



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD ATLÁNTICO

Soledad, quince (15) de marzo de dos mil veintiuno (2021)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA
Demandante: ERICK MANUEL DOMINGUEZ CASTRO
Demandado: RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.
Radicado: No. 2021-00049-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante ERICK MANUEL DOMINGUEZ CASTRO, contra la sentencia de fecha veintiséis (26) de enero de dos mil veintiuno (2021), por medio de la cual el Juzgado Promiscuo Municipal de Santo Tomás - Atlántico, NEGÓ por improcedente el amparo constitucional a los derechos fundamentales al trabajo, igualdad, mínimo vital, y unidad familiar al accionante ERICK MANUEL DOMINGUEZ CASTRO.

I. ANTECEDENTES.

El señor ERICK MANUEL DOMINGUEZ CASTRO, actuando en nombre propio, presentó acción de tutela en contra de RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S., a fin de que se le amparen sus derechos fundamentales al trabajo, igualdad, mínimo vital, y unidad familiar, elevando las siguientes,

I.I. Pretensiones.

PRIMERO: Solicito al señor Juez se TUTELEN los derechos fundamentales a la IGUALDAD, al MÍNIMO VITAL, a la UNIDAD FAMILIAR y demás derechos fundamentales que se deriven de ellos.

SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior, ORDENAR a RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S que me REINTEGRE de forma INMEDIATA, al cargo que venía desempeñando, o uno que no me cause un perjuicio mayor y en las mismas o mejores condiciones laborales y salariales.

TERCERO: En consecuencia, solicito ORDENAR a RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S que se paguen los días en los que dejé de percibir salario, desde el día de la desvinculación laboral, es decir, desde el 23 de junio del 2020 y los que se siguieren causando hasta el día que se dicte la providencia y efectivamente ocurra el reintegro.

CUARTO: Instar a RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S para que no continúe ejerciendo actos de vulneración de mis derechos fundamentales.

T-2021-00049-01

QUINTO: Se ORDENE a RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S quien corresponda el pago de la seguridad social integral a mi favor desde la fecha del despido hasta que se haga efectivo el reintegro.

V.II. Hechos planteados por el accionante.

Narra que cuenta con 37 años y estuvo vinculado laboralmente a RELIANZ desde el 10 de junio de 2015 hasta el 05 de julio del 2020, mediante contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de TÉCNICO ESPECIALIZADO EN MANUFACTURA DE COMPONENTES CAT y devengando \$1.134.077.00.

Señala que en el mes de marzo la empresa accionada suspendió labores y decidió enviar a los trabajadores a la casa debido a la pandemia del Covid -19. Así bien, crearon una plataforma llamada PASAPORTE DE TRABAJO con el fin de llevar un control de los empleados que presentaban síntomas asociados al coronavirus con el objetivo de tener en cuenta esa situación al momento de llamar a los grupos de trabajo a retomar labores.

Indica que el 16 de junio del 2020 reportó en la plataforma que presentaba síntomas consistentes en: diarrea, malestar general, dolor en el cuerpo, fiebre, vomito, y presión en el pecho. Debido a esto, los médicos de salud ocupacional y la ARL comenzaron a llevar un seguimiento de su caso. (Ver Anexo 3: Registro en la Plataforma Pasaporte de Trabajo)

Afirma que el 26 de junio de 2020 solicitó atención médica en SALUD TOTAL EPS porque la sintomatología persistía (Ver Anexo 4: Historia Clínica, pág. 1) y fue atendido por teleconsulta. Por consiguiente, el médico tratante determinó que debía permanecer en cuarentena y emitió orden para realizar la prueba de Covid-19.

