



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

Soledad, veintiocho (28) de abril de dos mil veintiuno (2021)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA

Demandante: JIMMIS TOBIAS PEREZ

Demandado: H.S.C SUMINISTROS E INGENIERIA S.A.S Y OTROS

Radicado: No. 2021-00116-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante, contra la sentencia de fecha quince (15) de marzo de dos mil veintiuno (2021), por medio de la cual el Juzgado Promiscuo Municipal de Palmar de Varela - Atlántico, resolvió declarar improcedente la acción de tutela interpuesta por el señor JIMMIS ALFONSO TOBIAS PEREZ.

## **I. ANTECEDENTES**

El señor JIMMIS TOBIAS PEREZ, actuando en nombre propio presento acción de tutela contra H.S.C SUMINISTROS E INGENIERIA S.A.S, TERNIUM DEL ATLANTICO S.AS y la ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES AXA COLPATRIA, a fin de que se le amparen sus derechos fundamentales a la vida, a la dignidad, igualdad, debido proceso, seguridad social, mínimo vital, salud y a la protección de disminuidos físicos elevando las siguientes,

### **I.I. Pretensiones**

*“... (...) 3.1. Tutelar al señor JIMMYS TOBIAS PEREZ, sus derechos constitucionales fundamentales a la vida, dignidad humana, igualdad, debido proceso, derechos de los de protección a disminuidos físicos, derecho a la seguridad social, derecho a la salud, derecho al mínimo vital y móvil.*

*3.2, Como consecuencia de la anterior declaración, sírvase señor Juez ORDENAR a las accionadas H.S.C SUMINISTROS E INGENIERIA S.A.S, TERNIUM DEL ATLANTICO S.A.S y la ASEGURADOR DE RIESGOS LABORALES AXA COLPATRIA, a través de su representante legal o quien haga sus veces, para que en el menor tiempo posible se sirva hacer lo siguiente:*

*3.2.1, CESAR todo acto discriminatorio en contra del señor JIMMYS TOBIAS PEREZ, y ordenar en el menor tiempo posible se sirva ordenar la calificación de su estado de pérdida de capacidad laboral por parte de la ARL AXA COLPATRIA.*

3.3. *Las demás que el señor juez estime pertinente y necesarias, a fin de lograr la debida tutela de los derechos constitucionales fundamentales violados por la accionada...*

Lo anterior lo fundamenta en los siguientes:

## **II. Hechos**

El apoderado del accionante, expone los hechos de la siguiente manera:

“ ...

1. *Que, en el mes de julio de 2019, suscribió contrato laboral con la sociedad S.C. SUMINISTROS E INGENIERIA S.A.S. para trabajar como operador de puente de grúa en la obra de montaje de una planta industrial de propiedad de la sociedad TERNIUM DEL ATLANTICO S.A.S. ubicada en el municipio de Palmar de Varela.*
2. *Que, en razón de la vinculación laboral fue afiliado en riesgos laborales a ARL AXA COLPATRIA.*
3. *Que, el 9 de diciembre de 2019 sufrió accidente de trabajo, padeciendo fracturas en el segundo y quinto metatarsiano con diversas secuelas medico clínicas que se encuentran en tratamiento médico.*
4. *Que, venía siendo atendido por la ARL AXA COLPATRIA, pero durante la pandemia del COVID-19 empezó un calvario en los servicios ya que no le daban citas porque no había atención presencial y las agendas para atención por especialistas siempre estaban copadas, quedando a la espera de una llamada que nunca llegó.*
5. *Que insistió fuertemente ante la ARL AXA COLPATRIA y solo hasta principios de este año, fue nuevamente atendido para la patología que aun presenta graves secuelas en su estado de salud.*
6. *Que el 24 de marzo de 2020, con motivo de la pandemia del COVID-19, su empleador lo envió de vacaciones anticipadas.*
7. *Que hasta la fecha no ha sido llamado por su empleador. Que al parecer terminó su contrato de trabajo sin justa causa, pese a estar en tratamiento médico por accidente de trabajo padecido durante la prestación de sus actividades laborales.*
8. *Que, su empleador estaba en la obligación de solicitar permiso del ministerio del trabajo para terminar su contrato y no lo hizo.*
9. *Que, la terminación de su contrato de trabajo, estando enfermo, en tratamiento médico y sin permiso del ministerio del trabajo, sumado a la deficiente atención de las patologías constituyen un trato cruel, inhumano y degradante, considerando su estado de debilidad manifiesta, la que pretende ser desconocida junto con su estabilidad laboral, la que alude, debe ser reforzada y atendida por la justicia constitucional...*”

