

JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO
PALACIO DE JUSTICIA OF. 407 TEL. 6228901
OFICIO No. 0910 RDO. 2020-00226-01

Barrancabermeja, 24 de junio de 2020.

Señora
LADY JOHANNA SEPULVEDA TELLEZ
sepulveda.lady@gmail.com
CIUDAD,

Ref.: ACCIÓN DE TUTELA, Accionante LADY JOHANNA SEPULVEDA TELLEZ,
accionado SERINCO DRILLING S.A. Rdo. 2020-00226-01.

Comunico a usted que, dentro de la tutela de la referencia, el día 23 de junio de 2020 se profirió providencia de segunda instancia, la cual en su parte resolutive dice:


"RESUELVE: PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia de 18 de mayo de 2020, proferida por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Barrancabermeja, dentro de la acción de tutela instaurada por la señora LADY JOHANNA SEPULVEDA TELLEZ contra SERINCO DRILLING S.A.

SEGUNDO. NOTIFICIAR la presente decisión a todos los sujetos procesales. Cumpla la secretaría con este ordenamiento.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE. MIRYAM GUZMAN MORALES. JUEZ." (FDO).

Cordialmente,


DIEGO FERNANDO MURCIA RUEDA
Secretario ad-hoc

JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO
PALACIO DE JUSTICIA OF. 407 TEL. 6228901
OFICIO No. 0911 RDO. 2020-00226-01

Barrancabermeja, 24 de junio de 2020.

Señores

ADRES

notificaciones.judiciales@adres.gov.co.

MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL – FOSYGA

notificacionesjudiciales@minsalud.gov.co

MINISTERIO DE TRABAJO – OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA

oebarranca@mintrabajo.gov.co

ECOPETROL S.A.

notificacionesjudicialesecopetrol@ecopetrol.com.co

AXA COLPATRIA

notificacionesjudiciales@axacolpatria.com

AFP PORVENIR

notificacionesjudiciales@porvenir.com.co

CIUDAD,

Ref.: ACCIÓN DE TUTELA, Accionante LADY JOHANNA SEPULVEDA TELLEZ, accionado SERINCO DRILLING S.A. Rdo. 2020-00226-01.

Comunico a usted que, dentro de la tutela de la referencia, el día 23 de junio de 2020 se profirió providencia de segunda instancia, la cual en su parte resolutive dice:

“RESUELVE: PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia de 18 de mayo de 2020, proferida por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Barrancabermeja, dentro de la acción de tutela instaurada por la señora LADY JOHANNA SEPULVEDA TELLEZ contra SERINCO DRILLING S.A.

SEGUNDO. NOTIFICIAR la presente decisión a todos los sujetos procesales. Cumpla la secretaría con este ordenamiento.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE. MIRYAM GUZMAN MORALES. JUEZ.” (FDO).

Cordialmente,



DIEGO FERNANDO MURCIA RUEDA
Secretario ad-hoc

JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO
PALACIO DE JUSTICIA OF. 407 TEL. 6228901
OFICIO No. 0912 RDO. 2020-00226-01

Barrancabermeja, 24 de junio de 2020.

Señores
SANITAS EPS
notificajudiciales@keralty.com
tutelasepsnacional@colsanitas.com
notificaciones@colsanitas.com
wmora@colsanitas.com
SERINCO DRILLING S.A.
serinco@serincodrilling.com
INSTITUTO NEUMOLOGICO DEL ORIENTE S.A.
gerencia@ino.com.co
CLINICA CHICAMOCHA S.A.
clinicac@clinicachicamocha.com
UNIDAD DE INVESTIGACIONES ESPECIALES DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL (IVC)
notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co
CIUDAD,

Ref.: ACCIÓN DE TUTELA, Accionante LADY JOHANNA SEPULVEDA TELLEZ, accionado SERINCO DRILLING S.A. Rdo. 2020-00226-01.

Comunico a usted que, dentro de la tutela de la referencia, el día 23 de junio de 2020 se profirió providencia de segunda instancia, la cual en su parte resolutive dice:

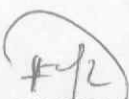
"RESUELVE: PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia de 18 de mayo de 2020, proferida por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Barrancabermeja, dentro de la acción de tutela instaurada por la señora LADY JOHANNA SEPULVEDA TELLEZ contra SERINCO DRILLING S.A.

SEGUNDO. NOTIFICIAR la presente decisión a todos los sujetos procesales. Cumpla la secretaría con este ordenamiento.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE. MIRYAM GUZMAN MORALES. JUEZ." (FDO).

Cordialmente,



DIEGO FERNANDO MURCIA RUEDA
Secretario ad-hoc

JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO
PALACIO DE JUSTICIA OF. 407 TEL. 6228901
OFICIO No. 0913 RDO. 2020-00226-01

Barrancabermeja, 24 de junio de 2020.

Señora
JUEZ TERCERO CIVIL MUNICIPAL
jdo3civilmpalbcabja@gmail.com
j03cmbmeja@cendoj.ramajudicial.gov.co
CIUDAD,

Ref.: ACCIÓN DE TUTELA, Accionante LADY JOHANNA SEPULVEDA TELLEZ,
accionado SERINCO DRILLING S.A. Rdo. 2020-00226-01.

Comunico a usted que, dentro de la tutela de la referencia, el día 23 de junio de 2020 se profirió providencia de segunda instancia, la cual en su parte resolutive dice:

"RESUELVE: PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia de 18 de mayo de 2020, proferida por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Barrancabermeja, dentro de la acción de tutela instaurada por la señora LADY JOHANNA SEPULVEDA TELLEZ contra SERINCO DRILLING S.A.

SEGUNDO. NOTIFICAR la presente decisión a todos los sujetos procesales. Cumpla la secretaría con este ordenamiento.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE. MIRYAM GUZMAN MORALES. JUEZ." (FDO).

Cordialmente,



DIEGO FERNANDO MURCIA RUEDA
Secretario ad-hoc

3

PROCESO: ACCIÓN DE TUTELA DE SEGUNDA INSTANCIA
ACCIONANTE: LADY JOHANNA SEPULVEDA TELLEZ
ACCIONADO: SERINCO DRILLING S.A.
RADICADO: 2020-00226-01

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO
Barrancabermeja, veintitrés de junio de dos mil veinte

1. ASUNTO

Procede este Despacho a resolver la impugnación presentada por la accionante LADY JOHANNA SEPULVEDA TELLEZ y la entidad vinculada EPS SANITAS, contra la sentencia 18 de mayo de 2020, proferida por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Barrancabermeja, dentro de la presente acción de tutela que impetró contra SERINCO DRILLING. De oficio se vinculó a SANITAS EPS, PENSIONES PORVENIR, AXA COLPATRIA, ECOPETROL S.A., MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCION SOCIAL, MINISTERIO DE TRABAJO, MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, ADRES, CLINICA CHICAMOCHA S.A., INSTITUTO NEUMOLOGICO DEL ORIENTE.

2. ANTECEDENTES

La accionante, instauro acción de tutela en contra de la empresa SERINCO DRILLING, por considerar vulnerado su derecho fundamental al derecho de petición, debido proceso, derecho al trabajo, mínimo vital con fundamento en los siguientes hechos:

Manifiesta que suscribió contrato con individual de trabajo con la accionada en la modalidad de duración de la labor determinada de la obra o labor WORK OVER DEL POZO LLANITO 128 CON EL EQUIPO RIG D12 PARA LA OPERADORA ECOPETROL S.A.

Señala que el 17 de marzo de 2020, el Gobierno Nacional, declaró estado de emergencia económica, social y ecológica, por causa de la declaratoria de pandemia por parte de la OMS respecto al COVID 19.

Informa que el 23 de marzo del presente, le fue comunicada vía telefónica decisión administrativa de la empresa de enviar el equipo de trabajo a licencia con salario básico remunerado en cumplimiento de las

disposiciones gubernamentales. Que el 25 de marzo, SERINCO DRILLING S.A., le enviaron mensaje vía whats app, en el que le conceden 6 días de vacaciones, los cuales se harán efectivos del día 25 de marzo al 32 de marzo de 2020. Encontrándose en vacaciones, le enviaron comunicación por el mismo medio, en el que le comunicaron la finalización del contrato por obra o labor.

Aduce que remitió correo electrónico a la administradora, en el que manifestó su inconformismo, así como su disposición a laborar, mediante derecho de petición.

Agrega que la accionada le envió correo electrónico, justificando su despido en la supuesta terminación de obra, sin probarlo con el acta de finalización.

Solicita se ordene dar respuesta oportuna y de fondo, con los documentos solicitados en el derecho de petición de 13 de abril de 2020.

Se ordene a la accionada a contratar nuevamente a la accionante, bajo las mismas condiciones contractuales de su vínculo anterior. Se ordene el pago a las prestaciones sociales y asistenciales de seguridad social dejadas de pagar durante los meses de abril y mayo y, por ende, se mantenga la afiliación al régimen de seguridad social integral en salud.

3. OPOSICION

OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA DEL MINISTERIO DE TRABAJO, señala que sus pronunciamientos se realizan de forma general y abstracta, debido a que ningún funcionario está facultado para declarar derechos individuales, ni definir controversias en el caso concreto; así las cosas, el operador judicial, es el llamado a determinar la existencia de vulneración alguna.

Solicita su desvinculación.

CLINICA CHICAMOCHA S.A., informa que las únicas dos consultas practicadas a la actora fueron el 11 y 13 de septiembre de 2018 y en las cuales se relata sus lesiones en pie y mano izquierda por accidente de tránsito.

Solicita su desvinculación.

PORVENIR, manifiesta que la acción se encuentra dirigida contra SERINCO DRILLING S.A., por lo que alega falta de legitimación en la causa por pasiva respecto de esa administradora.

A

Solicita su desvinculación.

SERINCO DRILLING S.A., manifiesta que informó a la administradora de campo la directriz adoptada, junto con el actor se suscribió contrato individual de obra, bajo la modalidad de OBRA O LABOR, cuyo término del contrato era "OBRA O LABOR AL WORKOVER DEL POZO LLANITO 128 CON EL EQUIPO RIG D12 PARA ECOPETROL S.A.", la desvinculación laboral de la señora LADY JOHANNA SEPULVEDA TELLEZ, obedece estrictamente a una causal objetiva, conforme lo dispone el literal d) del art. 61 del CST, está claro que la relación estaba sometida a situaciones fácticas definidas, para el caso en concreto estaba sometido al WORKOVER con el equipo RIG D12, que para el día 31 de marzo de 2020 se había ejecutado el 75.8% de la obra.

Solicita no acceder a las pretensiones.

ECOPETROL S.A., manifiesta que no existe vínculo laboral con el actor, dicha relación se dio con la empresa SERINCO DRILLING S.A., siendo esta última su verdadero empleador, como contratista independiente y por ende, el llamado a responder por la presunta vulneración de derechos fundamentales, que existe falta de legitimación por pasiva, ante la inexistencia de subordinación respecto al accionante. De esta forma ECOPEOTROL S.A., no es responsable de la presunta vulneración.

Solicita se declare improcedente la presente acción constitucional.

AXA COLPATRIA, indica que el empleador es el responsable de proceder con el cumplimiento de las pretensiones solicitadas por los accionantes.

Solicita se declare su improcedencia.

EPS SANITAS, indica que la accionante no tiene injerencia en temas laborales, pues esta entidad es la responsable de administración de la seguridad en salud y no cumple ninguna función como empleador. Aduce falta de legitimación en la causa por pasiva.

Solicita su desvinculación.

ADRES, manifiesta que no son las responsables del agravio a que alude la parte accionante en la presente acción de tutela, por lo que se hace necesario solicitar se declare la improcedencia de la misma. Esta responsabilidad le atañe directamente al empleador respectivo.

MINISTERIO DE TRABAJO, manifiesta que no pueden invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, por lo que le está vedado el

pronunciamiento de juicios de valor que califiquen los derechos de las partes, función que es netamente jurisdiccional.

Solicita su desvinculación.

4. LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 18 de mayo de 2020, el Juzgado Tercero Civil Municipal de Barrancabermeja, profirió sentencia de primera instancia, en la que resolvió declarar improcedente la presente acción. Declarar la carencia actual de objeto por hecho superado, respecto del derecho de petición que invoca como vulnerado. Advertir a SANITAS EPS, que tiene el deber de realizar la movilidad del régimen contributivo al régimen subsidiado, garantizando todas las pretensiones médico asistenciales que requiera la menor ARIHANATH SALOME SEPULVEDA TELLEZ, garantizando tratamiento integral.

Fundamentó su decisión en la sentencia T-218 de 2013, en el presente no se cumple con el requisito de subsidiariedad de la acción de tutela, se evidencia que la terminación obedece a una causal objetiva y no con ocasión a las condiciones médicas de la tutelante, por lo que los elementos probatorios deben ser debatidos dentro del proceso o escenario propicio para ello, esto es, la jurisdicción ordinaria laboral y no por este medio que es expedito, de carácter residual y subsidiario.

5. LA IMPUGNACION

La vinculada EPS SANITAS, impugnó la decisión, su inconformismo radica en el tratamiento integral, pues aduce estar cumpliendo cabalmente con su obligación de aseguramiento en salud.

Solicita revocar el fallo. Se ordene de manera expresa al ADRES que reintegre en término de 100% el costo de los servicios y tecnologías en salud.

La accionante LADY JOHANNA SEPULVEDA TELLEZ, aduce que la empleadora está disfrazando un contrato a término fijo en contrato por obra o labor, evidenciándose un abuso del derecho. Agrega que mientras no tenga vínculo laboral, no podrá asistir a las citas, ni a los tratamientos y mucho menos podrá realizarse cirugía que requiere su hija, sino también hospedajes, por lo que solicita se revise esta situación. Se duele, que las peticiones incoadas, jamás se resolvieron de fondo.

Solicita se revoque el fallo impugnado e insiste en sus pretensiones.

6. CONSIDERACIONES

El art. 32 del Decreto 2591 de 1991, le señala al JUEZ las pautas a seguir para resolver la impugnación de un fallo de tutela "El juez que conozca de la impugnación, estudiará el contenido de la misma, cotejándola con el acervo probatorio y con el fallo... Si a su juicio, el fallo carece de fundamento, procederá a revocarlo, lo cual comunicará de inmediato. Si encuentra el fallo ajustado a derecho, lo confirmará".

