



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

Soledad, veintisiete (27) de abril de dos mil veintidós (2022)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA
Demandante: VICTOR ALFONSO PAYARES BARBOSA
Demandado: DIMANTEC LTDA.
Radicado: No. 2022-00111-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante, contra la sentencia de fecha veinticinco (25) de febrero de dos mil veintidós (2022), por medio de la cual el Juzgado Cuarto de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, no tuteló los derechos fundamentales al trabajo, igualdad, al mínimo vital y a la seguridad social, así como al derecho a la estabilidad laboral reforzada y despido injustificado al trabajador en estado de incapacidad del señor VICTOR ALFONSO PAYARES BARBOSA.

I. ANTECEDENTES

El señor VICTOR ALFONSO PAYARES BARBOSA, a través de apoderado judicial, presentó acción de tutela contra DIMANTEC LTDA, a fin de que se le amparen sus derechos fundamentales al trabajo, igualdad, al mínimo vital y a la seguridad social, así como al derecho a la estabilidad laboral reforzada y despido injustificado al trabajador en estado de incapacidad, elevando las siguientes,

I.I. Pretensiones

“... (...) 1.1 Se ordene el reintegro al accionante de manera inmediata al cargo de ESPECIALISTA de SERVICIO MECÁNICO, o a un cargo de iguales condiciones, con todos los beneficios de ley, Y deberá tener en cuenta las recomendaciones y el procedimiento informado por MEDICINA LABORAL.

1.2. Se paguen los salarios y prestaciones sociales a que tenga derecho, sin solución de continuidad, desde el momento en que fue desvinculado de sus labores, hasta cuando se haga efectivo el reintegro.

1.3. Se reconozca y ordene el pago de la indemnización correspondiente al no contar con la debida Autorización del MINISTERIO DEL TRABAJO para dar por cesado el Amparo Constitucional.

1.4. Se ordene al accionado(a), que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la Sentencia produzca la respuesta o actos pretermitidos.

T-22022-00111-01

1.5. Se ordene al accionado(a), que a mi poderdante se le brinden todas las garantías para asistir a las terapias y demás establecidas por las recomendaciones dadas por Medicina Laboral.

1.6. Se ordene al accionado(a), que, una vez producida la decisión definitiva en el asunto en cuestión, remita a su Despacho, copia del documento o del acto que acredita la resolución de fondo con las formalidades de ley, so pena de las sanciones de ley por desacato a lo ordenado por Sentencia de tutela.”

Lo anterior lo fundamenta en los siguientes:

II. Hechos

Son narrados por el accionantes de la siguiente manera:

“PRIMERO: Señor Juez en primera instancia deseo manifestar, que mi poderdante el señor VICTOR ALFONSO PAYARES BARBOSA, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía número 77.103.541 de CHIRIGUANA-CESAR, el día 19 de septiembre de 2017 se vinculó por medio de contrato de trabajo a término indefinido a la empresa DIMANTEC SAS, identificada con Nit. 8000661992, domiciliada en el municipio de Soledad- Atlántico, representada por el señor ALVARO ROPERO PRADA, para prestar sus servicios como Especialista de Servicio Mecánico, devengando lo siguiente:

→ Salario Básico \$994.606

→ Promedio de Horas extras mensuales \$ 610474

→ Auxilio de Sostenimiento y de transporte mensual \$ 1569795 Anexo

1. Contrato de Trabajo y Certificado laboral expedido el 18 de febrero de 2021

SEGUNDO: Señor Juez deseo manifestar que mi prohijado cuando ingresó a laborar le realizaron un examen físico - Ocupacional, para observar el estado y las condiciones de salud que se encontraba al momento del ingreso y salió de forma positiva el estado de condiciones. (Se resalta que el resultado del examen lo tiene a disposición la empresa donde laboró).

TERCERO: El 13 del mes de marzo del año 2020, mi representado el señor VICTOR ALFONSO PAYARES BARBOSA, estaba presentando cuadro clínico por un DOLOR EN LA REGION LUMBAR, QUE EN LA CUAL CAJA DE COMPENSACION ESTABLE QUE ES UNA ENFERMEDAD CON DOLOR EN LA REGION LUMBOSACRA ESPONTANEO NO IRRADIADO A MIEMBROS INFERIORES 1 AÑO DE EVOLUCION. Además, le mandan una variedad de exámenes y demás. Anexo 2. Historia Clínica Consulta externa

CUARTO: A causa de la anterior enfermedad la ASOCIACION CESARENCE DE NEUROCIRUGIA el 24 de mayo de 2021 le hace un PLAN DE ESTUDIO Y TRATAMIENTO al accionante, que consiste en lo siguiente:

1. *PACIENTE CON DOLOR CRÓNICO, SIN HALLAZGOS EN RESONANCIA QUE AMERITEN MANEJO QUIRÚRGICO. TENIENDO EN CUENTA LOS SIGUIENTES HALLAZGOS EN RESONANCIA Y LA LABOR QUE EJERCE EL PACIENTE, ADUCE EL MÉDICO TRATANTE “QUE CONSIDERA QUE EL PACIENTE REQUIERE RESTRICCIONES LABORALES”.*

• *Se solicita valoración por medicina laboral para definir restricciones* • *Se ordena valoración por clínica del dolor.*

T-22022-00111-01

- Se da incapacidad médica de 7 días.
- Cita por Neurocirugía en 4 meses. Anexo 3. Historia Clínica de ACEN SAS

QUINTO: Asimismo, se debe indicar que el 27 de septiembre de 2021, mi apadrinado fue valorado por medicina laboral según la remisión que realizó el Neurocirujano y se emitió el siguiente reporte:

- ✓ MOTIVO DE CONSULTA: Remisión por el Neurocirujano
- ✓ ENFERMEDAD ACTUAL: refiere que desde hace dos años viene con dolor lumbar, en febrero de 2020 consulta a medicina general de la EPS quien ordena una Rx de columna que reporta hallazgo, motivo por el que se remite al Ortopedista quien lo valora en mayo de 2021 y este ordena una resonancia magnética que reporta Hernia discal, por esta razón, remite al Neurocirujano historia que aporta el 24 de mayo de 2021 quien describe que existe en la resonancia una discopatía L4-L5 y L5S1 con protrusión difusa de L4-L5, que no amerita cirugía sino restricciones laborales y solicita valoración por medicina laboral, medicina del dolor, incapacita por 7 días y control en 4 meses.
- ✓ ANALISIS/JUSTIFICACIONES: SE EMITEN RECOMENDACIONES POR 6 MESES:
 - Puede laborar a nivel del piso, evitar tareas por encima de 1.50 mts.
 - Puede laboral en tareas que no impliquen flexión y extensión repetitiva y sostenida de la columna lumbar
 - Evitar vibración de cuerpo entero
 - Levantar peso hasta 12,5 kg. Anexo 4. Valoración por Medicina Laboral.

SEXTO: Señor Juez, es de manifestar que teniendo conocimiento el empleador sobre el estado de salud en el que se encontraba el señor VICTOR ALFONSO PAYARES BARBOSA, notifica a mi representado que el contrato a término indefinido suscrito desde el 19 de septiembre de 2017 finalizaba el 31 de enero de 2022. No teniendo en cuenta su estado de Debilidad Manifiesta protegido por medio del Artículo 13 inciso 3 de la Constitución Política de Colombia; Asimismo, lo cual significa que lo desvincularan del Sistema de Seguridad Social de Salud – Régimen, dejando a mi prohijado en total vulnerabilidad y a su núcleo familiar. Anexo 5. Carta de extinción del contrato 20 de enero de 2022.

SEPTIMO: Señor Juez es de manifestar que la persona que asume todos los gastos del hogar es el suscrito accionante, adicional a ello, depende de sus ingresos su esposa y una menor de trece años que son también beneficiarias de la afiliación a salud. Respecto a lo citado en el hecho 6, es importante señalar que la empresa no acató las recomendaciones médicas y tratamientos por 6 meses que le indican a mi representado.

OCTAVO: Señor Juez, Acudo a este medio de defensa de Derecho fundamental a la Vida, Dignidad Humana, trabajo, mínimo vital y a la Igualdad y a la salud, de mi prohijado, ya que no cuenta con otro medio Judicial que pueda tener igual efectividad y rapidez para que cese la vulneración a los Derechos fundamentales como anteriormente se citó.

NOVENO: Señor Juez, cabe resaltar, que la terminación laboral, se encuentra menoscabando, amenazando y vulnerando los derechos fundamentales a la dignidad Humana (Artículo 1 de la C.P), derecho a la igualdad (Artículo 13 de la C.P), derecho al trabajo (Artículo 25 de la C.P), derecho al mínimo vital y Derecho a la Salud. Desconociendo las jurisprudencias de la Corte Constitucional al respecto.