## **III. La Sentencia Impugnada**

El Juzgado Promiscuo Municipal de Palmar de Varela - Atlántico, mediante providencia del quince (15) de marzo de dos mil veintiuno (2021) resolvió declarar improcedente la acción de tutela interpuesta por el accionante.

Considera el a-quo que el accionante cuenta con otros mecanismos judiciales idóneos para ser efectiva su defensa ante la entidad, la cual es la jurisdicción ordinaria a través de

un proceso ordinario laboral toda vez que del análisis exhaustivo del acervo probatorio deviene con claridad meridiana que no se acreditó en el caso sub-examine la existencia de un perjuicio irremediable al no cumplir con el requisito de inmediatez de la acción de tutela.

Indica el a-quo, que si bien, se evidencia que los padecimientos médicos que aquejan la salud del señor Tobias Perez han continuado en forma intermitente, los mismos no le imponen una carga adicional, que le imposibiliten desarrollar sus actividades cotidianas en igualdad de condiciones a las de una persona en óptimas condiciones de salud, pues acorde con la historia clínica aportada por el accionante únicamente fue incapacitado por 14 días una vez ocurrido el accidente laboral e inclusive se acredita que una vez vencida esta, éste retornó a su sitio de trabajo con autorización y respectivas recomendaciones del médico tratante, sin advertirse nuevas excusas médicas.

Que no hay pruebas de que su salud entre el momento de la terminación del vínculo laboral y la fecha de interposición de la acción de la referencia, tuviera una afectación grave/importante, a tal punto que le impidiera accionar la justicia constitucional en un término prudente. Pues no se infieren especiales circunstancias respecto del actor que permitan flexibilizar la inmediatez pues no media un diagnóstico médico que lo incapacite total o temporalmente para desarrollar alguna actividad, máxime si se tiene en cuenta que al momento en que se terminó la relación laboral, el demandante no se encontraba incapacitado o disminuido físicamente. De ahí que no pueda alegarse en su favor una situación de debilidad manifiesta.

#### **IV. Impugnación**

La parte accionante presentó escrito de impugnación, manifestando su inconformidad con el fallo de 1º instancia, alegando que se encuentra en estado de debilidad manifiesta, a causa de las patologías que padece y secuelas por las cuales está en tratamiento médico, debido a que como se ha señalado por la misma aseguradora de riesgos laborales accionada, aun no se ha dado de alta, ninguna de las circunstancias para ordenar la calificación de su pérdida de capacidad laboral, es por ello que está pendiente de la calificación de su estado de pérdida de la capacidad laboral, que ese estado de debilidad manifiesta, es conocido por las entidades accionadas, dándole un trato inhumano, cruel y degradante en razón de su estado de debilidad manifiesta, entre estos malos tratos se cuenta con el hecho que desde el mes de enero no le pagan salario. Que no es viable como se ha dicho que se ha violado la inmediatez, para el ejercicio de la acción de tutela, con afanosa y erradamente afirma el fallador de primera instancia por las siguientes razones:

El trabajador JIMMYS TOBIAS PEREZ, contaba con restricciones laborales que fueron dadas por el médico tratante y si se encontraba en tratamiento médico por el accidente de trabajo que padeció y durante el periodo de cuarentena estricta, le fue suspendido el contrato de trabajo enviándole a vacaciones anticipadas.

