



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JURISDICCIONAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE MANIZALES
Manizales, siete (07) de mayo de dos mil veinte (2020)

Proceso	TUTELA
Accionante	LUIS ALBERTO GÓMEZ GARCÍA
Accionados	ALMACENES GENERALES DE DEPÓSITO DE CAFÉ S.A – ALMACEFÉ
Vinculados	SALUD TOTAL EPS MINISTERIO DEL TRABAJO - OFICINA DEL TRABAJO MANIZALES
Instancia	PRIMERA
Radicado	170014003001 2020 00190 00
Sentencia	General N° 73 – Tutela N° 70
Temas y subtemas	Vida digna, trabajo y mínimo vital
Decisión	Deniega tutela

Procede el Despacho a dictar sentencia dentro de la acción de tutela promovida a través de apoderada judicial por el señor **LUIS ALBERTO GÓMEZ GARCÍA** en contra de **ALMACAFE S.A REGIONAL MANIZALES** trámite que se surtió con las vinculaciones atrás indicadas, con el fin de lograr la protección de sus derechos fundamentales.

1. ANTECEDENTES

1.1. FUNDAMENTOS FÁCTICOS

Afirmó el accionante que suscribió un contrato individual de trabajo a término fijo con la empresa ALMACAFE S.A, y que la fecha de iniciación del vínculo fue el 4 de abril de 2014; manifiesta que el vínculo lo desarrolló de forma ininterrumpida por un período de 5 años y 10 meses, hasta el 31 de marzo de 2020, ya que recibió comunicado entregado por parte del empleador el día 21 de febrero del año 2020, en el cual le indicaba que su contrato no sería prorrogado.

Agrega el accionante que dicha comunicación fue recibida 8 días posteriores a su reintegro laboral, posterior a haber retornado de una incapacidad laboral.

Manifiesta que el cargo a desempeñar era de auxiliar de trilladora; según lo establecido por la accionada, sin embargo, la verdadera labor era la de coterero o bultiador, asegura el accionante que con ocasión de su labor empezó a desarrollar patologías que le impedían el desempeño de su labor, añadiendo además que se encuentra afiliado a la EPS Salud Total, AFP Protección y ARL Sura.

Expone el accionante que con el proceder de la empresa se le violaron sus derechos fundamentales a la vida, al trabajo, al mínimo vital, a la integridad personal y a la seguridad social integral, ya que al momento de su despido tenía citas pendientes con especialistas en ortopedia, exámenes radiológicos y estaba en espera de cita con médico laboral, para obtener calificación del origen de su enfermedad y porcentaje de la pérdida de capacidad laboral, y del mismo modo la empresa omitió solicitar permiso al ministerio del trabajo antes de dar por terminada la relación laboral.

Manifiesta finalmente que de su salario depende su núcleo familiar, compuesto por su esposa que no labora y un hijo menor que se encuentra estudiando, no posee vivienda digna, ya que el inmueble que habita ha sido construido con creces y se encuentra ubicado en el sector rural del Municipio de Manizales.

1.2. PETICIONES

Con fundamento en lo expuesto, solicitó la protección de los derechos fundamentales invocados, y que se ordene a la empresa **ALMACAFÉ S.A** restablezca sus derechos y proceda a reintegrarlo a sus labores.

1.3. TRÁMITE DE LA INSTANCIA

La acción de tutela fue admitida mediante auto del 24 de abril de 2020 en contra de **ALMACAFE S.A REGIONAL MANIZALES**, ordenándose la vinculación oficiosa de, **SALUD TOTAL EPS, MINISTERIO DEL TRABAJO - OFICINA DEL TRABAJO MANIZALES** a quienes se les concedió el término de dos (2) días para que emitieran pronunciamiento; siendo debidamente notificadas.

