



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

Soledad, cuatro (04) de agosto de dos mil veintiuno (2021)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA
Demandante: WILLIAM GONZALEZ CUDRIZ
Demandado: SERVICIO TÉCNICO PALAS HIDRAULICAS S.A.S.
(KOMATSU)
Radicado: No. 2021-00304-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante WILLIAM GONZALEZ CUDRIZ, contra la sentencia de fecha dieciocho (18) de junio de dos mil veintiuno (2021), por medio de la cual el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, DENEGÓ por improcedente el amparo constitucional a los derechos fundamentales a la salud, estabilidad laboral reforzada, derecho al trabajo, seguridad social y mínimo vital al accionante WILLIAM GONZALEZ CUDRIZ.

I. ANTECEDENTES.

El señor WILLIAM GONZALEZ CUDRIZ, actuando en representación de apoderado judicial, presentó acción de tutela en contra de SERVICIO TÉCNICO PALAS HIDRAULICAS S.A.S. (KOMATSU), a fin de que se le amparen sus derechos fundamentales estabilidad laboral reforzada, integridad personal, seguridad social y mínimo vital, elevando las siguientes,

I.I. Pretensiones.

Primero: Declarar que el actuar de la empresa KOMATSU SAS. vulneró los derechos a la igualdad, estabilidad laboral reforzada, derecho al trabajo, debido proceso y mínimo vital del accionante, dejando en riesgo de daño irreparable el derecho a la salud en conexidad con la vida del señor William González.

Segundo: Se ordene a la empresa Komatsu SAS reintegrar al señor William González a fin de garantizar sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, derecho al trabajo, debido proceso, mínimo vital y derecho a la salud.

Tercero: Se condene a la empresa a pagar la indemnización a que hace referencia el artículo 26 de la ley 361 de 1997 en razón al despido discriminatorio sufrido por el accionante.

V.II. Hechos planteados por el accionante.

T-2021-00304-01

Narra el accionante que el día 14 de marzo de 2016, firmó contrato laboral a término indefinido con la empresa SERVICIO TÉCNICO PALAS HIDRÁULICAS SAS ocupando un cargo como Supervisor A.

Señala que las funciones que desempeñaba eran asignar actividades programadas de mantenimiento preventivo y correctivo a los técnicos a cargo dentro de las instalaciones de la empresa Drummond. Así mismo, el trabajador debía velar por la seguridad y el desarrollo de las actividades de los técnicos (mecánicos y eléctricos) asignados en cada turno.

Afirma que para el año 2018 le fue diagnosticada una patología de hipoacusia moderada en el oído derecho e hipoacusia leve en el oído izquierdo, lo anterior causado por la exposición a fuertes ruidos muy a pesar de utilizar protectores auditivos suministrados por la empresa.

Sostiene que le fue diagnosticada con apnea obstructiva de sueño severo, para la cual es suministrado por la parte de la EPS un CPAP (dispositivo medico) para ayudarle a respirar y mejorar la calidad del sueño. Dentro de las recomendaciones realizadas por la ARL figuraba la utilización de doble protección auditiva a fin de no seguir empeorando su condición de salud.

Aduce que las anteriores patologías guardan relación directa con el cargo ocupado dada la exposición a los factores de riesgo de la actividad que desarrollaba en la empresa Drummond a cargo de la empresa Komatsu SAS.

Arguye que aún se encuentra en tratamiento y en proceso de rehabilitación referente a las patologías diagnosticadas, razón por la cual no se ha calificado el porcentaje de pérdida de capacidad laboral y no ha sido indemnizado por las afectaciones sufridas en el desarrollo de su actividad laboral.

Afirma que el día 30 de noviembre del año 2020 la empresa Komatsu SAS decidió unilateralmente dar por terminado el contrato laboral sin justa causa, sin previo aviso. A la fecha del despido la empresa tenía conocimiento de la condición de salud y omitió deliberadamente la autorización del Ministerio del Trabajo para proceder con la terminación del vínculo laboral, y el despido sin causa objetiva de terminación se presume discriminatorio en razón a su condición de salud.

Sostiene que desde la fecha del despido, ha quedado desprotegido frente a su condición de salud y en cuanto a su situación económica. El salario que recibía era la única fuente de sustento de él y su familia, y ante el despido intempestivo de la empresa el núcleo familiar se ha quedado sin recursos para su diario sostenimiento.

Indica que actualmente tiene a su cargo a la joven Andrea González (hija), la cual se encuentra terminando la carrera universitaria de marketing y negocios internacionales en la universidad Sergio arboleda. La educación de la joven Andrea González está en peligro de culminarse dado que no se cuentan con los recursos económicos para su financiamiento.

T-2021-00304-01

Finaliza indicando que dadas las afectaciones en salud vigentes y su avanzada edad, no ha podido ubicarse en un puesto de trabajo

IV. La Sentencia Impugnada.

El Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, mediante providencia del 18 de junio de 2021, DENEGÓ por improcedente el amparo constitucional a los derechos fundamentales a la salud, estabilidad laboral reforzada, derecho al trabajo, seguridad social y mínimo vital al accionante WALLIAM GONZALEZ CUDRIZ, con sustento en que no se cumple el requisito de procedibilidad de la inmediatez, debido a que la acción de tutela debe ejercerse dentro de un término razonable, que a juicio de las Cortes Constitucional y Suprema de Justicia, no debe exceder los seis (6) meses y desde el despido del accionante el 30 de noviembre de 2020, hasta la presentación de la presente tutela, el día 1 de junio de 2021, han transcurrido exactamente 7 meses, lapso que, en términos de nuestra Corte Constitucional, demuestra la poca urgencia, celeridad, eficacia e inmediatez inherente a la lesión o amenaza del derecho fundamental, lo cual deriva en la negativa del Despacho en amparar los derechos fundamentales reclamados por el actor.

Señala 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. Cabe anotar que la acción de tutela que nos o

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

V. Impugnación.

La parte accionante, a través de memorial dirigido a través de correo electrónico presentó escrito de impugnación contra la decisión tomada por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad – Atlántico, indicando:

“... Con la intención de fundamentar adecuadamente la presente impugnación, es necesario analizar el argumento del despacho respecto el requisito de la inmediatez no se ha interpretado como una cláusula pétrea de inquebrantable aplicación, pues de acuerdo al ordenamiento constitucional, artículo 86, la acción de tutela se puede interponer en cualquier tiempo y lugar, lo anterior implica que la acción de tutela no tiene un término de caducidad, razón por la cual el Juez Constitucional no puede rechazar la acción de tutela por razones relacionadas con el paso del tiempo. Sin embargo, esta representación es consiente la Corte Constitucional ha establecido que dicha normativa no puede ser interpretada de forma amplia, pues la persona también debe promover la acción dentro de un plazo razonable a fin de dotar de seguridad jurídica al sistema legal colombiano.”

T-2021-00304-01

Por otra parte, es necesario advertir que el principio de inmediatez no ha sido interpretado desde un puesto de vista cuantitativo, muy a pesar que se ha sugerido algún tiempo en la presentación de la acción, contrario a ello, la inmediatez como principio y no como regla, ha sido analizada desde factores cualitativos asociados a la teoría del plazo razonable, la cual implica analizar tres elementos relacionados con el caso en concreto, (i) complejidad del caso, (ii) actividad del interesado y (iii) conducta de autoridades judiciales.

