



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

Soledad, diecinueve (19) de enero de dos mil veintiuno (2021)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA
Demandante: YEISON GREGORIO PERTUZ SANCHEZ.
Demandado: INDUSTRIAS PURO POLLO.
Radicado: No. 2020-00359-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionada contra la sentencia de fecha cuatro (04) de septiembre de dos mil veinte (2020), por medio de la cual el Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Malambo - Atlántico, concedió el amparo deprecado por la parte accionante.

I. ANTECEDENTES.

El señor YEISON GREGORIO PERTUZ SANCHEZ, actuando en nombre propio, presentó acción de tutela en contra de INDUSTRIAS PURO POLLO, a fin de que se le amparen su derecho fundamental al TRABAJO, VIDA, MÍNIMO VITAL, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, elevando las siguientes,

I.I. Pretensiones.

“...PRINCIPALES: ... ordenar a la empresa PUROPOLLO S.A.S al reintegro con todos los pagos legales, extralegales y sus respectivas incidencias salariales dejados de percibir desde el momento del despido.

SECUNDARIAS: Señoría en virtud de lo anteriormente solicitado y como subsidiario me permito, anexar las siguientes solicitudes en caso de no ser aceptadas las anteriores de forma parcial o total:

1. Sírvase señoría a ordenar a la empresa PUROPOLLO S.A.S a respetar y cancelar mis salarios y demás emolumentos legales extralegales, además de los que disfruto actualmente y a abstenerse de cancelarlos toda vez que no tiene permiso para despedirme...”.

V.II. Hechos planteados por el accionante.

La parte accionante expone:

“... ”

PRIMERO: El día 02 de abril del 2019 firmé contrato laboral con la empresa PUROPOLLO S.A.S, tipo de contrato a término Fijo, para desempeñar el cargo de escolta motorizado.

SEGUNDO: El día 13 de diciembre del 2019, a las 8:30 am en el interior de la empresa PUROPOLLO S.A.S, en el área de la granja, estaba rampiando y cuando íbamos a trasladar la Rampla de un lugar a otro. El compañero se tropezó con una piedra y el caímo me cayó en la mano izquierda, ese mismo día se reportó el accidente y me trasladaron al hospital.

T-2020-00359-01

SEGUNDO: El día 15 de enero de 2020, me encontraba laborando en la empresa PUROPOLLO a las 3 am y al pasar las hora de las 9:30 am, sufrí un accidente, me cayó un Huacal lleno de pollo desde 2 metros de altura, y a raíz del golpe, caí sentado, de manera rápida se le notificó a mi jefe inmediato.

TERCERO: el señor ELIECER MANGA SEGUNDO quien era mi jefe inmediato al momento de la notificación del accidente me comunica que al terminar el día me hacían el reporte del mismo, pero no realizó ningún reporte a la ARL, sus argumentos fueron que no tenía autorización para hacerlo.

CUARTO: Al pasar los días me empezó a doler la columna y un día no aguante el dolor, me tuve que dirigir a urgencia, en su atención médica, me recomendaron apartará una cita por medicina general. El médico de urgencias que me atendió observo una anomalía en mi columna y me envió a realizarme unos exámenes de rayo X.

QUINTO: El día 22 de febrero le informe a mi jefe inmediato, el señor ELIECER MANGA SEGUNDO que me diera permiso para hacerme los exámenes que me emitió el médico de urgencias exámenes de rayo x, dichos exámenes tenía que ir preparado en ayunas y un día antes tomarme un laxante.

SEXTO: el permiso que le solicite fueron para los días 27 de febrero con el fin de estar preparado y dirigir la toma del laxante ya que ese día tenía turno de amanecida y se me hacía imposible estar trabajando por la limpieza estomacal que iba a presenciar por la toma del medicamento y para el día 28 de febrero 2020, ya que ese día me tenía que realizar los exámenes que me recomendó el médico, exámenes que era a las 7:00 am.

SEPTIMO: el día de la realización de mis exámenes médico, al medio día, recibí llamada de mi jefe inmediato, el señor (a) ISABEL SIERRA MOLANO, que me presentara en la planta de la empresa PUROPOLLO, el cual me presento a las 3:00 pm.

