantías básicos para el equilibrio social.*

De acuerdo con lo anterior, se deduce que hay ocasiones en que de continuar las circunstancias de hecho en que se encuentra una persona, es inminente e inevitable la destrucción grave de un bien jurídicamente protegido, de manera que urge la protección inmediata e impostergable por parte del Estado ya en forma directa o como mecanismo transitorio.

### **3.2.4. Ius variandi**

Ha dicho la Corte Constitucional, en sentencia T-351 de 2014 con ponencia del Magistrado LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ que:

#### **3.4. El ius variandi y sus límites constitucionales. Reiteración de jurisprudencia**

Por el contrario, la Corte ha reiterado que existen límites cuyo sustento se encuentra en el último inciso del artículo 53 del Texto Superior, según el cual: “[l]a ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana, ni los derechos de trabajadores”.

Lo anterior fue objeto de desarrollo en la Sentencia T-687 de 2013<sup>9</sup>, en la cual se indicó que el ius variandi “(...) tiene como límite el respeto de los derechos fundamentales del trabajador y de su familia<sup>10</sup> establecidos en la Constitución; (i) en las disposiciones que exigen que el trabajo se desarrolle en condiciones dignas y justas<sup>11</sup>; (ii) en las que consagran los derechos de los trabajadores y facultan a éstos para exigir de sus empleadores la satisfacción de las garantías necesarias para el normal cumplimiento de sus labores<sup>12</sup>; y (iii) en los principios mínimos fundamentales que deben regular las relaciones de trabajo y que se encuentran contenidos en el artículo 53<sup>13</sup>”.

3.4.4. Por lo anterior, al momento de ejercer las potestades que se derivan del ius variandi, **el empleador debe tener en cuenta criterios de proporcionalidad y racionalidad**. En términos de la sentencia previamente citada, “las decisiones deben

<sup>9</sup> M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. En esta sentencia, la Corte se pronunció sobre un traslado de una docente que tuvo que dejar su plaza por el cumplimiento de otra providencia que había dispuesto una reubicación. Por razones de orden público, no pudo movilizarse junto con su hija al nuevo lugar al que fue asignada, quien se quedó viviendo con la abuela. Adicionalmente, no se respetó su perfil profesional y académico, ya que las materias que ella dictaba ya estaban cubiertas por otro docente. La autoridad judicial de primera instancia concedió el amparo, entre otras razones, en atención a que no se tuvo en cuenta su perfil académico. La Corte confirmó esta providencia. Para ello, reiteró la jurisprudencia en torno a los límites al ius variandi, en especial, enfatizó que la discrecionalidad del empleador implica que se decida se ajuste a criterios de proporcionalidad y razonabilidad, que implican que el traslado se sustente en las necesidades reales del servicio, pero también en la situación específica del trabajador. Con todo, este Tribunal enfatizó que el juez constitucional, al momento de decidir este tipo de asuntos, ha de tener en cuenta el impacto de su fallo en la prestación del servicio público, razón por la cual ha de adoptar medidas que le permitan al empleador adaptarse a la orden.

<sup>10</sup> Sentencia T-664 de 2011, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

<sup>11</sup> Artículo 1, 25 y 53.

<sup>12</sup> Preámbulo y artículos 1, 2, 25, 39, 48, 53, 54, 55, 56 y 64.

<sup>13</sup> Sentencia T-065 de 2007, M.P. Rodrigo Escobar Gil.

estar conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad respondiendo (i) a las necesidades reales del servicio” (condición objetiva) y (ii) atendiendo a las necesidades personales del trabajador, cuando el traslado comprometa sus derechos fundamentales o los de su familia de forma grave (condición subjetiva).

Este último punto se precisó en la Sentencia T-682 de 2014<sup>14</sup>, en la cual se indicó que es una obligación del empleador, al momento de modificar las condiciones laborales de sus trabajadores, entre otros, consultar los siguientes aspectos: (i) las circunstancias que afectan al trabajador; (ii) su situación familiar; (iii) el estado de salud del empleado y el de sus allegados; (iv) el lugar y el tiempo de trabajo; (v) las condiciones salariales; (vi) el comportamiento del trabajador durante la relación laboral y; (vii) el rendimiento demostrado.