1.4. CONDUCTA PROCESAL DE LA ACCIONADA Y VINCULADAS

1.4.1. ALMACENES GENERALES DE DEPÓSITO DE CAFÉ S.A. - ALMACAFÉ allegó respuesta indicando que se oponía a todas las pretensiones de la acción constitucional ya que al señor **LUIS ALBERTO GÓMEZ GARCÍA** se le finalizó su vínculo laboral por el vencimiento de termino acordado por las partes, y se le entregó con 30 días de anticipación la comunicación de que su contrato a término fijo no sería prorrogado.

Agrega que tal decisión no obedeció a razones discriminatorias por su situación de salud, teniendo en cuenta que, para la fecha de terminación del contrato por causa legal, el accionante no se encontraba incapacitado, no le había sido calificado algún porcentaje de pérdida de capacidad laboral y no tenía ninguna situación que le impidiera cumplir con sus labores, tal como lo reitera examen médico del 24 de febrero del 2020 en el cual el médico califica su enfermedad como de origen común, lo cual lleva a concluir que en ningún caso el accionante era titular de la estabilidad laboral reforzada alegada en la acción constitucional.

Argumenta la entidad accionada que hasta el momento por parte del accionante no se han agotado los mecanismos de defensa judicial, lo cual hace improcedente la presente acción constitucional, teniendo en cuenta que por medio de esta se pretende sea declarada la ineficacia de la terminación de contrato de trabajo y se ordene el reintegro, asuntos que por naturaleza corresponde a la Jurisdicción Laboral.

1.4.2. SALUD TOTAL EPS emitió respuesta manifestado que actualmente el señor LUIS ALBERTO GÓMEZ GARCÍA se encuentra afiliado a dicha entidad, a través del régimen subsidiario y a la fecha el estado de la afiliación es activo.

Manifiesta la entidad que dicha acción constitucional es improcedente respecto de SALUD TOTAL EPS S.A, teniendo en cuenta que no se le ha negado al accionante servicio de salud mientras su vinculación ha estado vigente, por lo tanto, la acción carece de objeto frente a dicha entidad.

1.4.4. MINISTERIO DEL TRABAJO manifestó que, de acuerdo a información suministrada por la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y trámites, no se encontró por parte del empleador ALMACAFÉ S.A, solicitud de autorización para terminación del vínculo laboral del señor LUIS ALBERTO GÓMEZ GARCÍA.

Afirmó que frente a los hechos no le consta ninguno ya que el Ministerio del Trabajo no tiene vínculo laboral alguno con señor LUIS ALBERTO GÓMEZ GARCÍA y tampoco tiene conocimiento particular frente a las pretensiones de la acción constitucional.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico consiste en establecer si **ALMACENES GENERALES DE DEPÓSITO DE CAFÉ S.A. - ALMACAFÉ** vulneró los derechos fundamentales al trabajo, vida digna, mínimo vital, integridad personal y seguridad social del señor **LUIS ALBERTO GÓMEZ GARCÍA** al terminarle el contrato laboral a partir del 31

de marzo de 2020, y si resulta procedente disponer su reintegro al cargo del cual fue desvinculado.

3. CONSIDERACIONES

3.1. COMPETENCIA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la Carta Política y el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, este Juzgado es competente para conocer de la solicitud de amparo constitucional en referencia, dada la naturaleza jurídica de la entidad accionada, y por ser éste el lugar donde ocurre la violación o amenaza de los derechos cuya protección se invoca.

3.2. PREMISAS JURÍDICAS Y JURISPRUDENCIALES APLICABLES AL CASO

La acción de tutela es un mecanismo de carácter excepcional introducida por el constituyente de 1991, orientada a amparar las prerrogativas fundamentales inherentes a los ciudadanos; de suerte que, para materializar el ejercicio de tales derechos, se creó el Tribunal Constitucional, corporación a la cual se le encargó la importantísima tarea de ejercer la veeduría sobre las garantías fundamentales de la ciudadanía por intermedio de sus fallos en sede de revisión.

