

JUZGADO DOCE CIVIL DEL CIRCUITO

Bucaramanga, seis (6) de junio de dos mil veintidós (2022)

**Ref. Acción de tutela Germán Alirio Cala Castillo vs. OPTECOM S.A.S.
Radicación No. 2022-00162-01.**

Se decide la impugnación interpuesta por el accionante contra la sentencia proferida el 5 de abril de 2022, dentro del asunto de la referencia, por el Juzgado Sexto Civil Municipal de Bucaramanga, siendo vinculados de oficio el Ministerio del Trabajo, Sanitas EPS, Coomeva EPS en Liquidación, Colmena ARL, Colfondos, Inmel Ingeniería S.A.S., ARL Sura y Sintraoptecom.

ANTECEDENTES

Deprecó el accionante se protejan sus derechos fundamentales al trabajo, igualdad, estabilidad laboral reforzada por discapacidad y debido proceso, los cuales consideró vulnerados por la sociedad Operaciones Tecnologías y Comerciales S.A.S., porque el 27 de septiembre de 2021 dio por terminado su contrato de trabajo por considerarse que había incurrido en una falta grave, establecida en el numeral 10 del artículo 51 del reglamento interno de trabajo de OPTECOM SAS, en concordancia con el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en tanto que se adoptó sin dejar transcurrir los dos días para alegatos y al no solicitarse ante el Ministerio del Trabajo permiso para su despido, pues, estuvo incapacitado desde el 9 de septiembre de 2021, al caer desde su propia altura con mano derecha extendida, al 15 de septiembre de 2021, al igual que el 16 y el 18 de septiembre, al sufrir un contusión en su codo por la caída, hecho este calificado como un accidente de trabajo.

Solicitó, en consecuencia, declarar ineficaz la terminación del contrato y ordenar el pago de la indemnización contemplada en la Ley 361 de 1997 por despedirlo en estado de discapacidad y debilidad manifiesta sin permiso del Ministerio del Trabajo, así como los salarios dejados de percibir a partir del 27 de septiembre de 2021 a la fecha.

RESPUESTA DEL ENTE ACCIONADO Y DEMÁS INTERVINIENTES

Colmena, oponiéndose, adujo carecer de legitimación en la causa por pasiva, ya que brindó al accionante la asistencia médica que requirió desde el momento del accidente, sin secuelas evidenciables, y aprobó el pago de todas y cada una de las incapacidades que le fueron dadas para su recuperación, así que a la fecha no tiene pendientes prestaciones por autorizar, siendo cerrado el caso desde el 28 de septiembre de 2021 (pdf 015, c. 1).

Suramericana, por su parte, refirió que el accionante fue afiliado a la ARL través de la empresa INMEL INGENIERIA desde el 17 de enero de 2022 hasta la fecha, y que no presenta ninguna patología de origen laboral (pdf 016, c. 1).

OPTECOM señaló que el actor trabajó para la empresa desde el 16 de julio de 2014 al 28 de septiembre de 2021, cuando finalizó por justa causa el contrato de trabajo suscrito con él a término indefinido, producto de lo decidido dentro de la investigación laboral adelantada en su contra en primera y segunda instancia.

Sostuvo que para la fecha del accidente de trabajo, el quejoso ya se encontraba formalmente bajo investigación laboral, habiéndose dado apertura del proceso con la citación a descargos el 1º de septiembre de 2021, descargos que fueron efectivamente presentados el 3 de septiembre de 2021, cuya eventualidad se advirtió, con gran casualidad, en el periodo dentro del cual, acorde a los tiempos del procedimiento especial disciplinario por convención colectiva de trabajo, debía recibir la comunicación de la decisión del proceso en primera instancia, buscando con astucia y mala fe la evasión de las notificaciones.

Refirió que al ser notificada la decisión de primera instancia el 17 de septiembre de 2021, que concluyó con la terminación del contrato laboral por justa causa, el accionante vuelve a requerir atención médica a través de "cita prioritaria" el 18 de septiembre de 2021, a fin de acceder a

nueva incapacidad médica y entorpecer el proceso de investigación y las etapas dispuestas por la convención colectiva de trabajo.

