



Radicado: **080014053004202100280-01.**
Proceso: **ACCION DE TUTELA.**
Accionante: **EVERT JOSE MARTINEZ HERNANDEZ.**
Accionado: **HISCOEQ S.A.S.**
Vinculados: **MINISTERIO DEL TRABAJO Y SALUD TOTAL.**

JUZGADO NOVENO CIVIL DEL CIRCUITO ORAL. