JUZGADO SEXTO CIVIL DEL CIRCUITO

Manizales, Once (11) de junio de dos mil veinte (2020).

I. OBJETO DE DECISION

Se procede a tomar la decisión que corresponde en virtud a la impugnación interpuesta contra el fallo proferido por la Juez Primera Civil Municipal de la ciudad en la ACCION DE TUTELA instaurada por el señor LUIS ALBERTO GOMEZ GARCIA a través de apoderada, contra LA EMPRESA ALMACAFE S.A. por la presunta vulneración de los derechos fundamentales "A LA VIDA DIGNA, AL TRABAJO, EL MÍNIMO VITAL, A SU INTEGRIDAD PERSONAL, A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL".

II. ANTECEDENTES

1.- Planteamiento del caso

Pretende el señor LUIS ALBERTO GOMEZ GARCIA se le tutelen los derechos que dicen le han sido vulnerados por la EMPRESA ALMACAFE S.A., ante la terminación del contrato, y solicitó que se ordene el *"…REINTEGRO LABORAL", se deje sin "efecto al comunicación de despido, calendada el 21 de febrero de 2020" y en caso de "que el trabajador no pueda desarrollar las actividades para las cuales fue contratado, sea reubicado en aquellas en las cuales se pueda desempeñar las mismas que fueron sugeridas por el profesional de salud ocupacional".*

Sustenta sus pedimentos así:

- Que tiene 40 años de edad, se encuentra afiliado a la EPS SALUD TOTAL, AFP PROTECCION Y ARL SURA.

- Su vinculación con la Empresa se inicio el 1 de abril de 2014, con contrato a término fijo, para desempeñarse como auxiliar de trilladora, empleo que ejerció durante 5 años y 10 meses de vinculación, pues el contrato venció el 31 de marzo de 2020 de acuerdo a la comunicación entregada por la

Empresa al accionante en febrero 21 de 2020 y que fuera "*recibida …por mi representado 8 días posteriores a su reintegro laboral, (15 de febrero), posterior haber entrado de una incapacidad medico laboral."*

- A raíz de su labor "COTERO O BULTIADOR" presentó *"una serie de patologías, que le impidieron desarrollar su labor"* consultando al médico general y especialista así:

- Febrero 9 de 2019 -Lumbago mecánico -Sin bandera roja, se ordena fisioterapia e incapacidad de 4 día, valoración por medico laboral y restricciones /reubicación temporal (1 Mes), mientras culminación de tto analgésico y fisioterapias".
- 26 de junio de 2019 Radiografía de Columna Lumbosacra.
- 29 de junio de 2019. Ernia umbilical pequeña, hiperqueratosis en pulgar izquierdo D DX Espondilo artrosis.
- 16 de julio de 2019 es valorado por el médico en salud ocupacional quien DX Espondilo artrosis, probable hernia discal L5S1, Dolor intenso en línea media en L5S1, marcada limitación funcional lumbosacra para todos los movimientos"
- 9 de Diciembre de 2019, Consulta con carta de Medico de Salud ocupacional de su Empresa ALMACAFE Dr. JOSE FERNANDO ARDILA MURCIA, quien indica: *"PACIENTE NO ESTA EN CONDICIONES DE TRABAJAR, REQUIERE MEJOR ESTUDIO POR PARTE DE LA EPS PARA PRECISAR EL DIAGNOSTICO (SOLO TIENE RADIOGRAFIA), Y RECIBIR TRATAMIENTO ADECUADO, PREVIA EVALUACION ESPECIALIZADA, SE ORIENTA A CONSULTAR POR CONSULTA EXTERNA DE SU EPS CON REMISION", TIENE COMO ESTUDIO COMPLEMENTARIO RX DE COLUMBA LUMBOSACARA DEL AL MOMETO PACIENTE REFIERE 29/06/2019 ANTES DESCRITAS EN HISTORIA, AL MOMENTO PENDIENTE DE INICIO, DE TERAPIA FISICA PARA EL 26/12/2019, EL DIA DE HOY INDICA PERSISTENCIA DE DOLOR LUMBAR BILATERAL QUE LIMITA SUS MOVIMIENTOS Y SE IRRADIA A MID, REFIERE POBRE MEJORIA CON MANEJO MEDICO".*

- En diciembre 12 de 2019 se da el reintegro laboral suscribiendo acta donde salud ocupacional hizo las siguientes recomendaciones:

- No manejar cargas
- Evitar agacharse o ponerse en cunclillas
- Evitar torsiones de la columna
- Continuar normas de alimentación
- Continuar terapias institucionales y domiciliarias
- Extender las restricciones a las actividades extra laborales

- En enero 11 de 2020 el médico general ordena valoración con especialista de ortopedia y la realización de radiografía de columna lumbosacra.

- Se otorga incapacidad por el periodo de febrero 12 al 14 de 2020, y ocho días después le informan sobre la terminación de la relación laboral.

- En febrero 25 de 2020 el accionante instaura acción de tutela para que sea valorado por el "*ESPECIALISTA EN ORTOPEDIA*", la que correspondió al Juzgado Tercero Civil Municipal de la ciudad, despacho que profirió fallo ordenando a SALUD TOTAL, que se le asignara la cita de ortopedia.

- Ante solicitud a la EPS se asigna valoración por médico de salud ocupacional, la que inicialmente le fue asignada y cancelada posteriormente.

- En febrero 24 de 2020 se valora por el médico de la empresa y se expide "*certificado de egreso, cuyo informe se registró en su historia clínica ocupacional".*

- Que para la fecha de despido se encontraba pendiente citas con "el especialista en ortopedia, exámenes radiológicos, estaba en espera de solicitar cita con medico general, a fin de ser remitido a MEDICINA LABORAL, para obtener la calificación del origen de su enfermedad y la calificación del porcentaje de la pérdida de la capacidad laboral, del mismo modo la empresa accionada antes de dar por terminada su relación laboral, omitió el solicitar el permiso ante el Ministerio de trabajo…"

- Que el accionante "*es un hombre humilde de bajos recursos económicos, cuyo único capital son sus brazos para trabajar, de su salario depende su núcleo familiar compuesto por su esposa quien no labora, no posee bienes de fortuna, tiene un hijo menor de edad en estado de escolaridad, no posee vivienda digna, por cuanto*

el inmueble que habita ha sido construido con creses, esto por cuanto no ha sido terminado, es decir se encuentra en obra negra…"

2.- ADMISORIO

En abril 24 de 2020 se admitió la acción dirigida contra la EMPRESA ALMACAFE S.A., vinculando al MINISTERIO DEL TRABAJO, OFICINA DE TRABAJO DE MANIZALES y a la EPS SALUD TOTAL, disponiéndose la notificación de las partes, para que hicieran las manifestaciones con respecto a los hechos y pretensiones del accionante.

3. PRONUNCIAMIENTO ACCIONADAS

- **ALMACENES GENERALES DE DEPÓSITO DE CAFÉ S.A - ALMACAFÉ-** pidió se negará la solicitud de amparo aduciendo que:

o **ALMACAFÉ** *"no despidió al accionante, pues su vínculo laboral con mi representada feneció por el ministerio de la Ley, ello es, por el vencimiento del término acordado por las partes, es decir, obedeció a una causal objetiva en los términos del Artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50 de 1990,art. 5º….c) Por expiración del plazo fijo pactado;"*

o La empresa le entregó al "*accionante con una antelación superior a 30 días la comunicación mediante la cual, se le informó de la no prórroga del contrato a término fijo",* de acuerdo con lo dispuesto en el art. 46 del Código Sustantivo del Trabajo. *"La decisión no obedeció a razones discriminatorias por su presunta situación de salud, como errónea y temerariamente se indica en el escrito de tutela, pues para la fecha de terminación del contrato por causa legal, el tutelante no se encontraba incapacitado, NO le había sido calificado porcentaje alguno de perdida de la capacidad laboral, y menos aún, tenía situación alguna de salud que impidiera sustancialmente la normal ejecución o desarrollo de sus funciones o actividades…"*

o En febrero 24 de 2020 con ocasión a la expiración del contrato de trabajo, fue valorado por el médico quien indicó en *"…Especifique restricciones: En 2019 tuvo incapacidades por enfermedad de origen común (lumbalgia), no presentó accidente de trabajo o enfermedad profesional. Especifique*

recomendaciones. No está incapacitado. No recibe terapias físicas. Solo toma tiamina. 16. INCPACIDAD NO …"