Aduce que de acuerdo a lo anterior, el 01 de julio de 2020 le realizaron la prueba del Covid-19 en el Laboratorio Clínico KHENEYZIR FAYAD, y su resultado fue positivo. Por consiguiente, estuvo en un periodo de aislamiento y el 29 de julio del 2020, le dieron de alta con recomendaciones consistentes en: protección respiratoria y lavado de manos frecuente. (Ver Anexo 4: Historia Clínica, pág. 2,3,4)

Expresa que durante su periodo de aislamiento y pese a que la empresa accionada conocía de su condición de salud, el 23 de junio del 2020 le envían una carta notificando la decisión de terminar su contrato de trabajo sin justa causa. Es necesario precisar que, durante la relación laboral, nunca tuvo llamados de atención y siempre cumplió con sus funciones a cabalidad.

Manifiesta que es necesario señalar que es PADRE CABEZA DE FAMILIA, por tanto, tiene bajo su responsabilidad la manutención de su hijo menor de edad (4 años). Por consiguiente, la decisión asumida por la empresa RELIANZ no solo pone en riesgo su mínimo vital sino también el de su hijo ya que sobre el salario que ha devengado, desde hace aproximadamente 5 años, se ha constituido las bases para llevar una vida digna. (Ver Anexo 6: Registro Civil de Aaron David Domínguez Prada)

T-2021-00049-01

Señala que tal decisión no abarca solo el ámbito laboral, ya que sus obligaciones económicas dependen de las actividades laborales que ejercía en la empresa accionada toda vez que, el salario que devengaba en vigencia de su contrato de trabajo, se constituye como su única fuente de ingreso, siendo este mi MINIMO VITAL, y el de su familia, dado que no tiene otra entrada económica que le permita sufragar los gastos de vivienda, educación, vestuario y alimentación de su núcleo familiar. De acuerdo a lo anterior, sobre su salario de \$1.134.077 mensuales, tengo que pagar (Ver Anexo 7: Soportes de gastos mensuales): • Servicios públicos: \$302.670 • Banco de Bogotá: \$ 87.045 • Alimentación: \$500.000 • Estudio: \$423.000 • Transporte del hijo: \$65.000 • Centro de Atención Integral Neurona IPS: \$300.000

Indica que, mediante la sentencia C-964 del 21 de octubre de 2003 se hizo extensiva la protección del retén social a los padres cabeza de familia, en aras de proteger a la familia cuya cabeza este radicada únicamente en una persona, sin consideración a que este sea el padre o la madre. Lo anterior, considerando que es indiferente quien asuma la condición de cabeza de familia, como quiera que los sujetos de protección son los menores, cuyos derechos tienen prevalencia sobre los demás conforme al artículo 44 de la Constitución.

De igual forma, la Corte ha reiterado en sus pronunciamientos que es válido considerar que cuando está de por medio el núcleo familiar y los derechos de los niños, debe el Estado propender por su protección, y esto es independientemente de quien tiene a su cargo la responsabilidad. Por consiguiente, nos encontramos en una situación en la que yo como hombre, ostento la calidad de padre cabeza de familia y proporciono el único ingreso económico para mi núcleo familiar, mediante el cual sufrago la alimentación, vestido, estudio y transporte para mi hijo menor de edad.

Finalmente afirma que no existen otros mecanismos idóneos que puedan proteger de manera inmediata y eficiente la vulneración actual de sus derechos, si bien es requisito de procedibilidad, de la subsidiaridad, también en sede de tutela existe la posibilidad de que el amparo se dé de manera transitoria, de modo que no quede expuesto ante una afectación mayor mientras se adelanta las acciones judiciales ante el juez natural, (sin salario para subsistir, sin seguridad social para atender sus padecimientos y sin cotización para adquirir la pensión).

IV. La Sentencia Impugnada.

El Juzgado Promiscuo Municipal de Santo Tomás - Atlántico, mediante providencia veintiséis (26) de enero de dos mil veintiuno (2021), NEGÓ por improcedente el amparo constitucional a los derechos fundamentales al trabajo, igualdad, mínimo vital, y unidad familiar al accionante ERICK MANUEL DOMINGUEZ CASTRO, al considerar que no se cumplen los presupuestos fácticos establecidos por la doctrina constitucional vigente para tutelar los derechos fundamentales invocados en la acción de tutela, esto es, el amparo de los derechos a fundamentales invocados, toda vez que no se acreditó dentro de este trámite, una relación de causalidad entre el contagio con coronavirus COVID-19 del actor

T-2021-00049-01

y la terminación del vínculo contractual con la empresa accionada, que haga presumir que la terminación del contrato laboral suscrito se hubiera producido por ese hecho.