Que en la actualidad continua con su tratamiento en fecha 16 de marzo de esta anualidad los médicos tratantes tuvieron que hacerle filtraciones, medicaciones y ordenar terapias porque su patología continua activa y que son altamente incapacitantes, encontrándose desempleado y con alta probabilidad de secuelas permanentes por el accidente laboral.

Que no se puede desconocer las circunstancias de pandemia para desconocer los derechos constitucionales, más cuando la administración de justicia aún continúa cerrada por dicha causa. Y que la terminación de mi contrato como lo manifiestan las accionadas fue en el mes de mayo de 2.020, en plena cuarentena estricta, sin permiso del Ministerio del Trabajo como está demostrado en el proceso, y que claramente la decisión recurrida es una labor de re-victimización a mis derechos constitucionales y debe ser revocada en su integridad.

## **V. CONSIDERACIONES**

### **V.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.

### **V.II. Problema Jurídico**

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

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

En caso positivo,

¿La empresa accionada está vulnerando los derechos al TRABAJO y a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA del actor al desvincularle laboralmente sin justa causa y estando disfrutando de un descanso remunerado?

- **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:

“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...”.

- **El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta.**

La Corte Constitucional ha efectuado una síntesis de las reglas jurisprudenciales y criterios de interpretación establecidos en los fundamentos considerativos de esta providencia en relación con el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta, y la procedencia de la tutela para su protección, para posteriormente establecer, los hechos materiales de cada uno de los casos acumulados, y así abordar el análisis de fondo y la resolución de cada uno de ellos.

(i) La acción de tutela procede contra particulares, de conformidad con las causales previstas en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, entre las cuales se encuentra la relación de subordinación entre las partes del proceso, el estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, particularmente para las relaciones derivadas del contrato de trabajo, que ahora nos ocupan.

(ii) Si bien la acción de tutela no es en principio procedente para resolver conflictos derivados de relaciones o vínculos laborales, ya que para ello existe la jurisdicción ordinaria laboral y la contenciosa administrativa, la tutela puede proceder de manera excepcional con el fin de proteger derechos laborales relativos a la terminación unilateral de un contrato de trabajo sin justa causa, por tratarse de un caso de estabilidad laboral reforzada, de un trabajador en estado de discapacidad, de afectación o disminución de su salud, lo cual lo coloca en una situación de indefensión, de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, casos frente a los cuales la tutela se torna en mecanismo principal, idóneo y eficaz, respecto a los medios ordinarios de defensa, superándose así el requisito de subsidiariedad, establecido en el Decreto 2591 de 1991, o cuando se instaure la acción de tutela de forma transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

(iii) La estabilidad laboral implica las siguientes dimensiones:

“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”.

(iv) Por tanto, la protección de la estabilidad laboral reforzada debe prosperar si: a) el trabajador se encuentra en debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, que se expresa a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico; b) la desvinculación del empleado se produjo sin autorización previa de autoridad competente; c) la terminación del contrato o desvinculación del trabajador por motivos discriminatorios se entenderá demostrada si se acreditan las dos primeras reglas señaladas, porque la carga de la prueba se traslada al empleador, quien debe demostrar que despidió al empleado con base en una justa causa, para poder oponerse válidamente al amparo; d) se debe pagar al trabajador una indemnización de 180 días de salario; y e) si ello no ocurre, el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador.

(v) La procedencia excepcional de la tutela para proteger derechos laborales relativos a la terminación de un contrato de trabajo, salvo cuando se trate de casos de estabilidad laboral reforzada, como personas en estado de discapacidad, no solo frente a contratos a término indefinido, sino a toda clase de contratos, y en relación con toda clase de empleadores, incluyendo empresas temporales y contratistas independientes, frente a los cuales se presenta la figura de la responsabilidad solidaria con los derechos laborales del empleador.