T-22022-00111-01

DECIMO: Mi prohijado el 22 de diciembre de 2021, se presentó a realizarse exámenes para entrar a trabajar con la empresa RELIANZ MINING SOLUTIONS S A S identificada con Nit. 900.806 6004 con Domicilio en soledad atlántico. Mi cliente no paso los exámenes médicos como se pueden evidenciar en el acápite de pruebas. Es importante señalar, que la accionada es una temporal de la sociedad anteriormente citada, y lo que hace la sociedad Dimantec es hacer un despido de todo el personal sin tener en cuenta las condiciones de salud en que se encuentren, y algunos de estos trabajadores contaron con la suerte que pasaron dichos exámenes de ingreso, y existen otros como el caso de mi apadrinado que quieren darle cualquier liquidación aceptando una terminación por mutuo acuerdo, el cual vulnera los derechos fundamentales de mi poderdante ya que no tienen en cuenta en las condiciones de salud en las que quedó después de dedicar casi 5 años a la empresa.

DECIMO PRIMERO: Mi poderdante recibió el día 31 de enero de 2022, del correo de la señora LIZBETH MARIA NORIEGA PADILLA, donde le hacen una propuesta a mi prohijado de pagarle una liquidación, pero que primero tenía que firmar la terminación del contrato a término indefinido por mutuo acuerdo; en donde la empresa accionada hace unos requerimientos para pagarle su liquidación.

DECIMO SEGUNDO: Su señoría es sospechoso para el suscrito que la empresa dimantec en la carta de notificación de la extinción del contrato notificada por correo electrónico a mi cliente, se identifica como una SOCIEDAD S.A.S., la cual fue motivo en mi calidad de apoderado investigar con el número de Nit. Que se avizora en unos documentos como en las planillas de nómina que le pagaron el salario a mi apoderado. Ahora bien, señor Juez saque una cámara de comercio la cual es allegad a su despacho que se refiere que la sociedad LTDA QUE CERTIFICA QUE FUE CANCELADA EL 23 DE FEBRERO DE 1999. En la actualidad se trata de consultar el código Nit de DIMANTEC SAS con el número anteriormente citado, y no se encuentra ninguna información de esta; sin contar que en internet aparece que la empresa se encuentra vigente.”

III. La Sentencia Impugnada

El Juzgado Cuarto de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, mediante providencia del veinticinco (25) de febrero de dos mil veintidós (2022), no tuteló los derechos fundamentales al trabajo, igualdad, al mínimo vital y a la seguridad social, así como al derecho a la estabilidad laboral reforzada y despido injustificado al trabajador en estado de incapacidad del señor VICTOR ALFONSO PAYARES BARBOSA.

Considera el a-quo que un proceso ordinario laboral que busque el reconocimiento de los derechos del accionante, en este caso es idóneo para lograr proteger los derechos fundamentales que eventualmente podrían estar en juego. Lo anterior, debido a que el objetivo de un proceso de esta naturaleza es solucionar los conflictos de orden laboral, por lo que cuenta con mecanismos ordinarios de recaudo de pruebas y valoración de testimonios, entre otros, que sin lugar a dudas permiten resolver los problemas en discusión y adoptar las medidas que eventualmente sean necesarias para la protección de los derechos fundamentales afectados, proceso que es el ámbito normal para resolver este tipo de conflictos, los cuales requieren de un término probatorio más amplio para recaudar y valorar todas las pruebas que le permitan al juez reconocer o no la relación laboral que existió entre las partes y en su defecto las prestaciones sociales a que tenga derecho, dado el caso. Destaca que la acción de tutela que nos ocupa no fue interpuesta

T-22022-00111-01

como mecanismo transitorio para evitar perjuicios irremediables, los cuales, entre otras cosas, no se encuentran acreditados al interior del expediente.

Así mismo, concluyó que el accionante no se encuentra ante la posible materialización de un perjuicio irremediable respecto de sus derechos fundamentales, como tampoco vislumbró el perjuicio grave, inminente e irremediable a sus derechos fundamentales invocados al trabajo, igualdad, al mínimo vital y a la seguridad social, así como al derecho a la estabilidad laboral reforzada y despido injustificado al trabajador en estado de incapacidad, y ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, la acción de tutela solo es procedente como mecanismo transitorio de protección, situación que no se configura en el presente asunto, en el entendido que el accionante no se encuentra sometido a la posible materialización de un perjuicio irremediable.

IV. Impugnación

La parte accionante presentó escrito de impugnación, manifestando su inconformidad con el fallo de 1º instancia, argumentando que el fallo del a-quo no se ajusta con los hechos que motivaron la acción de tutela, incumpliendo con el mandato constitucional de proteger los derechos fundamentales al trabajo, la vida digna, la seguridad social, el mínimo vital y la estabilidad laboral reforzada, toda vez que no tuvo en cuenta que si existe un perjuicio irremediable debido a que por sus patologías no es contratado por ninguna empresa, y no posee recursos económicos para subsistir junto con su esposa e hija.