3.4.5. De allí que, en el caso de traslados por razón de los factores funcional y territorial, se consideró que se incurre en un ejercicio irrazonable y desproporcionado, en los siguientes escenarios:

“(i) Se abusa del ‘ius variandi’ cuando de manera abrupta e inconsulta se realiza un cambio de funciones a un trabajador y se demuestra que con dicha situación se afecta su dignidad, pese a que no exista una desmejora en el salario o en el horario laboral.

(ii) Otro ejemplo de abuso del ‘ius variandi’ se presenta cuando el empleador - público o privado-, en ejercicio del poder subordinante, modifica la sede donde se desarrolla el trabajo (...) [desconociendo] las consecuencias laborales, familiares y económicas del traslado”<sup>15</sup>.

### 3.3. De los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

**Estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud:** Una de las condiciones particulares que por mandato de la Carta Política, están los actores de las relaciones laborales obligados a observar, en el desarrollo de este tipo de relación económica y social es el del estado de salud de trabajador que le permita una movilidad en el mundo laboral, porque en caso de estar restringida en virtud a condiciones delicadas de salud, la relación laboral que para ese momento tenga debe garantizarle una especial estabilidad en el trabajo que le permita superar el evento y restablecer su condición.

Así, de conformidad con el artículo 13 de la Constitución le corresponde al Estado propiciar las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para que las personas que de acuerdo a su condición económica, física o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una especial protección. Así mismo, el artículo 53 de la Carta Política establece una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores, reforzada cuando el trabajador es una persona que, por sus condiciones particulares, puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva.

El tema ha sido ampliamente desarrollado por la Jurisprudencia Constitucional, al punto de fijar una línea de protección en sentido amplio, pues bástese, que el trabajador no importa la denominación del contrato que tenga, se encuentre en unas especiales condiciones de salud que le impidan solventarse en el mundo laboral en forma normal, para tenersele como sujeto de especial protección, al que debe procurársele una estabilidad ocupacional reforzada. Si bien la Corte Suprema, ha diferido en varias oportunidades de tan estrictos criterios, lo cierto es que ambas mantienen la garantía de protección a modo de principio que debe ser necesariamente observado al momento de la finalización de la relación laboral.

---

<sup>14</sup> M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

<sup>15</sup> *Ibidem*.

A modo de ejemplo cítese entonces la sentencia SL-1360 del 11 de abril de 2018, M. P, Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, Radicación N° 53394, sobre el tema expuso:

### **“1. EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD A NO SER DISCRIMINADOS EN EL EMPLEO**

*Las personas con discapacidad históricamente han encontrado un sinnúmero de obstáculos para interactuar e integrarse a la vida social y laboral en idénticas condiciones que los demás. A pesar de los avances en su protección aún subsisten prejuicios, estereotipos y prácticas que impiden el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales.*

*Para contrarrestar la desventaja social de las personas con discapacidad y garantizar su inclusión, se han proferido diferentes normas a nivel nacional y supranacional orientadas a la sensibilización de la sociedad en general y a promover su participación en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural.*

*Así, a nivel local el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia fija en cabeza del Estado el deber de promover «las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados», a la par de proteger especialmente «a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta». Por su parte, el artículo 47 le ordena adelantar «una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran» y el 54 le impone el deber de «garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud».*

*En similar dirección se han proferido normas internas como la Ley 361 de 1997 y, recientemente, la Ley 1618 de 2013, a través de las cuales se establecen reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes institucionales encaminados a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.*

*A nivel internacional el plexo normativo es muy amplio. Cabe destacar dos convenios, uno regional y otro mundial: la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA, y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la ONU, ambos diseñados con el fin de promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad y alentar su participación igualitaria.*