La acción de tutela, se encuentra definida por el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, como un mecanismo de protección inmediata de los derechos fundamentales, del que goza toda persona para reclamar, ante los jueces la protección de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando resulten amenazados o quebrantados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de particulares por excepción.

No obstante lo anterior, es procedente sólo cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, o cuando aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En el caso de ahora, solicitan los impugnantes revocar el fallo de primera instancia, por lo que es pertinente hacer alusión a la sentencia de tutela T - 198 de 23 de marzo de 2010:

"3. Procedibilidad Excepcional de la Acción de Tutela frente a controversias laborales. Reiteración de Jurisprudencia.

La Corte Constitucional ha afirmado en repetidas ocasiones que la acción de tutela no procede de manera general para resolver controversias laborales. Siendo la tutela un mecanismo subsidiario de defensa de derechos, ello implica que dicha acción no puede desplazar los medios principales de defensa judicial. En materia laboral por ejemplo, las controversias orientadas a asuntos derivados de la relación de trabajo, tales como el pago de salarios, el pago o reliquidación de prestaciones sociales, e incluso la solicitud de reintegro, deberán ser tramitadas y resueltas por el Juez Laboral, quien es en principio el juez competente para pronunciarse sobre ellas.[8]

No obstante, la Corte Constitucional ha admitido la procedencia de la Acción de Tutela frente a controversias laborales en determinados casos. Para los que ha señalado una serie de presupuestos: "en materia laboral, es procedente la acción de tutela cuando las acciones laborales ordinarias resultan ineficaces,^[9] insuficientes o cuando se demuestra la afectación del mínimo vital". En tal sentido, en la sentencia SU-667 de 1998 (MP. José Gregorio Hernández Galindo) se sostuvo: "(...) las acciones laborales no siempre son suficientes para salvaguardar los derechos constitucionales fundamentales que pueden resultar violados por actos contrarios a la normatividad de la legislación del trabajo que ante todo desconocen el Ordenamiento Fundamental y los tratados internacionales sobre derechos humanos, y en esos eventos, dejando a salvo la plena competencia de los jueces laborales para resolver acerca de los asuntos que les corresponden, es posible tutelar los derechos de orden constitucional respecto de cuya efectividad no resulta idóneo el medio judicial ordinario".

Esta posición se ha mantenido por parte de la Corporación, reiterando que si bien existen mecanismos ordinarios de defensa, y el carácter de la tutela es subsidiario, no puede derivarse de tales circunstancias una suerte de naturaleza *per se* de los mecanismos de defensa de los derechos, pues debe el Juez en cada caso, ponderar las circunstancias que lo constituyen a fin de definir la procedencia del mecanismo de la tutela. Dijo al respecto la sentencia T-819 de 2008 (MP. Clara Inés Vargas Hernández):^[10]

"La jurisprudencia constitucional ha establecido la procedencia excepcional de la acción de tutela, respecto de derechos de naturaleza laboral, cuando los mecanismos ordinarios que brinda el ordenamiento jurídico, no resultan eficaces y oportunos para la protección de los derechos fundamentales, y cuando es manifiesta la existencia de un perjuicio irremediable. Al respecto en sentencia T-368 de 2008^[11], sostuvo:

"Ahora bien, en materia laboral esta Corte ha reiterado de manera general la procedibilidad de la acción de tutela, cuando las acciones laborales que en principio serían conducentes como mecanismos idóneos para resolver conflictos de índole laboral, en algunos casos resultan insuficientes, especialmente cuando la protección que se solicita es de carácter esencialmente constitucional y no legal, y el medio de defensa resulta ineficaz para la protección de los derechos fundamentales involucrados o existe un perjuicio irremediable."

De igual forma, ha considerado que si bien no existe un derecho a la conservación del empleo o un término mínimo de permanencia en él, para el caso de los sujetos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, y ante la necesidad de conjurar la vulneración de sus derechos fundamentales, se impone el reconocimiento del derecho a una estabilidad laboral reforzada. Tal es el caso, de las mujeres embarazadas, los trabajadores aforados y las personas con discapacidad o limitaciones, eventos en los que la jurisprudencia se ha tornado más laxa respecto de la procedencia de la acción de tutela, pues a partir del lugar preponderante que ocupan desde el ordenamiento constitucional, es requisito *sine qua non* para terminar la relación laboral, que previamente la autoridad administrativa o un juez de la república, autorice previamente tal determinación. En caso de que se omita este presupuesto, y por tratarse de sujetos de especial protección constitucional "la Corte considera procedente su solicitud de reintegro en sede de tutela."^[12]

4. Derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de disminución física o de discapacidad. Reiteración de Jurisprudencia.

