

JUZGADO DOCE CIVIL DEL CIRCUITO

Bucaramanga, veintiocho (28) de julio de dos mil veinte (2020)

**Ref. Acción de Tutela Luis Alfredo Graterón Chaparro vs Codenco S.A.S.
Radicación No. 2020-00183-01.**

Se decide la impugnación interpuesta por el accionante en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Doce Civil Municipal de Bucaramanga el 17 de junio de 2020 en el asunto de la referencia, trámite al cual se vinculó de oficio a la Nueva EPS, Porvenir, ADRES y la Secretaría de Salud Departamental de Santander.

ANTECEDENTES

En aras del amparo a sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas y justas, al debido proceso, a la igualdad, a la salud, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, acude el accionante al mecanismo de amparo previsto en el artículo 86 de la Constitución Política, con el fin de que se declare la terminación del contrato laboral sin justa causa, se ordene el reintegro laboral, la indemnización por despido sin justa causa y el pago de las prestaciones sociales que le adeudan con la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST.

Adujo, en apoyo de las aludidas pretensiones, que laborando para Codenco S.A.S., con quien tenía contrato de trabajo a término indefinido desde el 30 de octubre de 2019, sufrió una hernia inguinal que requería de cirugía, pero ya que su empleador no pagaba los aportes al sistema de seguridad social en salud, no pudo someterse a dicho procedimiento, y pese a su estado, el 15 de marzo de 2020 le fue notificada la terminación del contrato porque la obra en que trabajaba concluyó, quedando sin el único ingreso que percibe para su sostenimiento y el de su familia y sin recibir la atención médica debida por la ARL o la EPS.

RESPUESTA DEL ACCIONADO Y DEMÁS INTERESADOS

Codenco, resistiéndose a las pretensiones, alegó que el vínculo laboral que existió con el demandante obedeció a un contrato de obra cuya ejecución duró el lapso requerido para finalizar la labor encomendada por la CDMB mediante el contrato No. 326, siendo designado como ayudante de construcción, así que no es posible su reincorporación, como tampoco le asiste la obligación de continuar realizando los aportes al sistema de seguridad social en salud, advirtiéndole, no solo que el actor no se encuentra desprotegido, toda vez que está afiliado al servicio de salud a través del régimen subsidiado, de ahí que 4 meses después del cese laboral fue valorado por anestesiología, sino también que nada le consta acerca del accidente laboral del que hace referencia, y al no tener certeza sobre la fecha de ocurrencia del mismo, no le es posible indagar, ni siquiera con la ARL, qué pasó, además, agregó, que recién con la tutela se enteró del estado de salud del accionante, puesto que nunca le puso en conocimiento, de quien tampoco recibió aviso del incidente laboral.

La Nueva EPS, por otro lado, adujo carecer de legitimación en la causa por pasiva, ya que no recae sobre ella la conducta violatoria endilgada en la tutela por el actor única y exclusivamente a su empleador.

Porvenir, por su parte, dijo que el quejoso está afiliado a la entidad y que la última relación laboral registrada atañe a la Cooperativa de Departamentos y Municipios de Colombia, pero que el último periodo de pago es de marzo de 2020, lo mismo que la aplicación de la novedad de retiro, sin que a la fecha haya elevado solicitud alguna al respecto.

La ADRES, de otro lado, develó la improcedencia de la tutela porque el petente no agotó ninguno de los mecanismos de defensa ordinarios que le permiten reclamar la protección de los derechos fundamentales vulnerados.

La Secretaría Departamental de Salud aseguró, finalmente, que recae sobre las EPS la responsabilidad de garantizar los servicios de salud de sus pacientes, ejerciendo, además, la facultad de recobro para aquellos servicios de salud excluidos del Plan Básico de Salud aun para los afiliados en el régimen subsidiado, de manera que, concluyó, no ha vulnerado derecho fundamental alguno.

LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La jueza de instancia denegó el amparo invocado arguyendo, en síntesis, que el demandante no logró acreditar que para el momento de su despido estuviese en incapacidad laboral o en estado de debilidad manifiesta que le otorgara la garantía de la estabilidad laboral reforzada, además de no evidenciar trato discriminatorio por parte de su empleador, de suerte que, indicó, ante las posiciones divergentes entre el empleado y patrón, esta discusión debe ser zanjada por el juez laboral, al cual le fue asignada la competencia para calificar el despido y pronunciarse sobre las pretensiones del actor.

LA IMPUGNACIÓN

El actor, inconforme, impugnó el fallo alegando que la jueza de instancia no valoró la documentación probatoria que aportó con el fin de demostrar la relación laboral derruida injustificadamente, en tanto que apenas iniciaban labores, y su estado de salud, pasando por alto que no es cierto lo dicho por el ente cuestionado, cuando afirma desconocer los hechos relacionados con el accidente del que salió lesionado, puesto que un compañero suyo y el jefe de seguridad de la compañía presenciaron lo ocurrido, pero este último hizo caso omiso.

CONSIDERACIONES

Visto del breviarío factico que la finalidad a la cual apunta la solicitud de amparo, estriba, esencialmente, en ordenar a la entidad accionada el reintegro del gestor al cargo que desempeñaba antes de su despido y el pago de los salarios y los demás emolumentos que le adeuda a la fecha, entre otros, las indemnizaciones a las que menciona tener derecho por haber sido despedido sin justa causa, desde el pórtico ha de decirse que los reparos planteados carecen de asidero.

Es que la subsidiariedad que por antonomasia caracteriza el ejercicio de la acción tutela, es requisito que en el presente asunto no puede predicarse, en la medida en que, ciertamente, para obtener el reintegro y el pago deprecado, el actor cuenta con la posibilidad, cierta y efectiva, de acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, la cual,

conforme a normas que incluso hallan respaldo constitucional, es la que ostenta la competencia para lograr el cumplimiento forzado de esas obligaciones.

Algo así, naturalmente, corresponde dirimirlo al juez laboral, ante quien podrá el actor 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.

En consecuencia, al existir ese otro medio judicial para alegar las inconformidades planteadas en sede constitucional, no era posible acceder a las súplicas del quejoso, 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, no fue concebido para sustituir los procedimientos ordinarios establecidos por el legislador para resolver tópicos específicos.

Tanto más si en la cuenta se tiene que el demandante no acreditó un perjuicio de talante tal que amerite la intervención del juez constitucional, habida cuenta que de los diversos documentos obrantes en el proceso no se extrae que sus padecimientos sean de gravedad, al punto que permanezca incapacitado o que no le sea posible trabajar con normalidad, sumado a que no demostró carecer de otros ingresos y que la falta de los mismos tenga incidencia en sus derechos o en la satisfacción de sus necesidades básicas.

Vale decir, en adición, que la “(...) garantía a la estabilidad laboral exclusivamente procede para aquellas personas que padezcan una limitación en grado severo o profundo y no para quienes se encuentren en una incapacidad por motivos de salud o que tengan una afectación a ésta” (SL14134-2015).

Y aun si la padeciese, “(...) no es suficiente la presencia de una enfermedad o de una discapacidad para obtener por vía del amparo la protección de la mencionada garantía, pues la prosperidad de la acción de tutela **depende de que se demuestre que «la desvinculación laboral se debió a esa particular condición de debilidad, es decir al embarazo, discapacidad, enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral»** (C.C. Sentencia T-077 de 2014, negrillas ajenas al texto), cosa que no aparece demostrada.

Por consiguiente, no otra cosa se imponía que negar por improcedentes las súplicas impetradas, de tal suerte que, por su acierto, la sentencia impugnada deberá recibir confirmación.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, 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 el 17 de junio de 2020, dentro del asunto de la referencia, por el Juzgado Doce Civil Municipal de Bucaramanga.

SEGUNDO.- NOTIFICAR esta decisión a las partes y demás interesados por la vía más expedita.

TERCERO.- ORDENAR la remisión del expediente a la Corte Constitucional para la eventual revisión.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE



HERNÁN ANDRÉS VELÁSQUEZ SANDOVAL
Juez