*Las medidas adoptadas en favor de las personas con discapacidad tienen una particular proyección en el campo laboral, donde de forma idéntica a otros ámbitos sociales, se asientan fuertes actitudes, estructuras y prácticas empresariales tendientes a anular o dejar sin efecto el reconocimiento y disfrute de los derechos de los derechos de los trabajadores con deficiencias físicas, sensoriales y mentales.*

*Estas actitudes y prácticas, unas veces manifiestas, otras más sutiles o aparentemente neutras, se ponen en marcha en diversas etapas del trabajo: la selección, contratación y empleo, continuidad, promoción y el suministro de condiciones laborales seguras y saludables. Por ello, para hacerles frente y disuadir su uso, se ha acudido no solo a su prohibición sino también al establecimiento de acciones, medidas, reglas especiales de estabilidad reforzada, presunciones legales, autorizaciones o sanciones.”*

Recientemente en Sentencia T – 368 de 2016, la Corte Constitucional ha reiterado que esta protección no solo aplica a aquellas personas cuya discapacidad o invalidez ha sido calificada por las entidades competentes, sino también a aquellas personas que su estado de salud “Reduce significativamente sus oportunidades de continuar trabajando en condiciones regulares”, señalando además que:

*“Al margen de que exista un dictamen en torno a la invalidez o la discapacidad, **si la enfermedad de que se trata tiene la virtualidad de generar un impacto severo en las capacidades del trabajador desvinculado**, este encontrará diversas talanqueras para reincorporarse en el mercado laboral y continuar ejerciendo su profesión u oficio con normalidad, lo cual, a todas luces, repercutirá negativamente en el goce de otros derechos fundamentales. En tal sentido la Corte ha sostenido que:*

*“La línea sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada en esta Corporación se aprecia en suma garantista, precisando que el margen de acción para garantizar dicha protección, **‘no se limita entonces a quienes tengan una calificación porcentual de discapacidad, basta que esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin la necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.’**” (Se subraya)*

*De conformidad con lo anterior, los individuos que se hallan en una situación de vulnerabilidad, ya sea por una discapacidad o invalidez calificada como tal, **o bien porque los aqueja una afección que reduce significativamente sus oportunidades de continuar trabajando en condiciones regulares**, están incluidos dentro del ámbito de protección de la estabilidad laboral reforzada, como consecuencia de que la enfermedad constituye un hecho objetivo, lo cual implica que el amparo no está circunscrito al conocimiento previo por parte del patrono, y este, en todo caso, deberá contar con el aval de la autoridad de trabajo si desea finiquitar la relación laboral.” (Negrillas y Versales Fuera del Texto, Subrayas dentro del texto)*

ahora nuestra corte constitucional ha considerado que lo que ellos denominan estabilidad ocupacional no requiere de la existencia de una calificación previa si se evidencia una situación de salud que dificulta el desempeño de las labores en condiciones regulares así lo considero en la SU 049 del 2 de febrero 2017 magistrada ponente doctora María Victoria calle Correa:

*“...la jurisprudencia constitucional ampara el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada y Quiénes han sido desvinculado sin autorización de la oficina del trabajo aún cuando lo presenta en una situación de pérdida de capacidad laboral moderada severa o profunda y cuentan con certificación que acredita el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral si se evidencia una situación de salud que les impide o dificulta es sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares...”*

Respecto a la sanción establecida por despido de personas en situación de discapacidad la Corte Constitucional expuso en la sentencia T 052/20 lo siguiente:

*“5.3. Según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que se pruebe incompatibilidad del trabajo a realizar con la discapacidad, y medie autorización de la oficina del Trabajo. Si no se cumple este requisito, las personas desvinculadas 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.*

*Dicha disposición fue objeto de control en la Sentencia C-531 de 2000. En esa oportunidad este Tribunal sostuvo que contemplar solo una indemnización de ciento*

*ochenta días para remediar la discriminación de una persona en situación de discapacidad resultaba insuficiente a la luz de los estándares constitucionales. Por ese motivo, resolvió que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 era exequible pero con la condición de que se entendiera que “carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”[121].”<sup>16</sup>*