La estabilidad laboral dentro del régimen jurídico colombiano es relativa, de modo que, como lo establece la Ley, resulta constitucional declarar de forma unilateral y sin justa causa, la terminación del contrato de trabajo pagando la indemnización correspondiente. No obstante, la facultad del empleador para dar por terminado un contrato de trabajo -o no renovarlo cuando finaliza el plazo pactado-, encuentra límites objetivos, pues se ha determinado que *las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta gozan de la estabilidad laboral reforzada*^{[13]. [14]} Varios artículos de la Constitución expresan esta garantía, desde el artículo 1º que funda el Estado Social de Derecho en el respeto de la dignidad humana, así como los artículos 13, 47, 53 y 54. Es así que para la Corte Constitucional esta regla se justifica porque "(...) se discrimina a un trabajador cuando el despido estuvo motivado en su estado de salud siempre que este no resulte claramente incompatible con las funciones que puedan serle asignadas por el empleador."^[15] En efecto, como lo ha reconocido la Corte terminar unilateralmente la relación laboral en razón a una limitación física del trabajador, constituye una discriminación, puesto que: "a las personas en estado de debilidad física manifiesta no se les puede tratar de igual manera que aquellas sanas"^{[16]. [17] [18]}

Este derecho, cuya protección supone un ámbito constitucional autónomo, no implica solamente la imposibilidad *prima facie* de retirar al trabajador que se encuentra en estado de discapacidad o de disminución física, se refiere también la obligación del empleador y el derecho del trabajador, de ser reubicado de un puesto de trabajo que le permita, de un lado, la maximización de su productividad, y de otro, su realización profesional, de forma que sea posible conciliar los intereses del trabajador y los del empleador.^[19]

Ahora bien, esta garantía constitucional de estabilidad laboral reforzada se concreta en formas instrumentales-legales que regulan el procedimiento para que el despido de una persona en condición de discapacidad o de disminución física tenga validez jurídica, de modo que si este procedimiento no se cumple, entonces el despido que se haga en circunstancias como estas, resulta ineficaz, pues se opone a lo que establece la Constitución y la Ley. De lo que se trata, es de impedir que en uso de

las facultades legales que tiene el empleador para regular el funcionamiento de las relaciones laborales, abuse de dicho derecho y so pretexto de su ejercicio cometa actos de discriminación que contradicen los límites impuestos por los derechos fundamentales a dichas facultades. La jurisprudencia de la Corte Constitucional, ha señalado al respecto:

"2.5. Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa. Ha dicho esta Corporación:

'No existen actos humanos desprovistos de razón suficiente o de motivos. Tal hipótesis sólo se contempla en los casos de alienación mental. Cualquier despido laboral debe ser motivado; aun los que frente a la ley son "sin justa causa" o injustificados. En el caso de autos resulta evidente, como se desprende del material probatorio allegado, en especial de la comunicación del 14 de marzo de 1996, suscrita por el representante legal de la Corporación Gun Club, que la motivación de la desvinculación del trabajador fue precisamente el hecho de estar infectado con el virus V.I.H.

(...)No existe, pues, una libertad absoluta para terminar unilateralmente, por cualquier motivo una relación laboral. Si ese motivo resulta lesivo de derechos fundamentales, hace que el despido constituya un acto de atropello y no una situación jurídica que pueda ser reconocida como legal.' [20]

2.6. Esta protección especial se soporta, además del singular amparo brindado por la Constitución a determinadas personas por su especial condición, en el cumplimiento del deber de solidaridad; en efecto, en estas circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta. Ha dicho la Corte con respecto a este deber:

'La construcción de la solidaridad humana y no la competencia mal entendida por sobrevivir, es el principio de razón suficiente del artículo 95 de la Carta Política y por ello, en lugar de rechazar a quien está en situación ostensible de debilidad, es deber positivo de todo ciudadano - impuesto categóricamente por la Constitución- el de socorrer a quien padece la necesidad, con medidas humanitarias. La acción humanitaria es aquella que desde tiempos antiquísimos inspiraba a las religiones y a las sociedades filantrópicas hacia la compasión y se traducía en medidas efectivas de socorro, que hoy recoge el derecho internacional humanitario. En el caso sub-judice, lo solidario, lo humanitario, lo respetuoso de los derechos fundamentales implicados era, se insiste, mantener al trabajador en su cargo o trasladarlo a otro similar que implicara menos riesgo hipotético.' [21]

2.7. Por último, la Corte ha afirmado que de presentarse un despido sin justa causa que tenga como velada motivación las condiciones de debilidad manifiesta del trabajador se configura un abuso del derecho. Al respecto, ha dicho la Corporación:

'la falta de interés de la empresa por atender los particulares requerimientos de salud de la demandante, pese al conocimiento que tenía de su estado llevan a esta Corporación a la conclusión de que el despido se efectuó como consecuencia de que la empresa no quiso asumir correctamente el deber de reubicar y capacitar a la demandante en un puesto de trabajo con funciones aptas para su condición de salud y prefirió terminarle unilateralmente su contrato de trabajo, abusando de una facultad legal para legitimar su conducta omisiva (...).' [22][23] (Subrayas del texto de la sentencia T-519 de 2003-MP. Marco Gerardo Monroy Cabra).