Igualmente manifiesta que el a-quo no tuvo en cuenta que el despido se realizó sin la autorización del Ministerio de Trabajo, toda vez que el accionante se encuentra en tratamiento médico y dada su condición se encuentra en una condición de vulnerabilidad, por lo que manifiesta que en los casos en los que existe un perjuicio irremediable es procedente la acción de tutela para solicitar el reintegro del trabajador.

IV.1 Pruebas relevantes aportadas.

- Escrito de DIMANTEC S.A.S., dirigido al señor VICTOR ALFONSO PAYARES BARBOSA, en donde se le informa la extinción del contrato de trabajo por insubsistencia de la causa y objeto.
- Historia Clínica Consulta externa del señor VICTOR ALFONSO PAYARES BARBOSA
- Historia Clínica del señor VICTOR ALFONSO PAYARES BARBOSA, expedida por ACEN SAS.
- Historia Clínica del señor VICTOR ALFONSO PAYARES BARBOSA, expedida por AGEL ATLANTIC BARRANQUILLA IPS.
- Historia Clínica Médico Laboral del señor VICTOR ALFONSO PAYARES BARBOSA, expedida por MEDICSALUD IPS

T-22022-00111-01

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, igualdad, al mínimo vital y a la seguridad social, así como al derecho a la estabilidad laboral reforzada y despido injustificado al trabajador en estado de incapacidad del accionante al mantener la suspensión de su contrato sin justa causa y estando en estado de debilidad manifiesta por su estado de salud?

- **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

T-22022-00111-01

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 debido a 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.

T-22022-00111-01

VIII. Del Caso Concreto

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción el demandante señor VICTOR ALFONSO PAYARES BARBOSA solicita la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, igualdad, al mínimo vital y a la seguridad social, así como al derecho a la estabilidad laboral reforzada y despido injustificado al trabajador en estado de incapacidad, que afirma están siendo conculcados por la empresa DIMANTEC LTDA., al desvincularle como trabajador sin contar con permiso del Ministerio del Trabajo por encontrarse en situación de debilidad manifiesta, por la patología que padece de Lumbago no especificado.

El Juez de primera instancia **no** ordenó el amparo de tutela indicando que el accionante cuenta con otro mecanismo de defensa, que es el proceso ordinario laboral, aunado a que no se encuentra probado la existencia de un perjuicio irremediable.

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 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 es aceptada 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 que 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

T-22022-00111-01

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 25%, 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, le tutelante hace derivar el desmedro de sus garantías fundamentales del hecho de haber sido desvinculado sin tener en cuenta su patología de lumbago no especificado.

Así las cosas, y 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:

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 2000.
- Que tal circunstancia haya sido conocida por el empleador.

T-22022-00111-01

De conformidad con los documentos visibles aportados con la tutela, se acredita que el accionante al terminar la relación laboral, esto es 20 de enero de 2022 no se encontraba incapacitado, ni con recomendaciones laborales vigentes, no con dictamen de pérdida de la capacidad laboral.

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 debido a la terminación de la oferta comercial al cual se encontraba atado su contrato y en el cual prestaba sus servicios, contratos celebrados entre la empresa DIMANTEC con la empresa RELIANZ, teniendo en cuenta también la distancia temporal entre el diagnóstico del accionante, y el despido.

En tal medida no encuentra este operador judicial configurando el requisito relativo al *nexo causal entre el estado de salud del actor y el despido*, presupuesto indispensable dentro del contexto de esta acción constitucional para acceder al amparo de la estabilidad laboral reforzada del señor PAYARES BARBOSA 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.

Como consecuencia de lo expuesto se deberá revocar la sentencia de primera instancia, en su lugar se declarará su improcedencia.

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: REVOCAR la sentencia de tutela de fecha veinticinco (25) de febrero de dos mil veintidós (2022), proferida por el Juzgado Cuarto de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, y en su lugar:

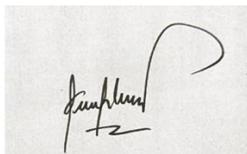
DECLARAR improcedente la acción de tutela interpuesta por el señor VICTOR ALFONSO PAYARES BARBOSA, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: Notificar esta 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

T-22022-00111-01



GERMAN RODRIGUEZ PACHECO
Juez

Firmado Por:

German Emilio Rodriguez Pacheco
Juez
Juzgado De Circuito
Civil 001
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: **213950af87cbc7fa5fa2f6707d8f19c6210054f64f40c8a27871ef29890c3f2a**

Documento generado en 12/05/2022 08:39:06 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>