V. Impugnación.

La parte accionante, a través de memorial dirigido a través de correo electrónico presentó escrito de impugnación contra la decisión tomada por el Juzgado Promiscuo Municipal de Santo Tomás – Atlántico, asegurando que si bien para la fecha en la que fue diagnosticado con el virus del CORONAVIRUS – COVID 19 (01 de julio de 2020) ya se había terminado la relación laboral (23 de junio de 2020) con la empresa aquí accionada y que, existe un reporte realizado el día 16 de junio de 2020 a través de la PLATAFORMA PASAPORTE DE TRABAJO (VER ANEXO 3: REGISTRO EN LA PLATAFORMA PASAPORTE DE TRABAJO) creada por la empresa con el fin de que los trabajadores informaran sobre su estado de salud en el periodo de suspensión del contrato de trabajo, fecha en la que aún seguía VIGENTE la relación laboral. A raíz de este reporte, la ARL SURA comenzó a llamarlo todos los días para preguntar sobre su estado de salud y así, llevar un control de la evolución de la enfermedad.

Insiste en que no cuenta con los medios económicos para solicitar atención particular y prioritaria, por lo cual debe acoplarse a la disponibilidad en la agenda de los médicos adscritos a su EPS y desafortunadamente, esa cita fue asignada con posterioridad a su despido, pero su empleador ya tenía conocimiento de que NO se encontraba bien de salud, aún en vigencia de la relación laboral y por tal razón, la ARL SURA estaba realizando un control diario de su evolución.

Señala que ES PADRE CABEZA DE FAMILIA, de su salario depende un niño de 4 AÑOS al que le debo unos mínimos como lo son: alimentación, estudio, cuidado, vestuario y un lugar donde pueda vivir. Sin este ingreso mensual se ve directamente afectado nuestro MÍNIMO VITAL ya que su vinculación con la empresa REALIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S fue a tiempo completo y esta era su única fuente de ingresos con el cual sufragaba sus necesidades básicas.

- **Contestación Impugnación de la accionada RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.**

Narra que RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S., no ha conculcado ningún derecho fundamental del accionante, máxime si se tiene en cuenta que al momento del retiro el señor ERICK DOMÍNGUEZ CASTRO no ostentaba ni poseía ninguna afección de salud o de cualquier otra naturaleza que lo hiciera acreedor de la condición de sujeto de especial protección constitucional, por lo que no existía, ni existe, impedimento legal alguno, para que mi representada procediera de la forma en que lo hizo, es decir el retirar sin justa causa y pagar una indemnización al accionante en virtud de lo preceptuado por el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que el señor Erick Domínguez Castro al momento de su despido se encontraba en plenas facultades y aptitudes para desempeñar su fuerza de trabajo, y tampoco adolecía de una situación de debilidad manifiesta por razón de salud que le otorgara una estabilidad laboral reforzada.

T-2021-00049-01

VI. Pruebas relevantes allegadas.

- Documentos aportados por las partes.

VII. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

VII.I Competencia

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991 y en el Decreto 1382 de 2000, este despacho resulta competente para conocer de la impugnación del fallo de la acción de tutela en referencia, por resultar ser el superior funcional de la agencia judicial que la profirió.

VII.II Problema Jurídico

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

¿Resulta procedente formalmente la acción de tutela en el caso que nos ocupa?

En caso positivo,

¿Si RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S., está vulnerando los derechos, al trabajo, igualdad, mínimo vital, y unidad familiar al accionante, del actor al despedirlo en estado de debilidad manifiesta y ser padre cabeza de familia?