OCTAVO: al momento que me presento a la planta de la empresa PUROPOLLO, en la oficina del señor ISABEL SIERRA MOLANO, y sin ninguna explicación, me entregan una carta, dicha carta en su asunto decía; TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO, invocando el artículo 64 del CST, terminación del contrato sin justa causa teniendo ellos conocimientos de mi accidente laboral que sufrí y que me estaba realizando exámenes médico que posiblemente en sus resultados arrojaban algún diagnostico diferente en mi columna.

NOVENO: Sin esperar los resultados y sin preguntar cómo me siento a raíz de mi accidente laboral, la empresa procedió a terminar mi contrato y enviarme a realizar los exámenes de retiro.

DECIMO: el día 28 del mes de febrero del presente año, me entregan el informe RADIOLOGICO, de columna lumbosacra, observando fractura con acúñamiento del cuerpo vertebral de L1, muestra discopatía a nivel T12-L1, resto de cuerpos vertebrales lumbrales de forma, tamaño y densidad conservada, presenta inestabilidad lumbar por aumento del Angulo de ferguson, no hay desviaciones escolioticas, no se visualizan otras modificaciones en los espacios intervertebrales lumbares y partes blandas paravertebrales lumbares normales.

DECIMO PRIMERO: El día 28 de Febrero del 2020 la empresa me certifica que dan por terminado mi contrato laboral sin justa causa. Teniendo conocimiento de mi debilidad manifiesta antes mencionada y la protección de la estabilidad laboral reforzada.

DECIMO SEGUNDO: El día 22 de abril del presente año, por medio de unos resultados de una resonancia magnética de columna lumbar en la clínica SABBAG RADIOLOGOS, coadyuvando los hechos en mención, emitiendo la CONCLUSIÓN: 1. FRACTURA ANTIGUA DE L1. 2. DISCOPATÍA CRÓNICA MÍNIMA DESDE L2 HASTA S1. 3. ARTROSIS INCIPIENTE FACETARIA CON AGUDIZACIÓN...”.

T-2020-00359-01

IV. La Sentencia Impugnada.

El Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Malambo - Atlántico, mediante providencia del 04 de septiembre de 2020, concedió el amparo constitucional a los derechos fundamentales, al concluir que verificado el expediente y analizadas de manera minuciosa cada una de las contestaciones allegadas, se constata que si bien es cierto que la ARL SURA señala que los hallazgos no fueron originados por el accidente de trabajo reportado, no es menos cierto que a la fecha del retiro el accionante presentaba afecciones de salud independientemente que sean de origen común, conocidas por PUROPOLLO S.A., conforme a la manifestación del accionante bajo la gravedad del juramento que su jefe inmediato conocía del nuevo accidente que tuvo, que no fue reportado por no contar con autorización para ello, acreditándose los elementos para considerarse en estado de debilidad manifiesta, y por tanto debía contar con permiso del Ministerio de Trabajo para proceder a dar por terminado el contrato.

V. Impugnación.

La parte accionada presentó escrito de impugnación argumentando:

“... (...) El juez de tutela no realiza la debida interpretación de los hechos y segado por la simple manifestación del accionante, los tiene por cierto, sin embargo, deja un lado que el marco del ordenamiento jurídico, en la medida que estos pueden ser debatido por otros medios de pruebas, toda vez que no estamos bajo una presunción legal. Lo anterior, es derrotado bajo los siguientes hechos de la defensa, los cuales, se indicaron en el escrito de respuesta a la acción de tutela por Industrias Puropollo S.A.S., y que se resumen de la siguiente:

(I) La desvinculación del trabajador ocurrió el día 28 de febrero de 2020.

(II) El día 02 de marzo de 2020 se practica examen de retiro.

(III) El informe del examen de retiro es posterior a la terminación del contrato de trabajo, esto es, el día 28 de febrero de 2020.

