

JUZGADO DOCE CIVIL DEL CIRCUITO

Bucaramanga, ocho (8) de julio de dos mil veinte (2020)

Ref. Acción de Tutela Leidi Marcela Pinzón Serrano vs. Salud Vida EPS En Liquidación. Radicación No. 2020-00129-01.

Se decide la impugnación interpuesta por la accionante contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Floridablanca, el 29 de mayo de 2020, dentro del asunto de la referencia, trámite al cual se vinculó de oficio al Ministerio de Trabajo.

ANTECEDENTES

En aras del amparo a sus derechos fundamentales al mínimo vital, vida digna y trabajo acude la accionante al mecanismo previsto en el artículo 86 de la Constitución Política, para que se ordene a la EPS Salud Vida En Liquidación revocar la suspensión de su contrato de trabajo, a efecto de darle continuidad a su vinculación laboral, y cancele de forma completa el salario correspondiente al mes de mayo del año en curso.

Para respaldar su queja, relató que desde el 6 de febrero de 2019 desempeña el cargo de promotora 1 de gestión del riesgo de salud para la EPS, a través de un contrato laboral a término definido, pero habiendo disfrutado de sus vacaciones, el pasado 7 de mayo fue notificada de la decisión del liquidador de suspender su contrato de trabajo a partir del día siguiente, aduciendo que los trabajadores no podían asistir a las oficinas o bodegas de la compañía, sin tener en cuenta que venía cumpliendo con sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo, buscando las historias clínicas de los usuarios de la empresa diabéticos e hipertensos para el cobro de cuentas de alto costo renal, por lo que el objeto para el que fue contratada no había desaparecido.

Refirió ser madre cabeza de hogar, cuyo salario es su única fuente de ingreso para garantizar su subsistencia y la de su hijo de 8 años, a más del costo del arrendamiento de su vivienda, servicios públicos y la cancelación de las cuotas de varios préstamos, sin que hubiese recibido alguna de las ayudas designadas por el Gobierno Nacional para los damnificados de las medidas de confinamiento decretadas por la emergencia social, económica y ambiental producto del COVID-19.

RESPUESTA DEL ACCIONADO Y DEMÁS INTERESADOS

Oponiéndose, Salud Vida EPS argumentó que mediante la Resolución No. 9017 del 10 de octubre de 2019 la Superintendencia Nacional de Salud ordenó la intervención de Salud Vida EPS, con la toma de posesión de sus bienes para su posterior liquidación, a partir de lo cual sólo puede hacer lo necesario para la liquidación y no puede continuar desarrollando su objeto social, así que el proceso liquidatorio se desarrolla siguiendo las órdenes estrictas de la Superintendencia Nacional de Salud, entidad que aprobó los planes de trabajo y los cronogramas respectivos el 15 de abril de 2020.

Precisó que a pesar de haber dado estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las circulares 021, 033 y 027 de 2020, ordenando que los empleados de la empresa teletrabajaran desde sus casas, tomó la decisión de suspender el contrato de trabajo de la accionante con apoyo en el numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo,

en razón a las medidas de confinamiento adoptadas por el Gobierno Nacional, sin que requiriera de la autorización del Ministerio de Trabajo, pues, conforme lo indicado en el numeral 3° de la norma en cita, se puede acudir a esta posibilidad por la clausura de la compañía durante 120 días, que constituye un motivo de fuerza mayor o caso fortuito, así que, a los trabajadores que no podían prestar sus servicios de esa manera debido a la naturaleza de sus funciones, les envió una comunicación en la que les ponía de presente las circunstancias de fuerza mayor imperantes, por las cuales las instalaciones de la EPS permanecerían cerradas, por lo que, no es válido señalar que la suspensión decretada incita a los trabajadores a que renuncien, ni tampoco que los activos existentes sean encausados para pagar otras obligaciones que no son de carácter laboral, puesto que, al estar en proceso de liquidación, se deben cancelar las acreencias en los términos de ley.

El Ministerio de Trabajo, por otro lado, arguyó carecer de competencia para declarar derechos individuales, podría, sí, afirmó, llevar a cabo la conciliación extrajudicial entre las partes en conflicto una vez concluya el confinamiento, además de adelantar la investigación administrativa correspondiente, sin que ello implique invadir la órbita de competencia del juez natural de la causa.

Advirtió que el ministro expidió las circulares 021, 022, 027 y 033 y la Resolución 086 de 2020 que recogen el ordenamiento jurídico en materia laboral, exponiendo alternativas para que las empresas continúen con sus objetivos en tiempos de pandemia, tales como el trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales anticipadas y colectivas, así como permisos remunerados, pero de ninguna manera autorizó el cierre de empresas, ni mucho menos la terminación o suspensión de los contratos, u ordenar la a los trabajadores tomar licencias no remuneradas.

Aclaró que con la Resolución 803 de 2020 el Ministerio no dio vía libre a los empleadores para que suspendieran los contratos o efectuaran despidos aduciendo una fuerza mayor, en cambio sí ordenó centralizar la atención de las peticiones radicadas al efecto en el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, con sede en Bogotá.

Refirió que si el procedimiento de suspensión del contrato se adelantó conforme a los parámetros exigidos en el Código Sustantivo del Trabajo, no le son aplicables las normas relacionadas en las circulares y resoluciones emitidas para proteger el trabajo y mitigar los efectos del COVID-19.