- El accionante a la fecha de retiro "*no se encontraba incapacitado, con restricciones medicas relevantes vigentes, ni se encontraba disminuida sustancialmente su capacidad de ejecución de labores ordinarias, todo lo cual, lleva a concluir que bajo ningún supuesto era titular de la estabilidad reforzada alegada en el escrito incoatorio…"*

- **MINISTERIO DE TRABAJO** aduce que *"no se encontró por parte del empleador ALMACAFE S.A. solicitud de autorización para terminación del vinculo laboral del Señor LUIS ALBERTO GOMEZ GARCIA… solamente un Juez de la República puede determinar si a un trabajador le asiste o no su derecho de extensión de estabilidad laboral reforzada, …".*

- **SALUD TOTAL S.A. EPS**., indica que el señor LUIS ALBERTO GOMEZ GARCIA se encuentra afiliado en el régimen subsidiado, habiendo estado como cotizante desde agosto 20 de 2010 y hasta febrero 21 de 2020 como empleado de ALMACAFÉ S.A. y que le ha autorizado todos los servicios que ha requerido durante su afiliación, motivo por el cual pide se niegue la acción.

4. PRUEBAS

- Historia clínica perteneciente al señor LUIS ALBERTO GOMEZ GARCIA, carta de despido de febrero 21 de 2020; informe médico ocupacional de junio 29 de 2019 y acta de reintegro laboral en diciembre 19 de 2019.

- Fallo de tutela proferido por el Juzgado Tercero Civil Municipal de la ciudad en marzo 9 de 2020 en la Acción de Tutela instaurada por el señor LUIS ALBERTO GOMEZ GARCIA contra SALUD TOTAL EPS, tutelando los derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, a la salud y a la seguridad social y ordenando que se "autorice, programe y efectivamente realice la valoración por primera vez por la especialidad en ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA", valoración que fue ordenada desde enero 11 de 2020. (anexo 5.1)

- Certificado de existencia y representación legal de ALMACENES GENERALES DE DEPOSITO DE CAFÉ S.A. ALMACAFE (anexo 6,1,1)
- Contrato de trabajo a termino fijo celebrado entre el Gerente de la Sucursal Manizales de ALMACAFE S.A. y el señor LUIS ALBERTO GOMEZ GARCIA con una vigencia de seis meses y firmado en abril 1 de 2014. Con prorrogas de seis (6) meses a partir de octubre 1 de 2014 a marzo 31 de 2015; 1 de abril de 2015 a septiembre 30 de 2015; 1 de octubre de 2015 a marzo 31 de 2016; prorroga por un (1) año desde abril 1 de 2016 a marzo 31 de 2017; 1 de abril de 2017 a marzo 31 de 2018; 1 de abril de 2018 a marzo 31 de 2019; 1 de abril de 2019 a marzo 31 de 2020. (anexo 6.1.2)
- Reporte consolidado de pagos realizados al señor LUIS ALBERTO GOMEZ GARCIA por su empleador ALMACAFE durante el periodo inicial 2019-01-01 a 2019-12-01 (anexo 6.1.3.)
- Reporte consolidado de pagos realizados al señor LUIS ALBERTO GOMEZ GARCIA por su empleador ALMACAFE durante el periodo inicial 2020-01-01 a 2020-03-01 (anexo 6.1.4.)
- Carta de terminación de contrato entregada personalmente al accionante el 21702/2020 y según constancia dejada por el Jefe Inmediato del señor Gómez García “El trabajador no firma en calidad de recibido. para el efecto firman como testigos los siguientes trabajadores…..” además se le envía por correo (anexos 6.1.5, 6.1.6)
- Certificado de afiliación del señor LUIS ALBERTO GOMEZ GARCIA a la EPS SALUD TOTAL en el Régimen Subsidiado. (anexo 8.1.2)

5. FALLO PRIMERA INSTANCIA

La funcionaria de primera instancia luego de la instrucción procedió a proferir fallo en mayo 7 de 2020 declarando improcedente la acción, al considerar que el accionante al no observarse 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 este 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…".