Así, tratándose de un sujeto de especial protección, y el empleador tenga conocimiento de la situación de debilidad manifiesta del trabajador, cuando este sea despedido sin la autorización de la oficina del trabajo, tiene aquél el deber de probar que en efecto, la razón del despido no tiene *ninguna conexión* con la situación que configuraría un trato discriminatorio injustificado. Dos razones apoyan esta conclusión, una fáctica y una normativa. La primera implica que es el empleador quien en últimas está en la facultad de tomar la decisión de no renovar el contrato o de terminarlo anticipadamente, además, es quién tiene conocimiento de las circunstancias en que se desarrolla la relación de trabajo y de las motivaciones de la decisión. La razón normativa se basa en la condición de debilidad del trabajador en la relación laboral y la especial protección constitucional.

5. Caso Concreto. Los empleadores vulneraron el derecho a la estabilidad reforzada de las personas en condición de disminución física, al no probar que la terminación unilateral de la relación laboral, o la decisión de no renovar el contrato, se fundaba en razones ajenas a la situación de debilidad manifiesta o disminución física de sus empleados.

En los casos bajo examen, encuentra la Sala que los argumentos de las entidades demandadas pueden dividirse en tres tipos.

(i) Aducen que en ningún caso, tenían conocimiento del estado de disminución física o de debilidad manifiesta de los accionantes, por lo que no puede alegarse que hayan vulnerado las prohibiciones constitucionales y legales al respecto.

(ii) Controvierten la vía procesal elegida por los accionantes para hacer su reclamación. En efecto, en todos los casos, los empleadores dicen que los tutelantes tienen a su alcance la vía laboral ordinaria, por lo que la tutela debería declararse de entrada improcedente.

(iii) Finalmente, cuestionan el carácter jurídico del vínculo existente entre ellas y las personas que accionan en su contra. Este argumento tiene dos variantes. En un caso discuten la existencia del vínculo, afirmando que de hecho no existe o que en todo caso no es de carácter laboral.[24] Se alega por ejemplo, que el vínculo que unía a las partes era de tipo civil y por tanto se niega la existencia de la subordinación propia de las relaciones laborales. **En otros casos, argumentan el desarrollo normal del contrato celebrado, cumpliéndose el plazo pactado y la terminación del vínculo laboral como consecuencia lógica de su finalización.[25]**" (Negrilla de este Juzgado)

(...)

"13. Con todo, esta Corporación ha explicado que la terminación de una relación laboral, esté o no justificada, no constituye, en sí misma, un problema de relevancia constitucional. Lo que resulta inadmisibles desde el punto de vista de los derechos fundamentales, es que este despido obedezca a una utilización abusiva de una facultad legal, para esconder un trato discriminatorio hacia un empleado pues, de acuerdo con el principio de igualdad, no puede darse un trato igual a una persona sana que a una que se encuentra en condición de debilidad manifiesta[35].

Por ello, **la procedencia del amparo está condicionada a que se compruebe que el despido se efectuó por motivo de la incapacidad, o de la limitación del afectado.** Se trata, sin embargo, de un hecho difícil de probar, pues la motivación de la acción discriminatoria se encuentra en el fuero interno del empleador. En consecuencia, la jurisprudencia constitucional ha establecido que el hecho de que un empleador despidiera sin justa causa, y sin permiso del Ministerio de la Protección Social, a un empleado en condición de debilidad manifiesta, permite presumir que la causa del despido fue tal situación, aunque el trabajador debe aportar, por lo menos, prueba sumaria de este hecho."(Negrilla de este Juzgado)

CASO CONCRETO.

Revisado el cartular, se avizora que el actor firmó contrato individual de trabajo de duración de obra o labor determinada, con fecha de ingreso 31 de julio de 2019, con un salario mensual de \$1.800.000.oo.

Se avizora que con oficio de 31 de marzo de 2020, el empleador SERINCO DRILLING S.A., informó al tutelante sobre la terminación de su contrato, con fundamento en el reporte de la empresa de la finalización de la obra o labor para la que fue contratada, de conformidad con lo previsto del art. 61 del C.S.T.

Así las cosas, el trabajador ya sabía desde que suscribió su contrato de trabajo, sobre las condiciones del mismo, sin que sea posible por la presente acción del orden constitucional, realizar los ordenamientos que pretende.

Se colige que el trabajador no logró demostrar que fue objeto de despido, por padecer una complicación de salud, se evidencia que al momento de la terminación de su contrato laboral, tampoco gozaba de incapacidad médica, que implicara una violación a sus derechos fundamentales y por ende la intervención del Juez Constitucional.