El anterior mecanismo fue desarrollado en el Artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, preceptiva que concibe a la acción de tutela como un mecanismo subsidiario, residual y transitorio:

“Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, **cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.**

“Esta acción solo 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...**” (Resaltado fuera del texto original)

De la norma en cita, se desprende a las claras el carácter subsidiario de la acción constitucional, cuyo significado le imprime un rasgo característico a esta última, consistente en que la misma sólo es procedente cuando el sujeto que la instaure no disponga de otros mecanismos judiciales a su alcance para obtener la protección de sus derechos, o aun existiendo dichos mecanismos, los mismos no resultan eficaces e idóneos para cumplir con el mentado cometido. A su turno, el ejercicio de la acción constitucional de manera transitoria implica que así se tengan instrumentos

judiciales efectivos, éstos se remplazarían por el trámite de tutela, claro está, si se avizora la configuración de un perjuicio irremediable.

Así las cosas, existiendo otros mecanismos de defensa judicial, debe acudir a ellos, puesto que tales instrumentos también garantizan la protección de los derechos fundamentales. Por manera entonces, que la acción de tutela debe ser entendida como un mecanismo excepcional, dado su carácter subsidiario, pues de ser concebida de manera opuesta, conllevaría a pervertir su naturaleza jurídica, concentrando de esta manera en la Jurisdicción Constitucional la resolución de casos de cualquier índole, lo cual la convertiría en un escenario de debate y decisión de litigio ordinario.

3.2.1. REINTEGRO LABORAL.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha reiterado que por regla general la tutela no es un mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral, como así lo señaló la Sentencia T-768 de 2005¹, dado que ésta es un mecanismo residual de protección subsidiaria de los derechos presuntamente vulnerados. De allí, que el reintegro laboral deba tramitarse en principio ante los jueces ordinarios, que son los encargados de resolver tales pretensiones en el marco de procesos expresamente diseñados para tal efecto.

Esta posición adoptada por la Corte, obedece a la necesidad de respetar las competencias jurisdiccionales, evitar la indebida intromisión del juez de tutela en los asuntos regularmente asignados a los jueces por parte del legislador.

No obstante, esa Corporación ha hecho la salvedad de que la acción de tutela es procedente en aquellos procesos de carácter laboral cuando la sola existencia de un medio ordinario de defensa no se ofrece como alternativa real de protección de los derechos constitucionales fundamentales de los trabajadores. En estos casos, la protección *ius fundamental* se permite por vía tutela si el mecanismo ordinario no resulta idóneo y eficaz para evitar el perjuicio amenazante.

Sobre la procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral, la Corte Constitucional en sentencia T-041/2014, subrayó:

“...Pues bien, en materia laboral el requisito de subsidiariedad adquiere una connotación particular. La Corte ha sostenido que cuando se trate de controversias relativas al derecho al trabajo, la acción de tutela en principio no es el mecanismo adecuado para debatirlas pues en “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, y afirmar lo

¹ MP. Jaime Araújo Rentería.

contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual”².

Pese a ello, excepcionalmente, este Tribunal ha entendido que es procedente cuando se trata personas que se encuentran en “circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada”³. Este punto ha sido reiterado en varias ocasiones por la Corte⁴..”

Según el artículo 53 de la C.P, el Estado y la Ley deben propender por la estabilidad laboral del trabajador colombiano. Para cumplir con ese propósito, cuando puedan verse afectados gravemente los derechos de un trabajador, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Dicha prerrogativa cobija a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fueron sindical y a personas con discapacidad. Aunque ésta no se agotó ahí, pues la misma se extendió a las personas cuya situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus funciones laborales en condiciones regulares, independientemente de que no haya un dictamen en el cual se califique y acredite una discapacidad (sentencia T-1040 de 2001⁵)

En la sentencia número T-041 de 2014, la Corte Constitucional se ocupó de resolver amparos de trabajadores con limitaciones que les impedían el normal desarrollo de funciones inherentes a su cargo. Allí se dijo sobre la estabilidad laboral reforzada, lo siguiente:

“.. (i) cobija a los trabajadores que padezcan algún tipo de limitación física o psicológica que dificulte su desempeño como trabajadores, independientemente del tipo de vinculación laboral. En esos eventos (ii) opera el artículo 26 de la ley 361 de 1997 el cual obliga al empleador, si quiere efectuar el despido, a (iii) demostrar una causa objetiva, (iv) solicitar autorización a la oficina del trabajo y (v) pagar al trabajador una indemnización de 180 días de salario. Si ello no ocurre, (vi) el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador. Finalmente (vii), si no se tiene certeza sobre el grado de discapacidad, el amparo será transitorio. De lo contrario, definitivo....”

Y más adelante se dice en el mismo fallo:

“.... Ahora bien, esta Corporación ha sostenido que la estabilidad laboral reforzada es una protección constitucional que no se garantiza simplemente con la imposibilidad que tiene el empleador de terminar el contrato del titular del derecho. Ello significa “que el núcleo esencial del referido derecho en los discapacitados no se agota en el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, por el contrario el empleador también está obligado a intentar la reubicación de la persona en un cargo de acuerdo a su estado de salud”⁶.

² Sentencia T-663 de 2011.

³ Ibid.

⁴ Ver: Sentencias T-576 de 1998, T-633 de 2011, T-198 de 2006

⁵ M.P. Rodrigo Escobar Gil

⁶ Sentencia T- 018 de 2013.

En otros términos, significa:

“i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz.”⁷⁸

Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones. Esta regla fue resaltada por la Corte en la sentencia T-516 de 2011 cuando sostuvo que “el amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia, entendida como una pérdida o anomalía, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales”. Dicho de otra forma, protege un amplio número de personas con problemas de salud. No se restringe solo a quienes hayan sido calificados con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral.”

3.4. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO

El señor LUIS ALBERTO GÓMEZ GARCÍA pretende la tutela de sus derechos fundamentales al trabajo, vida digna, mínimo vital, integridad personal y seguridad social debido a la terminación de su contrato de trabajo a término fijo el 31 de marzo de 2020, pese a que según se indica en la tutela, su capacidad laboral se encontraba disminuida como consecuencia de la enfermedad que padece.

Se encuentra acreditado que el accionante fue contratado por ALMACAFÉ S.A para que prestara sus servicios como auxiliar de la trilladora desde el 01 de abril de 2014, mediante de contrato de trabajo celebrado por un término de 6 meses prorrogables, término que en efecto desde el origen de la convención se prolongó primero por períodos similares al inicial y luego por períodos anuales, y así durante casi 6 años, como se desprende del contrato y comunicaciones de prórroga arrimados por la accionada.

⁷ Ver Sentencias T-337 de 2009 y T-791 de 2009.

⁸ Sentencia T-118 de 2010.

De lo recabado, se desprende que el señor GÓMEZ GARCÍA, presentó incapacidad del 09 al 12 de abril de 2019 por motivo de lumbalgia, y que fue valorado por médico de la empresa ALMACAFÉ S.A., valoración de la cual se desprende que: *"el dolor es leve, aumenta con el reposo, mejora con la actividad"* siendo remitido a su EPS, entidad en la que fue atendido el 29 de noviembre de 2019 consulta en la cual no le fue otorgada incapacidad, le ordenaron medicamentos e iniciar terapias físicas; posteriormente el 4 de diciembre de 2019 se valoró de nuevo por la empresa indicando: *"paciente no está en condiciones de trabajar. Requiere mejor estudio por parte de la EPS"*; y el 09 de diciembre de 2019 el profesional de la salud de la EPS únicamente le ajusta la medicación, realiza recomendaciones referentes a la dieta y a la actividad física, sin ordenarle incapacidad médica, señalando que no presenta discapacidad; posteriormente con fecha del 24 de febrero de 2020 se tiene del examen médico de egreso del accionante, que no presenta limitaciones, no tuvo accidente de trabajo ni enfermedad profesional y que no se encontraba incapacitado ni recibiendo terapias físicas al momento de terminación del vínculo laboral.