Indicó, en cuanto al procedimiento disciplinario, que el hecho que dio origen al sumario se conoció el 30 de agosto de 2021, motivo por lo que, al día siguiente, se ordenó al jefe inmediato la apertura del procedimiento, proyectándose el 1º de septiembre de 2021 escrito de citación a descargos, diligencia que se llevó a cabo el 3 de septiembre de 2021, continuando el periodo para pruebas y el término para alegar simultáneamente, adoptándose la decisión en primera instancia el 8 de septiembre de 2021, notificada el 17 de septiembre de 2021, presentado el actor recurso de apelación, mismo que fue resuelto dentro del término.

Y afirmó que para el día en el que finalizó el contrato el actor no se encontraba bajo incapacidad temporal o permanente, ni tampoco era objeto de restricciones médicas o condicionamientos para la ejecución de actividades laborales, de hecho, en consulta del 27 de septiembre de 2021, el médico tratante le autorizó continuar en actividad laboral.

El Ministerio del Trabajo, de otro lado, aseveró no constarle ninguno de los hechos descritos y señaló que dada la situación planteada por el accionante, en principio, gozaría de fuero especial según la normatividad constitucional y legal que rige las relaciones laborales, podría adelantar las actuaciones administrativas correspondientes, acorde con la competencia asignada por el mismo legislador, ante el presunto incumplimiento de las disposiciones laborales a que haya lugar por parte de su ex - empleador, si es que el tutelante, aclaró, radica la queja respectiva.

INMEL INGENIERIA dijo atenerse a lo probado en el presente trámite, puesto que no le constan ninguno de los hechos aludidos en la tutela, toda vez que el accionante empezó a laborar allí el 19 de enero de 2022 (pdf 019, c. 1).

Coomeva alegó la falta de legitimación en la causa por pasiva (pdf 020, c. 1), lo mismo que la EPS Sanitas, ya que ninguna injerencia tiene frente al reintegro (pdf 021, c. 1).

SINTRAOPTECOM, por último, se mantuvo silente (pdf 025, c. 1).

LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado de instancia, declaró la improcedencia del amparo deprecado por no cumplirse los requisitos de inmediatez y subsidiariedad, como quiera el actor fue desvinculado laboralmente el 28 de septiembre de 2021 y la demanda de amparo se radicó el 23 de marzo de 2022, a más de que cuenta con otras vías para lograr la salvaguarda de las prerrogativas invocadas, no siendo dable acudir al trámite constitucional, en tanto que lo que se pretende es debatir la nulidad de un proceso disciplinario que tuvo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo; el reintegro laboral y pago de indemnizaciones.

LA IMPUGNACIÓN

El accionante impugnó la sentencia sin expresar sus reparos (pdf 028, c. 1).

CONSIDERACIONES

De entrada ha de anunciarse que la decisión adoptada por el juez de instancia será confirmada, pues, aun haciendo a un lado la falta de inmediatez de la tutela, que no se dio, habida cuenta que el tutelante contaba con seis meses para formular la acción (Cfr.), término que no se había cumplido a la fecha de radicación del libelo genitor, es lo cierto, que si se incurrió en alguna irregularidad al interior de la investigación seguida en su contra, debió ponerla de presente al ente a cargo de esa actuación para que, si era del caso, asumiera los correctivos pertinentes.

Lo anterior, porque este medio de resguardo no fue concebido para sustituir o desplazar las competencias propias de las autoridades judiciales o administrativas, ni para anticipar las decisiones de determinado asunto sometido a su consideración, por la supuesta violación de

derechos fundamentales.

Por tanto, la demanda de amparo desemboca en la hipótesis de improcedencia prevista en el inciso 3º del artículo 86 de la Carta Política, en armonía con el artículo 6º del Decreto 2591 de 1991, pues, pretende el demandante un pronunciamiento de esta jurisdicción, sobre aspectos que debieron solucionados por la funcionaria a cargo del litigio, los cuales no hallan asidero en esta vía residual y extraordinaria.