Por otra parte, para el caso que nos ocupa es necesario analizar que, no es cierto lo que afirma el despacho que la acción fue promovida siete meses después, pues, como bien lo señala el despacho la decisión de despido se dio el día 30 de noviembre de 2020 y la acción se interpuso el 01 de junio, al realizar la operación aritmética correspondiente se puede evidenciar que el término de 6 meses se cumplió, de hecho era el mismo primero de junio que se vencía el término de 6 meses si contabilizamos el términos a partir del día siguiente que se tomó la decisión, y, si por alguna razón se toma como fecha de partida le mismo día 30 de noviembre como fecha de partida para contabilizar los términos, es evidente que el retraso en la presentación sólo fue de un día.

Considera esta representación que para analizar aspectos relacionados con derechos fundamentales no es dable apegarse a una interpretación exegética, por el contrario una interpretación pro persona amparada en el artículo 29 de la CADH o una interpretación finalista, que contemple el objeto y fin de la Constitución Nacional serían conductas más coherentes con la protección de los derechos humanos y fundamentales.

En cuanto a la existencia de Otro mecanismo judicial el despacho se limitó a señalar que los hechos que se pretendían analizar requerían analizar derechos de índole laboral y esto se podría analizar a través de un proceso laboral. Frente a este argumento es necesario recordar que las acciones judiciales que se consideran apropiadas para proteger derechos fundamentales, sobre los cuales existe riesgo de perjuicio irremediable debe ostentar dos características: (i) Debe ser adecuado, esto implica que el medio para resolver la controversia es idóneo desde el punto de vista jurídico para tutelar la situación que se pretende proteger, este aspecto fue argumentado por el Juez mostrando la pertinencia del proceso ordinario laboral para proteger los derechos, sin embargo, se omite la necesidad de estudiar la segunda característica, esto es; (ii) Debe ser efectivo, es decir, debe ser capaz de producir un resultado que resulte apropiado para proteger los derechos, sobre este aspecto es necesario recalcar, que cuando existe un peligro sobre la vida y la salud de una persona, las dilaciones irrazonables que se presentan en los procesos llevados ante la jurisdicción ordinaria, constituyen un obstáculo real e inminente para declarar la efectividad de este recurso para proteger los derechos fundamentales amenazados y afectados.

Así las cosas, es importante señalar que, el juez sólo estudio la idoneidad de la justicia ordinaria para debatir los hechos, y omitió el análisis de la ineffectividad de la de la justicia ordinaria para producir una protección real y efectiva a los Derechos, máxime cuando está probado el riesgo de un perjuicio irremediable en la salud y la vida del accionante.

Sobre la Inexistencia de un perjuicio Irremediable, en la parte motiva de la sentencia el despacho manifestó: "Ahora en relación a su condición económica, no acredito, ni puse en conocimiento al despacho como se encuentra conformado su núcleo familiar, si tiene personas a su cargo que permitan establecer si tiene su mínimo vital afectado o que se encuentre en estado de debilidad manifiesta." "Así mismo, se concluye que el accionante no se encuentra ante la posible materialización de un perjuicio irremediable respecto de sus derechos fundamentales, como tampoco se vislumbra el perjuicio grave, inminente e irremediable a sus derechos fundamentales invocados al trabajo, debido proceso, estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, dignidad humana, igualdad, seguridad social y a una vida digna.

T-2021-00304-01

En consecuencia, este despacho, al haber evaluado todos los supuestos establecidos en la jurisprudencia para determinar la procedibilidad de la presente acción de tutela, ha concluido que esta no satisface el requisito de subsidiariedad, por lo que no entrará al estudio de fondo y declarará improcedente la presente acción de tutela, debiendo acudir al juez natural de la causa, donde se puedan agotar todas las instancias y controvertir las pruebas, para que se tome una decisión de fondo y definitiva.” El anterior pronunciamiento de parte del despacho desconoce la jurisprudencia de la Corte Constitucional específicamente la sentencia SU995 de 1999 y demás sentencias complementarias que señalan de forma diáfana que cuando exista pérdida o demora del salario, esa situación en si misma es considerada un riesgo a la subsistencia misma del trabajador y su núcleo familiar, pues al desaparecer la fuente de sustento el trabajador no dispone de sustento y la amenaza y el riesgo de un perjuicio irremediable es inminente.