**Derecho Fundamental al Mínimo Vital:** En la sentencia T-865 del 2009, MP Jorge Iván Palacio Palacio, la Corte Constitucional, reiteró el derecho fundamental al mínimo vital, así: “3. Derecho fundamental al mínimo vital. El derecho al mínimo vital como derivado directo de las relaciones laborales, ha sido reconocido por nuestra Carta Política como un derecho fundamental que deviene en la protección acogida por el Estado Social de derecho dada su estrecha relación con la dignidad humana como premisa fundante del ordenamiento jurídico y con la garantía de los derechos al trabajo, a la seguridad social y a la vida misma.<sup>6</sup>

La Corte ha definido el derecho fundamental al mínimo vital de la siguiente manera: “constituye la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud; prerrogativas cuya titularidad son indispensables para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional”.<sup>7</sup>

En la anterior sentencia también se precisó: “La jurisprudencia ha indicado que el contenido del derecho al mínimo vital no se reduce a la satisfacción de las necesidades mínimas de la persona o de su grupo familiar, que simplemente le provean lo relacionado con la mera subsistencia. Por el contrario, este derecho tiene un contenido más amplio, de tal manera que comprende lo correspondiente a la satisfacción de las necesidades básicas de la persona o de su grupo familiar para su subsistencia, como también lo necesario para garantizarle una vida en condiciones dignas, lo cual implica la satisfacción de necesidades tales como la alimentación, el vestuario, la salud, la educación, la vivienda y la recreación entre otras, que vistas en conjunto, constituyen los elementos para la construcción de una calidad de vida aceptable para cada ser humano.”.

Con el fin de establecer si el derecho al mínimo vital de una persona ha sido vulnerado por parte de una entidad pública o privada, el juez de constitucionalidad debe considerar e identificar de manera correcta y precisar la situación de hecho bajo estudio, sin entrar a hacer valoraciones en abstracto, lo cual implica realizar una valoración cualitativa más que cuantitativa de su contenido frente al caso concreto de la persona que busca la protección del derecho, atendiendo a sus especiales condiciones sociales y económicas. Ello significa que corresponde al juez de cara a un caso concreto desarrollar una actividad valorativa de las particulares circunstancias que rodean a una persona y su grupo familiar, a sus necesidades, y a los recursos de los que demanda para satisfacerlas, de tal forma que pueda determinar si vista la situación de hecho se está ante la presencia o amenaza de la afectación del derecho al mínimo vital, y si por ello se hace necesario que se otorgue de manera urgente la protección judicial solicitada a través de la acción de tutela.

De acuerdo con la anterior línea interpretativa, la jurisprudencia constitucional ha señalado unos requisitos que de estar presentes en un caso concreto indican que el derecho fundamental al mínimo vital de un trabajador o pensionado está siendo objeto de amenaza o vulneración, como son: que (i) el salario o mesada sea el ingreso exclusivo del trabajador o pensionado o existiendo ingresos adicionales sean insuficientes para la cobertura de sus necesidad básicas y que (ii) la falta de pago de

---

<sup>16</sup> Sentencia T 052/2020 M.S, Antonio José Lizarazo Ocampo

la prestación genere para el afectado una situación crítica tanto a nivel económico como psicológico, derivada de un hecho injustificado, inminente y grave.”.

**Derecho al Trabajo-** La jurisprudencia constitucional ha considerado que la naturaleza jurídica del trabajo cuenta con una triple dimensión. En palabras de la Corporación la “lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.”

#### **4. EL CASO CONCRETO**

De entrada valga anotar, tal y como lo concluyó el juez de instancia, que para que proceda la ACCION DE TUTELA como medio privilegiado, especial y extraordinario de protección frente a actos administrativos de contenido particular, se requiere que dentro del ordenamiento jurídico colombiano no exista otro medio de defensa judicial que permita garantizar el amparo deprecado, o que existiendo este, se promueva para precaver un perjuicio irremediable caso en el cual procederá como mecanismo transitorio.