Debe entender la actora, que los hechos y pretensiones que expone, son precisamente objeto de debate, pero ante el escenario natural para ello que es la Jurisdicción laboral, sin que sea posible realizar los ordenamientos que aquí pretende. Frente a la protección incoada por la Juez de primera instancia frente a la hija menor de la actora, no es posible realizar ordenamiento diferente, pues incluso se ordenó tratamiento integral a la patología que padece.

Los reparos que expone frente al derecho de petición, tampoco son de recibo, pues se avizora contestación de la empresa accionada, sin que sea posible ordenar el sentido del mismo.

En este sentido, se pronunció así el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, Sala Civil Familia:

"2.2. Pues bien, descendiendo a la resolución del asunto *sub judice*, relativo a uno de los tantos casos que por los mismos hechos ha dado pie a la interposición de otras acciones de tutela, lo que conllevó por tanto a la citación de la Sala Especializada Civil del Tribunal a fin de unificar criterios en torno a la decisión de los mismos, evitándose así en lo sucesivo la adopción de determinaciones dispares, luego de un enjundioso estudio de los pormenores de la problemática planteada, para nosotros es claro que en este y en otros asuntos que guardan coherencia fáctica, la acción de tutela no es el mecanismo llamado a cesar la presunta vulneración de los derechos fundamentales que se estiman conculcados por el quejoso, habida cuenta de que para ello no se halla estructurada la prueba del nexo de causalidad requerido por la jurisprudencia constitucional entre las condiciones

de salud de aquél y su desvinculación laboral, vale decir, que la terminación de su vínculo laboral sea epílogo de su alegada incapacidad física, como que el propio actor reconoce que sus distintas dolencias comenzaron a evidenciarse en el año 2005, resaltando a partir de allí la evolución de las mismas, sin manifestar que éstas hubiesen impedido su continuidad en la prestación de los servicios requeridos por ECOPETROL S.A., encontrándose demostrado por el contrario que desde entonces y hasta el 16 de julio 2013, la entidad demandada siguió disponiendo de los mismos a través de la celebración de sucesivos contratos "temporales", prescindiendo de ellos desde esta última fecha inclusive, con motivo de la expiración del término contractual pactado, causal objetiva que en nada se relaciona con aspectos como el presunto deterioro del estado de salud del reclamante, evento este en que el patrono sí se hubiese visto compelido a acudir ante el Ministerio del Trabajo para obtener el permiso a que alude el art. 26 de la Ley 361 de 1997, a fin de dar coto a la relación laboral de marras.

Lo anterior no significa que baste la expiración del lapso pactado para que se estime legal la terminación de las relaciones laborales en que hagan parte personas consideradas en estado de debilidad manifiesta y, subsecuentemente, para que se declare la improcedencia de la acción de tutela. De manera alguna. Lo que se quiere dejar en claro es que no es suficiente que el trabajador demuestre que lo aqueja algún tipo de patología física o mental para lograr que por esta vía excepcional sea reintegrado a su lugar de trabajo o reincorporado a uno que se ajuste a sus condiciones, pues lo verdaderamente relevante es la determinación de si dicha circunstancia fue tenida en cuenta como factor para finiquitar el vínculo laboral, de forma tal que resulte viable afirmar que la medida adoptada por el patrono converge en un acto discriminatorio."

...

2.4. En conclusión, conforme al principio de subsidiariedad que rige la acción de tutela, el actor se encuentra en libertad de acudir a la jurisdicción ordinaria a debatir todo cuanto concierne a la terminación de su vínculo laboral por parte de ECOPETROL S.A., estadio judicial en que bien puede demostrar, como no lo hiciera en esta sede constitucional, que aquél en realidad se finiquitó por razón de su presunta incapacidad laboral, obteniendo así el restablecimiento de sus derechos, como también podría discutir allí otros temas atinentes a la supresión de la "BOLSA DE TEMPORALES DE LA GERENCIA DEL COMPLEJO INDUSTRIAL DE BARRANCABERMEJA" mediante el Acta de Acuerdo suscrito el 31 de mayo de 2013 entre Ecopetrol S.A. y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo – USO- en representación del personal, en la que por cierto se establecieron una serie de beneficios económicos destinados a solventar los gastos de la familia y del trabajador.

2.5. Como colofón de lo planteado, la sentencia de primera instancia será revocada y en su lugar se declarará la improcedencia de la petición de salvaguarda que nos convoca." ¹ (Subrayado del Juzgado).

En el caso que se estudia, necesario es concluir que no se probó el nexo de causalidad entre la terminación del contrato y el estado de salud o incapacidad de la actora, requisito sine qua non, para que sea procedente abordar el estudio de la contratación que solicita se efectúe nuevamente.