- **Carácter subsidiario y residual de la acción de tutela.**

Desde su primera generación la H. Corte Constitucional ha fijado a través de su jurisprudencia el alcance que reviste la Acción de Tutela, así como su naturaleza jurídica, concluyendo de una manera uniforme hasta la actualidad que dicho medio resulta ser excepcional, cuyo carácter es residual y subsidiario, en tanto que a ella no puede acudir de manera directa y desconociendo los medios ordinarios que el legislador otorga para controvertir aquellas circunstancias o decisiones que lesionen los intereses de ciudadanos y ciudadanas, dejando solo como excepción algunos casos particulares, pero reafirmando en la mayoría que tal amparo constitucional no es óbice para desnaturalizar las acciones legales, y es así como ha dicho:

“...3.1. El artículo 86 de la Constitución Política dispone:

“...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.” (Negrilla fuera del texto original).*

Por su parte, el numeral 1° del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 establece:

T-2021-00049-01

“ARTICULO 6o. CAUSALES DE IMPROCEDENCIA DE LA TUTELA. La acción de tutela no procederá:

1. Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. **La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante. (...)** (Negrilla fuera del texto original)

Bajo este derrotero, la Corte Constitucional ha sostenido que la acción de tutela obedece al principio de subsidiariedad, “es decir: no constituye un mecanismo de defensa judicial alternativo o supletorio de los recursos o medios ordinarios previstos por el legislador para el amparo de un derecho; no puede ser empleada para revivir oportunidades procesales vencidas como consecuencia de la inactividad injustificada del interesado; y, no constituye un último medio judicial para alegar la vulneración o afectación de un derecho”.

En efecto, dada su naturaleza constitucional, la acción de tutela es el mecanismo judicial de protección inmediata de derechos fundamentales, que está dirigido a obtener el amparo efectivo e inmediato de esos derechos frente a los actos u omisiones que los amenacen o vulneren. Así las cosas, la acción de tutela no puede ser concebida como una instancia idónea para tramitar y decidir conflictos de orden legal, pues para ello el legislador dispuso las autoridades competentes, así como los medios y los recursos adecuados...”.

De acuerdo con el requisito de SUBSIDIARIEDAD, la acción de tutela solo será procedente cuando (i) no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo judicial, o (ii) existiendo sea ineficaz y/o (iii) inidóneo. En todo caso, (iv) será procedente de manera transitoria cuando se constate la existencia de un perjuicio irremediable. 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 contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual...”.

Atendiendo dichas líneas generales, a continuación, se procede a abordar el asunto concreto sometido a consideración.

VIII. Análisis del despacho

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción, el accionante solicita que se le ampare sus derechos fundamentales, al trabajo, igualdad, mínimo vital, y unidad familiar al accionante, al afirmar que le fue terminada su relación laboral el 23 de junio del 2020, pese a que la empresa accionada conocía de su condición de salud con anterioridad al ser reportada en la plataforma creada por la misma empresa, le envían una carta notificando la decisión de terminar su contrato de trabajo sin justa causa, y sin tener en cuenta que es padre cabeza de familia.

El Juzgado Promiscuo Municipal de Santo Tomás - Atlántico, declaró improcedente la presente acción de tutela instaurada, decisión que fue objeto de impugnación conforme a los argumentos arriba expuestos.

En lo concerniente a los presupuestos necesarios para que se abra paso la prosperidad de la pretensión de reintegro por estabilidad laboral relativa, dentro del ámbito de la

T-2021-00049-01

acción de tutela hay que precisar que conforme a lo dispuesto por la Corte Constitucional en sentencia reciente T-003 de 2018, se requiere acreditar:

- Tiene la responsabilidad permanente de hijos menores o personas incapacitadas para trabajar.
- No cuenta con la ayuda de otros miembros de la familia.
- Su pareja murió, está ausente de manera permanente o abandonó el hogar y se demuestra que esta se sustrae del cumplimiento de sus obligaciones, o cuando su pareja se encuentre presente, pero no asuma la responsabilidad que le corresponde por motivos como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental.

De conformidad con los documentos aportados con la tutela, se acredita:

- Copia cedula de ciudadanía.
- Copia del Registro Civil del menor Aarón David Domínguez Posada.
- Copia de los soportes de gastos mensuales.