En efecto, el “(...) el descuido en el empleo de los medios de protección que existen hacia el interior de las actuaciones judiciales, impide al juez de tutela interferir los trámites respectivos, puesto que la justicia constitucional no es remedio de último momento para rescatar oportunidades precluidas o términos fenecidos, lo que significa que cuando no se utilizan los mecanismos de protección previstos en el orden jurídico, las partes quedan vinculadas a las consecuencias de las decisiones que le sean adversas, en tanto el resultado sería el fruto de su propia incuria” (STC6663-2018).

Con todo, si bien no admite discusión que toda persona que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado del padecimiento de una enfermedad, sin importar el tipo de relación laboral o ligamen contractual, tiene derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada por estar en una condición de debilidad manifiesta, la protección con que cuenta este grupo de personas es relativa, no absoluta, pues, contrario a lo que se piensa, el empleador puede desvincular al trabajador que presente una disminución física o psíquica, siempre que lo haga por una justa causa objetiva (Cfr. Sentencia T-490 de 2010).

Eso significa, en palabras de la Corte, que “[n]o 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’ (CC. T-077 de 2014)” (STC3371-2019).

Es que, “(...) si bien se ha tenido como criterio sospechoso de discriminación la terminación del contrato laboral cuando el trabajador se encuentra en condiciones de discapacidad, a efecto de obtener el reintegro, éste adquiere una carga probatoria consistente en demostrar la existencia de un nexo causal entre el despido y su estado de salud, pues, ‘la sola terminación del contrato de trabajo de un empleado en estado de discapacidad no implica necesariamente discriminación...’ (CC T-594/12)” (ídem).

De suerte que, “(...) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección, la tutela no prosperará por la simple presencia de esa característica, sino que (...) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho (...)” (C.C. T-530 de 2005).

De lo contrario, esto es, “(...) si no está acreditado que el retiro del servicio tuvo como causa eficiente la enfermedad padecida por el accionante, mal haría [el juez de tutela] en reconocer el amparo solicitado” (C.C. T-575 de 2008).

Y véase, justamente, que en el expediente no obra una sola prueba de la cual se advierta que la accionada haya dado por terminada la relación laboral que tenía con el demandante, a raíz de sus dolencias físicas.

Antes bien, es la misma ARL Colmena y el actual empleado del accionante, quienes, con el seguimiento efectuado con ocasión al accidente laboral padecido y el examen de ingreso, respectivamente; acreditan, las óptimas condiciones en las que se encuentra el accionante, al punto, que ha sido en el mismo campo de operación (instalación y reparación de redes), que decidió emplearse.

De hecho, no obra en el plenario una sola prueba que certifique la existencia de una patología

incapacitante, ni que a la hora de su despido estaba incapacitado, lo estuvo, sí, un corto tiempo y días antes de que culminara la relación laboral (folios 12, 14 y 18, pdf 002, c. 1), ya que la última incapacidad médica se dio por el término de un día, esto es, durante el 18 de septiembre de 2021.

Tampoco contaba con órdenes de terapias físicas (pdf 002, c. 1).

A lo que se suma que el médico que lo revisara en consulta prioritaria del 27 de septiembre de 2021, le recomendó continuar en actividad laboral y que, en el examen de ingreso a la empresa para la cual labora actualmente, se determinara que “NO PRESENTA RESTRICCIONES para desempeñar la ocupación de OFICIAL LINIERO del sector económico Instalaciones eléctricas” (folio 19, pdf 019, c. 1).

Tampoco demostró el accionante, la existencia de perjuicio irremediable, que exigiera de manera inmediata la intervención excepcional del juez de tutela, máxime si en la cuenta se tiene que, al momento de pretender el amparo de sus derechos, ya se encontraba laborando con otra empresa.

Luego, no otra cosa se imponía que desestimar por improcedentes las súplicas impetradas, así que será confirmada la providencia impugnada.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado 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 5 de abril de 2022, dentro del asunto de la referencia, por el Juzgado Sexto Civil Municipal de Bucaramanga.

SEGUNDO. - NOTIFICAR esta decisión a las partes y demás interesados por el medio más expedito.

TERCERO. - REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE



HERNÁN ANDRÉS VELÁSQUEZ SANDOVAL
Juez