6. IMPUGNACION

El accionante a través de su apoderada impugna el fallo indicando

- Que *"No se ajusta a los hechos y antecedentes que motivaron la tutela ni al derecho impetrado, por error de hecho y de derecho en el examen y consideración de la petición de mi poderdante".*
- Que el empleador no acredito "que no hubo razones discriminatorias por la situación de salud del trabajador".
- No se aportaron los "*documentos relacionado con la liquidación de contrato laboral, copia del pago de nómina entre el 1º al 21 de Febrero 2020, copia de la incapacidad medica laboral del 12 al 14 de Febrero de 2020, documento que reposa en la hoja de vida, documento relacionado con autorización para pago de cesantías ante el fondo de Pensiones y Cesantías copia de desvinculación a la salud".*
- Que la EPS SALUD TOTAL no aportó copia de la historia clínica del actor para comprobar *"las atenciones que tuvo el actor en las fechas señaladas en los HECHOS DE LA TUTELA, en especial los numerales DECIMO TERCERO, DECIMO CUARTO"*, con el fin de verificar la *"situación de indefensión en la que se encuentra el actor, toda vez que las atenciones en salud de fecha 11 de enero de 2020, ante la EPS SALUD TOTAL. Autorizan servicios médicos para especialista en ortopedia y traumatología."*
- Incurrió en *"error esencial d derecho, especialmente respecto del ejercicio de la acción de tutela, que resulta inane a las pretensiones del actor, al haber inobservado el historial clínico aportado en detalle y los hechos narrados en la acción de tutela radicada en el juzgado tercero municipal de Manizales, en donde se le tutelaron los derechos invocados de ordenarle sus exámenes especializado, pero en razón a su despido de ALMACAFE, quedo desprotegido en salud de estar en el régimen contributivo, pasando al subsidiario, prácticamente al garete…"*
- Pide que por este despacho se solicite la historia clínica del señor Gómez García *"en donde se aprecia los tres (3) días de incapacidad, otorgados por*

la EPS SALUD TOTAL al actor, en los días 12 al 14 de febrero de 2020…" y manifiesta que los aporta; se requiera a ALMACAFE S.A. la "*copia de la nómina pagada al señor GMEZ (sic) GARCIA en Febrero de 2020, copia del pago de liquidación del contrato laboral, el cual a la fecha aun no se ha efectuado, documentos que de manera oficiosa no se solicitaron en primera instancia.*

III. CONSIDERACIONES

1. Procedencia:

La acción de tutela consagrada en el art. 86 de la Constitución Nacional, es un mecanismo subsidiario y residual instituido para la defensa de los Derechos Fundamentales de las personas cuando éstos resulten vulnerados o amenazados por las autoridades y excepcionalmente por los particulares.

2. Legitimación

Por activa: Conforme lo establece el artículo 10 inciso 2º del Decreto 2591 de 1991, el señor LUIS ALBERTO GOMEZ GARCIA, está legitimado para reclamar la protección de los derechos fundamentales que considera conculcados por la demandada y a través de apoderada.

Por Pasiva: La acción se dirige contra la empresa ALMACENES GENERALES DE DEPOSITO DE CAFÉ S.A. ALMACAFÉ, entidad a la que se le endilga la vulneración de sus derechos fundamentales.

3. Problema Jurídico

Este despacho analizara la demanda, anexos y la providencia impugnada por el señor LUIS ALBERTO GÓMEZ GARCÍA a fin de determinar si el empleador ALMACENES GENERALES DE DEPOSITO DE CAFÉ S.A. ALMACAFÉ vulneró los derechos de su trabajador y aquí accionante al dar por terminado el contrato de trabajo pese a encontrarse con *"limitaciones físicas /las que/ se deben a la actividad realizada en la Empresa, lo que a todas luces y sin lugar a dudas se ha convertido en una enfermedad profesional, según historial clínico", y tener "citas*

pendientes ante el especialista en ortopedia, exámenes radiológicos, estaba en espera de solicitar cita con medico general, a fin de ser remitido a MEDICINA LABORAL, para obtener la calificación del origen de su enfermedad y la calificación del porcentaje de la pérdida de la capacidad laboral".