(IV) El informe del examen ocupacional de retiro manifiesta el accionante: HISTORIA DE EXPOSICIÓN A FACTORES DE RIESGO se evidencia una narrativa que describe: “Paciente refiere que le cayó un guacal de 10 pollos en la cabeza por lo que se cae sentado y posterior a esto manifiesta dolor persistente en región lumbar”.

(...)

b) La falta e indebida de apreciación de pruebas allegadas a la acción de tutela Sobre este punto, la compañía RECHAZA el argumento que sostiene el despacho para asumir que esa patología por antigua que fuese era conocida por la empresa al momento en que sucedió la desvinculación porque en el expediente pruebas que demuestran todo lo contrario, se aportó la relación de incapacidades que demuestran por un lado que el señor Pertuz no estuvo incapacitado por 10 días, y por otro lado como lo manifestó la ARL SURA el único accidente reportado fue el de fecha 13 de diciembre de 2019, y el caso se cerró sin complicaciones.

No se aceptan los argumentos que esboza el juzgado por cuanto está claro que para el momento en que fue desvinculado el trabajador, Industrias Puro Pollo S.A.S., no tenía

T-2020-00359-01

conocimiento del estado de salud del señor Pertuz, por lo que no puede ser considerado una persona limitada que gozara de especial protección y no era necesaria una justa causa y menos debía mediar una autorización del Ministerio del Trabajo para finalizar el contrato laboral del trabajador. Así las cosas, el juez de instancia falta y realiza una indebida apreciación de las pruebas, conforme a las siguientes consideraciones: (i) El informe del examen ocupacional de retiro manifiesta el accionante: *HISTORIA DE EXPOSICIÓN A FACTORES DE RIESGO* se evidencia una narrativa que describe: “Paciente refiere que le cayó un guacal de 10 pollos en la cabeza por lo que se cae sentado y posterior a esto manifiesta dolor persistente en región lumbar”.

Se puede observar, que se trata de un hecho que refirió el narrador en el momento en que se le preguntó sobre las observaciones que tenía sin contar con ningún soporte médico que acreditara la veracidad de este. (iii) Lo anterior, quedó plasmado en las casillas de la parte inferior de ese ítem *HISTORIA DE EXPOSICIÓN A FACTORES DE RIESGO*, se puede observar claramente que en la opción “trajo historia clínica” quedó claro que la respuesta fue negativa. (iv) Por otro lado, todos los documentos que aporta el accionante para demostrar que, al momento de su desvinculación, padecía una patología lumbar ocasionada por un accidente laboral, datan de narraciones hechas por el mismo actor en fechas posteriores a su desvinculación que sucedió en fecha 28 de febrero de 2020. (v) Los permisos que las empresas otorgan a los trabajadores para asistir a sus citas médicas o estudios de rutina, no constituyen per se una protección laboral reforzada. (vi) También, pierde de vista el juzgador de instancia que, el trabajador no estaba incapacitado, ni contaba con restricciones y/o recomendaciones médicas que impidieran o limitaran su capacidad para ejecutar la prestación del servicio en el cargo contratado, el cual, hasta la fecha de terminación del contrato fue desarrollado sin ninguna dificultad, en condiciones normales. (vii) La accionada no tenía conocimiento de la historia clínica del demandante, por ser un documento de reserva legal. Por todo lo anterior, se rechaza la presunción que hace el juzgado basado en el juramento del señor Pertuz puesto que si bien el actor asistió a una cita médica esto no lo convierte en una persona con protección laboral reforzada, por cuanto, el señor Pertuz desarrolló su labor desde el inicio hasta la terminación en perfectas condiciones, sin ninguna disminución física, psíquica o sensorial, no presentaba ninguna afectación grave en su salud que fuera conocida por Industrias Puropollo, S.A.S., y no existía ninguna circunstancia que impidiera el desempeño de sus labores en condiciones regulares, por lo que no puede tenerse su despido con discriminatorio, ya que con las pruebas que obran en el proceso se desvirtúa la presunción. En el caso concreto tenemos que para la fecha de la terminación del contrato de trabajo, el accionante (i) no había sido catalogado como una persona con discapacidad (ii) no contaba con una disminución física, psíquica o sensorial...”.