En el acápite fáctico y en las pruebas aportadas se evidencia las declaraciones extrajuicio de personas allegadas al accionante donde se demuestra la convivencia y conformación del núcleo familiar del señor González, si bien no se aporta registro civil de matrimonio las declaraciones extrajudiciales tendientes a demostrar convivencia son prueba suficiente en el contexto civil y de familia para demostrar la convivencia, es por esta razón que, considera esta representación que dada la presunción iuris tantum expuesta por la corte y las declaraciones aportadas el despacho si contaba con elementos de juicio suficiente para entrar a considerar las cuestiones de fondo una vez superados los requisitos de procedencia de la acción de tutela...”.

VI. Pruebas relevantes allegadas.

- Liquidación de prestaciones sociales del accionante WILLIAM GONZALEZ CUDRIZ.
- Terminación del contrato sin justa causa del señor WILLIAM GONZALEZ CUDRIZ, de fecha 30 de noviembre de 2020, emitida por KOMATSU.
- Historia Clínica del accionante.
- Declaraciones de extraproceso de la señora SOR MARÍA PARODI FIGUEROA, quien expuso que convive en unión libre con el señor WILLIAM GONZALEZ CUDRIZ desde hace 30 años.
- Declaración extraproceso de la señora NELIDA BEATRIZ CUDRIZ ALVAREZ, madre del accionante.

VII. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

VII.I Competencia

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

VII.II Problema Jurídico

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

T-2021-00304-01

¿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 en estado de debilidad manifiesta por su patología?

- **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

T-2021-00304-01

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 el señor WILLIAM GONZALEZ CUDRIZ solicita la protección de sus derechos fundamentales a la SALUD, MÍNIMO VITAL, TRABAJO y VIDA, que afirma están siendo conculcado por la empresa accionada, al desvincularlo como trabajador sin justa causa con ocasión a su patología.

El Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, declaró improcedente el amparo solicitado, decisión que fue objeto de impugnación conforme a los argumentos arriba expuestos.

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

T-2021-00304-01

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 que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia le ha fijado en reiterada jurisprudencia.

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

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

-Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta al momento de la desvinculación.

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

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

- Que el trabajador haya sido calificado como limitado físico.

- Que se trate de una disminución en la capacidad productiva igual o superior al 15% que corresponde es decir debe ser una limitación moderada, severa o profunda en los términos previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 200.

-Que tal circunstancia haya sido conocida por el empleador.

T-2021-00304-01

- 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 sin tener en cuenta su patología de hipoacusia moderada en el oído derecho e hipoacusia leve en el oído izquierdo, apnea obstructiva de sueño severo.

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:

De conformidad con los documentos visibles aportados con la tutela, se acredita que el accionante GONZALEZ CUDRIZ al terminar la relación laboral, esto es 30 de noviembre de 2020 no se encontraba incapacitado, solo acreditándose la correspondiente al 2017, parte de 2018 y 2019, y principios del 2020, o por lo menos la existencia de un proceso de calificación de la pérdida de su patología y capacidad laboral por la EPS, ARL o las JUNTAS MEDICAS, o en su defecto en algún proceso de rehabilitación.

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 obra o labor contratada.

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 GONZALEZ CUDRIZ 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 colofón de lo expuesto se deberá confirmar el fallo de primera instancia, bajo unos argumentos distintos.

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 dieciocho (18) de junio de dos mil veintiuno (2021), proferido por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y

T-2021-00304-01

Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, por las razones expuestas en la parte motiva.

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

Civil 001

Juzgado De Circuito

Atlantico - Soledad

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:

c0c860e5ffc21d74acef8f39819b9b840f98f53cccd0da08aa89f1fdb973056c

Documento generado en 04/08/2021 08:48:52 PM

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