4. Antecedentes Normativos y jurisprudenciales aplicables al caso

La Corte Constitucional ha reiterado sobre la procedencia de esta acción contra particulares, la protección laboral reforzada, el nexo causal de la terminación del contrato de trabajo y la discapacidad y el requisito de inmediatez en los siguientes términos:

"… Procedencia excepcional de la acción de tutela contra particulares. Reiteración de jurisprudencia.

El artículo 86 superior establece que la acción de tutela excepcionalmente procede contra particulares, en 3 casos, ***i.*** *cuando prestan un servicio público,* ***ii.*** *cuando se afecte grave y directamente el interés colectivo, o* ***iii.*** *cuando exista subordinación o indefensión entre accionante y accionado[1], situaciones que son luego especificadas en el Decreto 2591 de 1991, artículo 42[2].*

En torno a lo último, es de anotar que la subordinación es, entre otros enfoques, la condición de una persona que se sujeta a otra por un vínculo jurídico (legal o contractual), que la hace depender de ella, como son los casos de la relación que surge entre estudiantes y un establecimiento educativo; o de los hijos en virtud de la patria potestad[3]; o en virtud de un contrato de trabajo, habiendo expuesto esta Corte que, a pesar de haber éste terminado, la subordinación subsiste frente a sus consecuencias, particularmente cuando durante la vigencia de la relación laboral se hubiere producido la violación o amenaza de derechos fundamentales[4], que acarree la insatisfacción de una o unas necesidades básicas, debido a la actuación u omisión[5] de otra persona.

Esta explicación pone en evidencia que la acción de tutela es idónea, como mecanismo excepcional, para responder a las amenazas o violaciones de derechos por particulares ante quienes el accionante carezca de recursos jurídicos eficientes y suficientes.[6]

*"…***Quinta. Protección laboral reforzada a trabajadores en situación de discapacidad. Reiteración de jurisprudencia.**

Atendiendo lo previsto en instrumentos internacionales[12] y por sus organismos de control y promoción[13], la Constitución Política de Colombia acopió preceptos que reiteran la especial protección de personas que se hallen en estado de discapacidad[14], a quienes especial protección debe otorgárseles, particularmente a partir de lo estatuido en el artículo 13 superior (no está en negrilla en el texto original):

"Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación…

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

***El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan**."*

"…"

La Ley 361 fue expedida con fundamento en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la carta política, en consideración "a la dignidad que le es propia a las personas con limitación", para proteger sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales, en procura de su completa realización personal y total integración social (art. 1°), consagrando además (art. 26) que "en ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar"; además, se proscribió que las personas sean despedidas o su contrato laboral terminado a causa de una discapacidad, "salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo".

El inciso 3° de dicho artículo 26 señala que aquellas personas en situación de discapacidad que fueren despedidas o su contrato terminado sin la previa autorización del otrora Ministerio de la Protección Social, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, "sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren". Este inciso fue declarado exequible mediante fallo C-531 de mayo 10 de 2000, M. P. Álvaro Tafur Galvis, bajo el entendido de que en dichos eventos el despido o la terminación del contrato de trabajo por razón de la una discapacidad del empleado,

"no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización".

Como se observa, la indemnización a que alude el artículo 26, no otorga per se eficacia a la terminación del contrato de trabajo sin autorización del Ministerio de Trabajo, sino que constituye una sanción para el empleador que contraviene esa norma. Ese es, según la Corte, el significado de la expresión ***"adicional a todas las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según la normatividad sustancial laboral"*** *(no está en negrilla en el texto original).*

Ahora bien, si de los elementos probatorios que obran en el proceso se deduce que la finalización del contrato laboral de un trabajador en estado de discapacidad, se produjo sin la previa aquiescencia de la autoridad administrativa, se puede presumir que esa decisión obedeció a la limitación física o mental, infiriendo de esa manera que se configura una discriminación, con afectación grave del derecho a la dignidad humana[19]. Por tal razón, al constatarse la presencia de tales condiciones, se deberá declarar la ineficacia del despido, ordenando el reintegro del trabajador al mismo empleo u otro de igual o superior nivel, que esté acorde con su situación.