De las pruebas en conjunto, se concluye que el accionante no logró acreditar que sea padre cabeza de familia, pues si bien aportó unos gastos como servicios públicos y de educación del menor, no acreditó que los mismos sean única y exclusivamente a su cargo, pues los mismos pueden ser suplidos con la ayuda de la madre del menor o de otros familiares, pues nada se manifestó en relación a esa circunstancia, debiéndose haber aportado otros medios probatorios para acreditar su dicho.

Dilucidado lo anterior, pasará este fallador de instancia a hacer unas precisiones en torno al reintegro por haber sido despedido –según su dicho- en estado de debilidad manifiesta.

La Corte Constitucional ha establecido en reiteradas ocasiones y de manera general la improcedencia de la acción de tutela para solicitar reintegros laborales, toda vez que existen otros medios de defensa judicial a los cuales puede acudir para lograr lo pretendido; no obstante excepcionalmente ha aceptado la viabilidad del amparo cuando se establece que aquellos mecanismos de defensa no son idóneos o que se requiera la urgente intervención del Juez de tutela para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

De igual manera, ha establecido como excepción a la regla general de improcedencia, que se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en circunstancia que le conceda el derecho a permanecer en su empleo, es decir, en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada como es el caso que han sufrido deterioro de su salud durante el desarrollo de sus funciones.

En estos casos, la acción de tutela es el medio idóneo y preferente, en razón a la protección laboral reforzada que consagra explícitamente el texto constitucional a favor de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Lo anterior no significa que siempre que las personas se encuentren en situación de vulnerabilidad, deben

T-2021-00049-01

permanecer en su cargo, sino que su desvinculación laboral o la terminación unilateral de su contrato de prestación de servicios solo podrán efectuarse con previa autorización del Ministerio del Trabajo.

En efecto, el alcance e interpretación que la Corte Constitucional dentro del marco de la acción de tutela le ha dado al artículo 26 de la ley 361 de 1997 es más amplio que el que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia le ha fijado en reiterada jurisprudencia.

Así, para el alto Tribunal Constitucional dentro del marco de la acción de tutela por estabilidad laboral reforzada en desarrollo de los artículos 13 y 47 de la Carta Política consagra una categoría especial de estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado, *sin necesidad de calificación previa de tal condición*, que aplica a todo tipo de contrato de trabajo, en virtud de la cual si se despide a un trabajador discapacitado sin la autorización respectiva se presume que la terminación de la relación laboral se produjo por esta circunstancia, se genera la ineficacia del despido o la terminación del contrato, además de la indemnización de 180 días, adicionales a las demás prestaciones económicas derivadas naturalmente del vínculo laboral sin solución de continuidad¹.

En otros términos, dentro del contexto de la acción de tutela según el precedente de la Corte Constitucional, no es necesario entrar a estudiar si al tutelante se le ha efectuado calificación de la pérdida del porcentaje de capacidad laboral, o si habiéndose emitido la calificación el porcentaje supera o no el 15%, sino que basta que se comprueben los siguientes presupuestos:

- Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta al momento de la desvinculación.
- Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;
- Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador;
- y
- Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.

En el caso de marras, la tutelante hace derivar el desmedro de sus garantías fundamentales del hecho de haber sido desvinculado estando en situación de debilidad manifiesta, al dar por terminado la relación laboral encontrándose en proceso para la práctica de examen de COVID 19.

¹ A diferencia de la Corte Constitucional, la Sala de Casación Laboral al interpretar el alcance del artículo 26 de la ley 361 de 1997, como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, viene sosteniendo una tesis más restringida que la que viene prohijando la Corte Constitucional sobre la materia.

Así el máximo tribunal de la justicia ordinaria laboral ha sostenido reiteradamente, que para la viabilidad de otorgar la protección prevista en la norma relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se exige:

- Que el trabajador haya sido calificado como limitado físico.
- Que se trate de una disminución en la capacidad productiva igual o superior al 15% que corresponde es decir debe ser una limitación moderada, severa o profunda en los términos previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 200.
- Que tal circunstancia haya sido conocida por el empleador.