Ahora bien, la relación laboral entre el accionante y ALMACAFÉ S.A. culminó el 31 de marzo de 2020 según comunicación remitida por el empleador, por terminación del contrato a término fijo, previo a ello, el 21 de febrero del mismo año se le informó al accionante que su contrato no sería prorrogado tal y como se desprende de lo aportado a la actuación.

Respecto a las condiciones de salud que adujo la parte actora, en cuanto a haber sido incapacitado entre los días 12 y 14 de febrero de 2020, es decir días antes del momento en que su empleador le comunicó la terminación del contrato, no se acreditó la existencia de tal incapacidad, y lo que es más importante el diagnóstico del señor GOMEZ GARCIA y su estado de salud, a fin de que pudiera establecerse si en efecto, su condición médica encaja en el concepto de estado de debilidad manifiesta, dado que si bien durante el tiempo en que laboró al servicio de la accionada presentó una incapacidad por cuatro días en el mes de abril de 2019, las demás incapacidades mencionadas o el diagnóstico preciso de algún padecimiento, no se adjuntaron al escrito de tutela, ni con posterioridad, a pesar del requerimiento sobre el particular efectuado por el despacho en el auto admisorio de la demanda al señor GOMEZ GARCIA. Conforme a los conceptos médicos arrojados, y lo consignado en las historias clínicas aportadas al expediente, no es dable entrever fehacientemente que el accionante, para el mes de febrero de 2020, estuviera afectado en su salud al punto de que tal estado se encuentre relacionado con su desvinculación de su puesto de trabajo.

Recordemos que, según la demanda, luego de terminarse la relación laboral, y en aras de ser valorado por especialista en ortopedia y traumatología, instauró acción

de tutela ante el Juzgado tercero civil municipal de Manizales, valoración que a la fecha no ha podido llevarse a cabo, pese a contar con una orden en tal sentido, emitida por Juez constitucional.

De otra parte, la sociedad accionada en su contestación al presente trámite, precisó que no es dable ventilar la reclamación de reintegro que reclama el trabajador por medio de esta senda, y sostuvo que la desvinculación de la accionante obedeció a justas causas legales y contractuales.

De cara a establecer si se dan las condiciones particulares que demuestren el cumplimiento de los requisitos jurisprudenciales para amparar por vía de acción de tutela el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y los derechos invocados por el señor GÓMEZ GARCÍA, tenemos que como se anotó preliminarmente, la H. Corte Constitucional se ha pronunciado en reiteradas ocasiones haciendo referencia a los casos en los cuales una controversia laboral puede desplazar el medio ordinario de defensa, siempre y cuando: (1) que el accionante sufra una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, (2) que el empleador hubiere conocido de las afecciones de salud del empleado retirado, (3) el conocimiento del empleador de las condiciones de salud del trabajador hace presumir la discriminación por la debilidad manifiesta que presenta; de no configurarse los anteriores requisitos, la afectada tendría que contender su derecho a través de un proceso laboral ordinario.

Frente al primero de ellos, se tiene probado que mientras el señor LUIS ALBERTO GÓMEZ GARCÍA se encontraba desempeñando sus actividades laborales para la accionada le fueron otorgados cuatro días de incapacidad (09 al 12 de abril de 2019) por diagnóstico de lumbalgia y la desvinculación laboral se presentó a partir del 31 de marzo de 2020, en este punto es pertinente aclarar que la H. Corte Constitucional tiene sentado que *“no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral”* (Sentencia T-077 de 2014 citada en sentencia SU-040 de 2018).