Por el contrario, si se evidencia que la ruptura del vínculo laboral obedeció a razones objetivas, constitucionalmente válidas, que no se vulneraron derechos de sujetos protegidos, o que no se trata de sujetos protegidos, debe declararse improcedente la acción de tutela y negarse el amparo solicitado.

"…"

Séptima. Nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y la discapacidad.

La sola terminación del contrato de trabajo de un empleado en estado de discapacidad no implica necesariamente discriminación, pues se requiere que exista un nexo causal entre la discapacidad y la terminación del contrato, esto es, que se presente una relación de causa a efecto entre la condición física del trabajador y la ruptura del vínculo laboral.

De existir tal nexo causal, la terminación del contrato deviene inconstitucional e ilegal, con las consecuencias que ello genera. Por el contrario, si no existe nexo causal entre una y otra o, dicho de otro modo, si la terminación del contrato de trabajo no se debió a la condición de discapacidad, la ruptura no es digna de reproche constitucional.

Así lo reiteró la Corte en la sentencia T-1022 de noviembre 26 de 2007, M. P. José Manuel Cepeda Espinosa:

"No basta la constatación de la discapacidad para que proceda la acción de tutela como medio para ordenar el reintegro del trabajador, sino que se requiere: '… probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho.' En el presente caso la conexidad fue afirmada explícitamente por el empleador en la carta en la que dio por terminada la relación laboral con la accionante…"

Igualmente se expresó en la sentencia T-1097 de noviembre 6 de 2008, M. P. Clara Inés Vargas Hernández:

"No obstante, el mero hecho de que el empleador decida desvincular de manera unilateral a una persona que presenta una enfermedad o una discapacidad, no es suficiente para que la protección vía tutela prospere. Para tal efecto, además, debe estar probado que la desvinculación se originó en esa particular condición. Es decir, debe haber un nexo de causalidad entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral. En consecuencia, cuando se comprueba que la causa de la desvinculación fue en realidad el estado de salud del trabajador, la Corte ha considerado que en tal caso se configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección."

Así, desvirtuado el nexo causal entre la terminación del vínculo laboral y la situación de discapacidad, desaparece la presunción de ilegalidad del despido y este se regirá por las normas laborales ordinarias, que regulen el tipo de contrato celebrado entre las partes.[1]

5.- CASO CONCRETO

El accionante pretendió que sea reintegro por parte de la Empresa ALMACENES GENERALES DE DEPOSITO DE CAFÉ S.A. -ALMACAFÉ-, aduciendo que fue terminado el contrato pese a encontrarse con *"limitaciones físicas"* producto de *"la actividad que realizaba en la empresa "* y a tener *"citas pendientes ante el especialista en ortopedia, exámenes radiológicos, estaba en espera de solicitar cita con medico general, a fin de ser remitido a MEDICINA LABORAL, para obtener la calificación del origen de su enfermedad y la calificación*

[1] T-594 de 2012

del porcentaje de la pérdida de la capacidad laboral", por lo que se encuentra en situación de vulnerabilidad.

En esta instancia no se decretan las pruebas que solicitó la parte impugnante por cuanto la historia clínica de la cual hizo referencia en el libelo, fue adjunta a este y los otros documentos, *"copia de la nómina pagada al señor GMEZ (sic) GARCIA en Febrero de 2020, copia del pago de liquidación del contrato laboral…", fueron aportados por la empresa demandada* (ver anexos 6.2.)

Ahondando en el asunto se puede apreciar que el accionante se vinculó a la empresa accionada mediante un contrato a terminó fijo el cual tuvo varias prorrogas, siendo la última la del periodo correspondiente del 1 de abril de 2019 a marzo 31 de 2020. El 21 de febrero de 2020 se le comunicó la no prorroga del mismo, y para esa data estaba ejerciendo con la labor encomendada, llevaba ya ocho días después de haber estado incapacitado, la misma tuvo ocurrencia entre el 12 y 14 de febrero de 2020.