Así mismo, es procedente hacer mención de la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, Sala Laboral, en la que resolvió un caso semejante:

"3.- Ha sido criterio reiterado de esta Sala que ante la existencia de medio judicial idóneo, expedito, célere, propio y natural, la acción de tutela no tiene cabida, salvo cuando se acredite la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

¹ Sentencia de 16 de enero de 2014. Rad: 948/2013. M.P. Dr. Carlos Giovanni Ulloa Ulloa

4.- Pues bien, en el asunto sometido a escrutinio de la Sala, no puede tenerse como perjuicio irremediable a la consecuencia natural que surge con ocasión de un finiquito contractual, valga decir el cese del ingreso salarial que de aquel pende, y las restantes consecuencias derivadas del cese de las obligaciones patronales; por demás, las pruebas documentales revelan que desde el 04 de mayo de 2014 se preaviso al actor la no prórroga del contrato laboral, a término fijo, suscrito con la recurrente, como lo acredita la documental anexa a folio 172.

5.- Para la data del preaviso no se reportaba incapacidad, discapacidad ni debilidad manifiesta - cuando menos no probadas en el diligenciamiento respecto del actor; en tanto la terminación, en principio, se produjo con sujeción a las reglas previamente convenidas por las partes al suscribir el contrato y los otro sí del mismo, y que dicho sea se encuentran plenamente vigentes en el ordenamiento jurídico y sin condicionamiento alguno de exequibilidad por parte de la Corte Constitucional frente a la norma que consagra esta clase de vinculación y la forma legal de culminarla.

Es por lo que, ante los pormenores de la situación planteada, cuando prima facie la conducta del empleador no se avista alejada del orden legal, pues en este caso obró con base en una razón objetiva, finalización del plazo pactado, deben ser debatidas en el escenario natural, principal, propio y expedito, esto es ante el Juez natural de la causa en ejercicio de las acciones ordinarias diseñadas por el legislador y connaturales al derecho positivo para debatir, en franca lid, con acopio y en sujeción al estudio concienzudo de las pruebas que oportunamente sean aportadas, las actuaciones de las parte en punto a la contratación y terminación de la misma.

No se trata de desconocer que el accionante pueda llegar a tener estabilidad laboral reforzada, sino que la discusión no es propia de la acción de tutela, porque el legislador previó mecanismo idóneos para la defensa de tales derechos; de no ser así; los procedimientos para tales fines han de entenderse derogados para dar paso a la tutela como medio específico y general, cuando fue instituida como subsidiario y excepcional, porque así lo manda la propia Constitución.

Ciertamente, el reproche frente a la causal objetiva alegada por la recurrente y las razones de hacerla efectiva, respecto de la eventual estabilidad laboral reforzada, deben ser valuadas en juicio, sin que se equipare las consecuencias obvias de la culminación con un perjuicio irremediable, máxime cuando la activa convino deliberadamente con la firma del contrato aceptar sus cláusulas, y el término de su relación, como lo autoriza la ley. Entonces es del caso atender al carecer subsidiario, residual y excepcional de la tutela, no establecida para soslayar los procedimientos que no han sido expulsados del ordenamiento jurídico, para so pretextar, de las consecuencias naturales de todo contrato laboral, un perjuicio irremediable habilite la intervención del Juez Constitucional.”² (Sublineas mías).

De lo que se infiere que la accionada invocó una causal objetiva para terminar el contrato; por ende, cuenta la actora con la herramienta de acudir a la jurisdicción laboral para discutir la terminación de su contrato, que es el escenario natural e idóneo para plantear los aspectos que expone en esta acción de tutela.

Conforme lo dicho por EPS SANITAS, es de anotar que se trata de una menor, quien presenta una patología que requiere un tratamiento y procedimientos que pueden ser prolongados, además es persona sujeto de especial protección por parte del Estado.

En consecuencia y, como la accionante cuenta con un mecanismo idóneo, como lo es acudir a la jurisdicción laboral, por tratarse de un asunto que debe ventilarse en la misma y, en cuanto a la EPS SANITAS, se trata de una persona que requiere un tratamiento especial, se

² Sentencia de 15 de septiembre de 2014. M.P. Dr. Henry Lozada Pinilla

confirmará la sentencia de 18 de mayo de 2020 proferida por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Barrancabermeja, se ordenará notificar a las partes y remitir este expediente a la Corte Constitucional.

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANCABERMEJA, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE.

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia de 18 de mayo de 2020 proferida por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Barrancabermeja, dentro de la acción de tutela instaurada por la señora LADY JOHANNA SEPULVEDA TELLEZ contra la empresa SERINCO DRILLING S.A.

SEGUNDO. NOTIFICAR la presente decisión a todos los sujetos procesales. Cumpla la Secretaría con este ordenamiento.

TERCERO. REMITIR esta acción de tutela a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


MIRYAM GUZMÁN MORALES

JUEZ