Sostuvo, para cerrar, que al no haber desconocido ni rechazado reclamación o queja que estuviese relacionada con este caso, lo que procede, concluyó, es su desvinculación del presente trámite procesal.

LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El *a-quo* negó el amparo deprecado, arguyendo que la demanda no superó el requisito de subsidiariedad, toda vez que puede la quejosa acudir a la vía ordinaria para debatir los argumentos esbozados por su empleador para decretar la suspensión, a más que no demostró un eventual perjuicio irremediable, porque, pese a la suspensión, el contrato de trabajo permanece vigente, sumado a que el empleador debe continuar efectuando las cotizaciones al sistema general de seguridad social y puede ella solicitar el retiro de sus cesantías, según lo previsto en el Decreto 488 de 2020, para compensar la reducción de sus ingresos.

LA IMPUGNACIÓN

La accionante, inconforme, impugnó el fallo para le sea concedido el amparo invocado, alegando que el a quo asumió como ciertas las aseveraciones que hizo el liquidador de la entidad cuestionada en su informe, ya que, contrario a lo manifestado en dicho escrito, trabajó desde su casa durante un mes sin inconveniente.

Aludió que la suspensión se dio el 8 de mayo, habiendo rendido informe de sus labores hasta el 5 de ese mismo mes, debido a que se quedó sin servicio de internet por falta de pago, como quiera que no le fue consignado su salario.

Indicó que la suspensión se debe a los malos manejos financieros y administrativos del liquidador, no a algún reporte negativo de su trabajo.

Dijo, por último, que el a quo no controvertió su afirmación de carecer de los recursos económicos para poder soportar las resultas de la vía ordinaria, pues dichos procesos tardan alrededor de dos años, lo cual afectará, no solo sus derechos fundamentales, sino los de su hijo menor de edad, lo que causa un perjuicio del talante de irremediable.

CONSIDERACIONES

De la lectura del escrito inicial, surge con total claridad que la finalidad a la cual apunta la solicitud de amparo, se centra, esencialmente, en ordenar a la empresa demandada reanudar su vinculación laboral suspendida y cancelarle, de forma completa, el salario correspondiente a mayo del año en curso.

Empero, la subsidiariedad que por antonomasia caracteriza el ejercicio de la acción de tutela, es requisito que en el presente asunto no puede predicarse, en la medida que, para examinar si se configuró, o no, la fuerza mayor con sustentó en al cual el liquidador suspendió el contrato, la accionante cuenta con la posibilidad, cierta y efectiva, de acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, la cual, conforme a normas que incluso encuentran respaldo constitucional, ostenta la competencia para lograr determinar si le asiste razón a sus aseveraciones, controversia que solo puede ser resuelta por el juez natural y competente del asunto.

Algo así, naturalmente, compete dirimirlo al juez laboral, ante quien podrá la accionante debatir ampliamente los argumentos aducidos en el escrito inicial, aportar pruebas y cuestionar los alegatos que en su defensa aduzca la entidad accionada, amén que el juez constitucional, a través del procedimiento breve y sumario de la acción de tutela, sólo busca verificar si en realidad se presentó la vulneración de los derechos fundamentales invocados, que obviamente salten a la vista.

Por ende, al existir ese otro medio judicial para alegar las inconformidades planteadas en sede constitucional, no era posible acceder a las súplicas de la quejosa, pues de otra manera se desnaturalizaría esta especialísima acción, convirtiéndola en un instrumento paralelo al mecanismo regular de protección.

Y decantado está, que por su finalidad ius fundamental, la acción de tutela no puede sustituir o reemplazar los procedimientos ordinarios establecidos por el legislador para resolver tópicos específicos.

Tanto más si en cuenta se tiene que la actora no acredita un perjuicio de tal gravedad que implique la intervención del juez de tutela, sumado a que, sin desconocer la merma de sus ingresos, tiene a su alcance ayudas gubernamentales como la del programa de auxilio a los trabajadores con suspensión contractual, que contempla el artículo 21 del Decreto 770 de 2020 del Ministerio de Trabajo, o solicitar el retiro de sus cesantías, lo que aliviaría su situación.

Ello sin mencionar que la suspensión es temporal, no definitiva, y que al terminar, por supuesto, la actora deberá reincorporarse a sus labores.

No esta demás memorar, además, que para la Corte la condición de madre cabeza de hogar se acredita cuando la demandante (i) tiene la responsabilidad permanente de hijos menores de edad o personas incapacitadas para trabajar, (ii) no cuenta con la ayuda de otros miembros de la familia y (iii) su pareja murió, está ausente de manera permanente o abandonó el hogar y se demuestra que se sustrae del cumplimiento de sus deberes, o cuando se encuentra presente pero no asume la responsabilidad que le corresponde por motivos como la incapacidad física, sensorial síquica o mental (Cfr. Sentencia T-003 de 2018), supuestos ninguno de los cuales aparece probado en el plenario.

De tal suerte que, por su acierto, la sentencia impugnada deberá recibir confirmación.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto en el acápite anterior, el suscrito Juez Doce Civil del Circuito de Bucaramanga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Floridablanca, en el asunto de la referencia, el 29 de mayo de 2020.

SEGUNDO.- NOTIFICAR este proveído a las partes y demás interesados por el medio más expedito y **ORDENAR** la remisión del expediente a la Corte Constitucional para la eventual revisión del fallo.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE



HERNÁN ANDRÉS VELÁSQUEZ SANDOVAL
Juez