(vi) En consecuencia, el despido resulta discriminatorio en razón de la situación de salud del trabajador si se acredita en el caso particular:

(a) Que el peticionario pueda considerarse una persona en incapacidad, discapacitada, o en estado de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta por su estado de salud;

(b) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;

(c) Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y

(d) Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.

(vii) Finalmente, la alta Corporación reitera el principio de solidaridad como fundamento constitucional de la protección a la estabilidad laboral reforzada, el cual evoca un deber de ayuda o auxilio a las personas que se encuentran en estado de debilidad.-.

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

### **VIII. Del Caso Concreto**

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción el señor JIMMYS TOBIAS PEREZ, solicita la protección de sus derechos fundamentales a la vida, a la dignidad, igualdad, debido proceso, seguridad social, mínimo vital, salud y a la protección de disminuidos físicos, que afirma están siendo conculcado por la empresa HSC SUMINISTROS E INGENIERIA SAS, TERNIUN DEL ATLANTICO S.A.S y ASEGURADORA DE RIESGOS LABORALES AXA COLPATRIA, al desvincularlo sin justa causa estando en disfrute de un descanso remunerado (vacaciones colectivas), sin tener en cuenta sus patologías, secuelas y que se encontraba en tratamiento médico.

El Juzgado Promiscuo Municipal de Palmar de Varela, declaro improcedente la presente acción de tutela instaurada por el accionante, decisión que fue objeto de impugnación conforme a lo arriba expuesto.

Dicho lo anterior, pasará este fallador de instancia a hacer unas precisiones en torno a la procedencia formal de la acción, y a luego se ocupará de establecer si en el caso concreto se cumplen las sub-reglas jurisprudenciales trazadas por la Corte Constitucional para que en el tema que nos ocupa prospere la acción de tutela.

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 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 continuidad<sup>1</sup>.

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, tenemos que esta figura es alegada en relación al accionante Jimmys Alfonso Tobias Perez, quien hace derivar el desmedro de sus garantías fundamentales del hecho de haber sido desvinculado estando en disfrute de un descanso por vacaciones colectivas a raíz de la pandemia del covid-19, sin tener en cuenta el hecho de sus patologías y secuelas.

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:

Revisados los hechos y pruebas aportadas, tenemos que efectivamente el accionante se encontraba en disfrute de vacaciones anticipadas, además se encuentra acreditado que sufrió accidente laboral en fecha 9 de diciembre de 2019, que le generó distintas incapacidades y patologías, no se logra concluir que el accionante fuera una persona en estado de debilidad manifiesta a la fecha de la finalización del vínculo con la accionada

Así las cosas 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, es el hecho de la terminación del contrato

---

<sup>1</sup> 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 2000.
- Que tal circunstancia haya sido conocida por el empleador.

comercial desde el día 24 de marzo de 2020 por decisión unilateral del contratante, al cual se encontraba atado el contrato del accionante, y por esta razón se dio aplicación a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, que indica: “2o) *El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. (...)*”.

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 de una justa causa, 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.

Finalmente, le asiste razón al Juez de primera instancia en relación al principio de inmediatez, en el sentido que han transcurrido más de 9 meses desde que se produjo la desvinculación pudiendo el actor con oportunidad suficiente iniciar las acciones o tramites tendientes para debatir su despido.

Por lo anteriormente narrado se confirmará la sentencia de primera instancia.

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

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de tutela de fecha quince (15) de marzo de dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Promiscuo Municipal de Palmar de Varela - Atlántico, y en su lugar:

**SEGUNDO:** Notificar ésta providencia a las partes, así como al Defensor del Pueblo, por el medio más expedito y eficaz.

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

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

**GERMAN RODRIGUEZ PACHECO**  
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:

**870daa0a094a51e9972469fcf20ca423649a5b59d7a04ca9a7e49b0f9876c3f4**

Documento generado en 29/04/2021 08:09:56 PM

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