Frente a ello entonces habrá de analizarse el último presupuesto de procedibilidad de la acción constitucional de tutela, el de la subsidiariedad, como mecanismo extraordinario, ágil y por ende con un alcance de la actividad probatoria muy limitada pero además respetuosa de las competencias propias de las jurisdicciones establecidas para atender, en el escenario propio, los debates que se le presenten.

Así, el despacho desde ya advierte, que del contenido de los derechos constitucionales invocados y ya tratados párrafos atrás conforme a las enseñanzas jurisprudenciales del máximo tribunal en lo constitucional, evidentemente es el derecho fundamental al IUS VARIANDI en forma directa, como derecho humano, y como parte del derecho fundamental a la SALUD, los que podrían estar vulnerados por parte de la accionada.

Veamos:

En el presente caso, la acción de tutela incoada por **JOHN ALBERTO GRISALES SALAZAR**, se orienta a que se ordene a la accionada **FOCOLSA S.A.S.**, a reincorporarlo laboralmente en la Planta del Municipio de Barbosa.

De los elementos probatorios arribados al expediente, se tiene que en la medida que el problema aquí discutido tiene como base la imposición al accionante de reincorporarse laboralmente, después de encontrarse incapacitado por más de 751 días continuos, en la Planta del Municipio de Caldas, lo que considera afecta su mínimo vital, pues esto le cuesta \$26.800 diarios, lo que supone gastar todo su salario en ello.

De acuerdo con lo referido en el escrito de tutela y la prueba documental arribada se encuentra acreditado en el expediente que el señor GRISALES SALAZAR, es una persona de 38 años, diagnosticado con fractura de la epífisis inferior del húmero y

secuelas de traumatismo no especificado de miembro superior<sup>17</sup>, padecimientos de salud que le han generado incapacidades y tratamientos médicos, pero que desde el 26 de septiembre del presente año le fuera autorizado el reintegro laboral con restricciones labores consistentes realizar tareas sin movimientos de flexoextensión, rotación, halar ni colgando de miembro superior izquierdo; sin movimientos que impliquen colocar las palmas arriba o debajo de manera repetitiva o continua; sin labores que requieran dorsiflexión repetida o sostenida de la unidad funcional de la muñeca- mano izquierda; sin acciones de agarres a mano llena o con presión palmar sostenida, torsión, flexión o extensión con la mano izquierda; sin movilizar cargas con la mano izquierda; sin uso de herramientas eléctricas energizadas manuales u otras que generen vibración o impacto<sup>18</sup>.

También se encuentra acreditado que la Sociedad accionada al reingresar al señor Grisales Salazar a su vida laboral, consultó su estado de salud, más específicamente las anteriores restricciones y recomendaciones, hizo un estudio de los cargos existentes en la planta de Barbosa, donde pudieran garantizarse las mismas y concluyó que el reintegro del señor Grisales Salazar debía realizarse en la planta del Municipio de Caldas, donde se le asignó un nuevo oficio, el de supernumerario de patio, pues los cargos y funciones de los cargos la Planta de Barbosa no se ajustan a las mencionadas restricciones y recomendaciones.

Frente a esa conclusión no está de acuerdo el accionante pues considera que debe ser reintegrado en la planta de Barbosa donde siempre se ha desempeñado y donde se le garantiza su mínimo vital, consideración que no comparte este Despacho, pues del material probatorio arrojado a la presente acción, se encuentra razonable la decisión tomada por la Sociedad accionada, pues del análisis de los puestos de trabajo de la planta de Barbosa<sup>19</sup>, realizada por Ana María Velázquez, asesora en seguridad y salud en el trabajo, que da cuenta que la mayoría de actividades realizadas en la Planta de Barbosa generan diferentes riesgos biomecánicos incompatibles con las restricciones laborales.