De no reunirse los antedichos requisitos, debe acudir al trámite ordinario laboral para dirimir el conflicto suscitado en la ejecución de un contrato de trabajo, en la medida que con ese propósito el legislador creó unos escenarios judiciales en los que es dable dilucidar los conflictos entre el trabajador y su empleador, de modo que ésta resulta improcedente en tratándose de aquellos casos en los cuales la

persona tiene a su haber otros vías de solución plausible, salvo que, de conformidad con las particularidades del caso sometido a escrutinio, se tornen ineficaces e inidóneas para dar solución al problema puesto de presente.

En este caso, el Juez de Tutela no es el llamado en primer término a salvaguardar los derechos fundamentales invocados por el señor LUIS ALBERTO GÓMEZ GARCÍA, cuando quiera que en el ordenamiento jurídico se dispusieron otros medios que coinciden con dicho cometido, a lo cuales debe acudir preferentemente, en la medida que la senda constitucional es de carácter subsidiario y residual, motivo por el que para emitir un pronunciamiento de fondo sobre la cuestión planteada asoma contingente, habida consideración que su resolución fue deferida, por regla general, a la jurisdicción ordinaria. En efecto, dada las especificidades que el caso entraña, como es el caso del término de duración del contrato y su renovación durante un periodo de casi seis años, se requiere acudir a otros escenarios judiciales, en cuyo espacio procesal oportuno es dable aportar las probanzas que permitan valoraciones jurídicas y probatorias que el legislador ha dispuesto y radicado en cabeza del juez natural y, en consecuencia, vedadas al funcionario de tutela, quien se encuentra habilitado para otorgar esta clase de amparos únicamente cuando se logre evidenciar los aspectos basilares expuestos con antelación, así como que se supere el filtro sobre la subsidiariedad del amparo, dado que la sola presencia de una incapacidad o estado de salud particular no presuponen, a manera de automatismo, que la acción de tutela deba abrirse paso.

En el caso concreto, y sobre la existencia de un nexo de causalidad entre el presunto estado de debilidad manifiesta que pregona el accionante y la comunicación de la no renovación de su contrato de trabajo, tal **configuración se echa de menos en este caso, debido al escaso material probatorio con el que se cuenta, el cual puede ser recaudado en otros escenarios judiciales.**

En ese orden de ideas, bajo tales presupuestos la demanda tutelar en este caso no tiene vocación de procedencia, pues no se logra comprobar **con suficiencia** que la terminación del contrato o su no renovación obedeciera a una situación discriminatoria de parte de la accionada, dado que si bien es cierto que el accionante presentó una incapacidad, no se cuenta con un diagnóstico o valoración que permita establecer su condición de debilidad manifiesta, y su condición de sujeto de especial protección, de donde se sigue que no es dable colegir con el grado de convicción necesario que el relevo del cargo que ejercía tuvo génesis en las condiciones médicas padecidas por el promotor del amparo.

En mérito de lo expuesto, el **Juzgado Primero Civil Municipal de Manizales**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

4. FALLA

PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE la acción de tutela de los derechos fundamentales al trabajo, vida digna, mínimo vital, integridad personal y seguridad social del accionante **LUIS ALBERTO GÓMEZ GARCÍA** (C.C.75.093.947), en contra de **ALMACENES GENERALES DE DEPÓSITO DE CAFÉ S.A. – ALMACAFÉ**.

SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes el contenido de esta providencia en forma personal o por otro medio expedito conforme lo prevén los artículos 16 y 30 del Decreto 2591 de 1991.

Adviértase acerca de la procedencia de la IMPUGNACIÓN de este fallo, la cual puede interponerse dentro de los tres (03) días siguientes a su notificación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: REMITIR a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, si no fuere impugnada.

CUARTO: ARCHIVAR el expediente una vez regrese de la Corte Constitucional, previas las anotaciones en el sistema Siglo XXI.

NOTIFÍQUESE


SANDRA MARÍA AGUIRRE LÓPEZ
Jueza