El accionante ha presentado sintomas que afectan la región lumbar, motivo por el cual en el mes de diciembre de 2019 se hicieron recomendaciones con relación a su trabajo, lo que motivo que por la empresa en diciembre 12 de 2019, se acordara con el trabajador que éste continuaria realizando "*las labores de puesta de empaque de fique en la ensacadora y accionar la palanca de vaciado de la ensocadora*", y para el seguimiento el tutelante debía "*informar fechas de las citas médicas con anterioridad al jefe inmediato, por lo menos 2 días antes de la misma. Si debe continuar en terapia fisica coordinar en lo posible el horario. …"* y en la valoración médica de egreso sobre recomendaciones se dejó constancia que el trabajador *"No está incapacitado – No recibe terapias físicas. Solo toma tiamina",* lo que demuestra que el accionante no tenía serios o graves problemas de salud, como los quiere hacer ver en este trámite. Además tampco para el periodo de incapacidad tuvo recomendación alguna para ejercer sus labores.

La mera incapacidad a que alude, febrero 12 al 14 de 2020, por si misma no es suficiente "*para considerar que gozaba de estabilidad laboral reforzada*"[2], y

[2] T-102-2020.

mucho menos que fuera *"suficiente per se para inhibir la facultad del empleador para dar por termiando el vinculo laboral"*[3]. Se itera, luego de esa incapacidad el actor volvió a sus labores sin que haya presentado novedad alguna para cumplir con el trabajo que estaba realizando, lo que se vislumbra no sólo de la historia clinica adjunta en la demanda de esta acción, sino tambien de la acción de tutela adelantada en el Juzgado Tercero Civil Municipal, donde se ordenó *"valoración por primera vez por la especialidad en ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA*", la misma que se había dispuesto desde enero 11 de 2020.

Se itera, su desvinculación se produjo por la terminación del contrato, fecha en la cual no estaba incapacitado, ni presentaba discapacidad, ni tenía pendiente procedimiento alguno, esto es, circunstancias que conllevarían a la debilidad manifiesta y a la estabilidad laboral reforzada que pretende a través de este mecanismo, no existiendo nexo causal entre la terminación del contrato y la patología que padece el señor LUIS ALBERTO GOMEZ GARCIA.

Entonces el accionante dispone de otros mecanismos de defensa judicial en la jurisdicción ordinaria laboral para discutir allí las controversias sobre su desvinculación.

Ahora, se tuvo información por el mismo accionante que a la fecha se encuentra afiliado a la EPS SALUDTOTAL por el régimen subsidiado, entidad ante la cual deberá gestionar para que reciba la atención en salud de sus padecimientos.

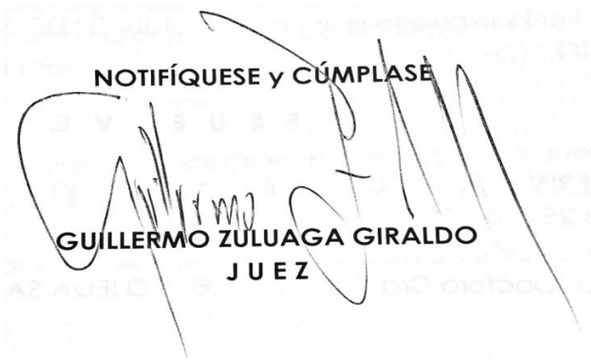
Se confirmará la sentencia impugnada.

Por lo anteriormente discurrido, el JUZGADO SEXTO CIVIL DEL CIRCUITO DE MANIZALES, CALDAS, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución y la Ley,

RESUELVE

[3] ibidem

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo proferido por la Juez Primera Civil Municipal de la ciudad en la ACCION DE TUTELA instaurada por el señor LUIS ALBERTO GOMEZ GARCIA a través de apoderada, contra LA EMPRESA ALMACAFE S.A. por la presunta vulneración de los derechos fundamentales "A LA VIDA DIGNA, AL TRABAJO, EL MÍNIMO VITAL, A SU INTEGRIDAD PERSONAL, A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL".

SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes.

TERCERO: ENVIAR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.