Y es que se avizora que la empresa accionada ha garantizado los derechos fundamentales del accionante, demostrando sumariamente, que no ha discriminado a su trabajador y que no le ha vulnerado derecho fundamental alguno, pues ha cumplido a cabalidad las restricciones laborales de este, no se muestra que la asignación de sede laboral en el Municipio de Caldas sea caprichosa, pues ha sido enfática en afirmar, que verificó las funciones y los riesgos, no solo de su puesto de trabajo, sino de todos los puestos de la planta de Barbosa, y que por esta razón el reintegro del señor Grisales Salazar se debe dar en la planta de Caldas.

Ahora, en el escrito de impugnación el accionante indica que la planta de Barbosa existen más de 3 puestos de trabajo, que en alguno de ellos hay funciones que él podría realizar, como el manejo de una máquina que se encarga de cargar la madera, y que ello se hace de manera remota, afirmación que no comparte esta judicatura, pues primero ha de aclararse que la empresa señala la existencia de 3 cargos y no de tres puestos, como lo interpreta el accionante, que dicha planta tiene tan solo 6 empleados, pues así lo certificó la ARL COLMENA<sup>20</sup>, cantidad de empleados muy reducida para que el Despacho pueda presumir la existencia de al menos un puesto que garantice el estado de salud del trabajador, pero además, la afirmación que hace el accionante en cuanto a que función de manejo de la máquina de cargar la madera la puede realizar, se desvirtúa con el análisis de riesgo por oficio para cargador frontal<sup>21</sup>, pues dicha función presenta actividades prohibidas para el accionante como lo son movimientos repetitivos en miembros, mano; y sobreesfuerzos.

En cuanto al mínimo vital, se tiene probado que el señor Grisales Salazar cuenta con casa propia y está dotado de empleo estable y remunerado con un salario mínimo

<sup>17</sup> Calificación de pérdida de capacidad laboral archivo 02 folio 33

<sup>18</sup> Concepto médico ocupacional del 03 de octubre de 2023 archivo 07 folio 14

<sup>19</sup> análisis de los puestos de trabajo de la planta de Barbosa archivo 07 folio 34

<sup>20</sup> Certificado ARL COLMENA archivo 08 cuaderno segunda instancia

<sup>21</sup> análisis de riesgo por oficio para cargador frontal 07 folio 24

mensual legal vigente, por lo que no se aprecia, que el hecho de que le reintegre laboralmente en la Planta de Caldas para garantizar su estado de salud, hasta su recuperación total, constituya una afectación de tal entidad que ponga en riesgo su supervivencia o la de su familia.

En esta medida, razón tuvo el juez ad-quo en considerar que no existe vulneración a los derechos fundamentales invocados, por cuanto la reubicación del señor John Alberto Grisales Salazar, pretende garantizar que el proceso de reincorporación se realice en un ambiente laboral que permita el cumplimiento de las restricciones fijadas por el cuerpo médico, en la valoración realizada el 3 de octubre de 2023

Puestas las cosas de este modo, habrá de confirmarse la sentencia de primera instancia, que negó el amparo constitucional deprecado por el actor, por no encontrarse vulneración de derecho fundamental alguno.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO CIVIL CON CONOCIMIENTO EN PROCESOS LABORALES DEL CIRCUITO DE GIRARDOTA**, Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Constitución

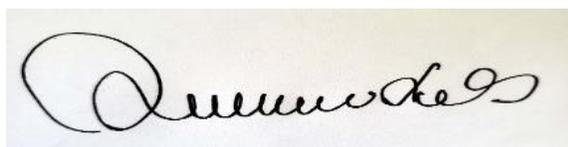
**FALLA:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la Sentencia de tutela calendada el 02 de septiembre de 2020, proferida por la Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Barbosa- Antioquia, dentro de la acción de tutela que instaurara **JOHN ALBERTO GRISALES SALAZAR**, contra **FOCOLSA S.A.S.**, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta sentencia

**SEGUNDO:** Comuníquese esta decisión a la Juez de conocimiento y las partes por el medio más expedito conforme al artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.

**TERCERO: REMITIR** el presente expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión (artículo 32 del Decreto 2591 de 1991).

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**DIANA MILENA SABOGAL OSPINA  
JUEZ**