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

T-2020-00359-01

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 la entidad accionada INDUSTRIAS PURO POLLO, vulneró los derechos fundamentales de la parte accionante, al dar por terminado el contrato de trabajo encontrándose incapacitado?

- **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,

T-2020-00359-01

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.-.

VIII. Del Caso Concreto

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción le señor YEISON GREGORIO PERTUZ SANCHEZ, afirma que por parte de INDUSTRIAS PURO POLLO, le han vulnerado sus derechos fundamentales al desvincularlo como trabajadora sin contar con permiso del Ministerio del Trabajo, al encontrarse con patología y pendiente de exámenes médicos.

El Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Malambo - Atlántico, concedió la presente acción de tutela, al considerar que se cumplen con los presupuestos exigidos para su prosperidad, decisión que fue objeto de impugnación por parte de la accionada.

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

T-2020-00359-01

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 continuidad¹.

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 a 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-2020-00359-01

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, el 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 incapacitado.

Por otra parte 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 REPORTE DE TRIAGE del 10 de febrero de 2020.
- Copia de la terminación del contrato del 28 de febrero de 2020 sin justa causa.
- Autorización consulta por primera vez en ortopedia de fecha 9 de marzo de 2020.
- Copia de la resonancia magnética de columna lumbar del 22 de abril de 2020.
- Copia de historia clínica ocupacional de ingreso.
- Copia de historia clínica ocupacional de retiro, donde se consigna que en fecha 15 de enero de 2020, sufrió un accidente en la empresa accionada donde le cayó un guacal, que le generó 10 días de incapacidad.
- Copia de los exámenes de Rayos X.

Dicho lo anterior, se logra concluir conforme a las pruebas obrantes en el plenario, 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, 28 de febrero de 2020, pues si bien se allegó prueba con documental de examen de retiro, donde se consagra que el 15 de enero de 2020 sufrió un accidente de trabajo, que le generó 10 días de incapacidad, no

T-2020-00359-01

existe documental que así lo soporte expedida por parte de la EPS, de la empresa o de la respectiva ARL.

Así como tampoco existe que acredite otra patología, o a su turno que se encontrara en tratamiento o terapias de recuperación. Como tampoco que se encontrara con restricciones médicas con recomendación laboral o en proceso de calificación de su patología.

Por el contrario, solo se observa en las pruebas aportadas que 20 días después, esto es el 7 y 10 de febrero de 2020, asiste a consulta, donde manifiesta la existencia de dolor lumbar y en clavícula, sin indicarse que dicha molestia fue generada de algún accidente de trabajo. Y por tal razón es remitido a especialista en ortopedia y exámenes, entre los meses de marzo y abril de 2020, que arrojaron los resultados ya conocidos con posteridad, todos estos, a la comunicación de la terminación de la relación 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 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, no pudiéndose tomar por cierta y concluyente la sola manifestación del accionante, por cuanto la accionada se opuso, debiendo estar soportada con otros medios de pruebas.

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.

Por todo lo anterior, se deberá revocar el fallo de primera instancia, y su lugar se declara su improcedencia.

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

T-2020-00359-01

PRIMERO: REVOCAR la sentencia del cuatro (04) de septiembre de dos mil veinte (2020), por medio de la cual el Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Malambo - Atlántico, por las razones consignadas en la parte motiva del presente proveído, y en su lugar:

DECLARAR IMPROCEDENTE la acción de tutela propuesta por YEISON GREGORIO PERTUZ SANCHEZ, en contra de INDUSTRIAS PURO POLLO.

SEGUNDO: Notifíquese esta sentencia a las partes, por el medio más expedito de conformidad con lo establecido por el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. Adviértase que contra ella procede el recurso de apelación ante el superior, dentro de los 3 días siguientes a su notificación.

TERCERO: Remítase a la H. Corte Constitucional, para su eventual revisión, al día siguiente de su ejecutoria.

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:

9a8d552f34d1b8d826ecee34cd4d6b26ef2f1ec29703ca2fbd883abe5057c68e

Documento generado en 21/01/2021 03:10:51 PM

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