T-2021-00049-01

En lo concerniente a los presupuestos necesarios para que se abra paso la prosperidad de la pretensión de reintegro por estabilidad laboral reforzada dentro del ámbito de la acción de tutela hay que precisar lo siguiente:

De conformidad con los documentos aportados con la tutela, se acredita:

- Copia del registro realizado en la plataforma PASAPORTE DE TRABAJO
- Copia del Historial Clínico
- Copia de la Carta de Terminación del Contrato de Trabajo del 23 de junio de 2020

De las pruebas en conjunto, se logra concluir que el accionante no era una persona en estado de debilidad manifiesta a la fecha de la finalización del vínculo con la accionada, esto es, 23 de junio de 2020, pues si bien se allegó abundante prueba documental, de su historia clínica se desprende que el diagnóstico del CORONAVIRUS – COVID 19, fue el 01 de julio de 2020, posterior a la terminación la relación laboral, y si bien existe un reporte realizado el día 16 de junio de 2020 a través de la PLATAFORMA PASAPORTE DE TRABAJO, lo anterior no es concluyente o no arroja certeza para acreditar cual sería el resultado de su prueba COVID -19, para llegar a establecer que efectivamente ese fue el motivo de la terminación del vínculo.

Así como tampoco existe prueba que acredite otra patología, o a su turno que se encontrara en tratamiento o terapias de recuperación, antes de la terminación del vínculo.

Dicho lo anterior, puede considerarse que de los documentos mirados en conjunto, resulta plausible concluir que lo que motivó a la empresa demandada a despedir al trabajador no fue un ánimo discriminatorio en razón de su estado enfermedad o discapacidad, sino el hecho de dar por terminado el contrato sin justa causa en la facultad legal señalada en el artículo 64 del código sustantivo del trabajo, procediendo a pagar la indemnización y demás derechos derivados de la relación laboral.

Adicionalmente, no encuentra este operador judicial configurando el requisito consistente en *acreditar que* se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador, atendiendo que la terminación del vínculo, se derivó sin justa causa con el respectivo pago de la indemnización correspondiente, fecha para la cual el accionante no se encontraba incapacitado, o en terapia física, tampoco se observan que tuviera recomendaciones médicas vigentes, presupuesto indispensable dentro del contexto de esta acción constitucional para acceder al amparo de la estabilidad laboral reforzada en los términos deprecados en el libelo de tutela.

La discusión legal subyacente en el asunto en criterio de esta judicatura, escapa entonces de la competencia del Juez constitucional y es susceptible de ser debatida ante la justicia ordinaria laboral, ante la posibilidad de poder decretar y practicar otros medios probatorios, por lo que ante el incumplimiento de la totalidad de los requisitos exigidos para la prosperidad excepcional de la acción de tutela, deviene improcedente su ejercicio por existir otro mecanismo de solución a la problemática planteada como es acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral a debatir el asunto planteado.

T-2021-00049-01

Por todo lo anterior, se deberá confirmar el fallo de primera instancia.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soledad, administrando justicia en nombre de la Republica y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del veintiséis (26) de enero de dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Promiscuo Municipal de Santo Tomás - Atlántico, por las razones consignadas en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: Notifíquese esta sentencia a las partes intervinientes, al Juez de Primera Instancia y al Defensor del Pueblo, en la forma más expedita posible.

TERCERO: Remítase el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, según lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

GERMAN RODRIGUEZ PACHEO

Juez

Firmado Por:

GERMAN EMILIO RODRIGUEZ PACHECO

JUEZ

**JUEZ - JUZGADO 001 DE CIRCUITO CIVIL DE LA CIUDAD DE SOLEDAD-
ATLANTICO**

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:

360bb698b5d58d0d124488367d4a7fafd2f78af7ecf574434e4dc8a031272cb6

Documento generado en 16/03/2021 02:42:10 PM

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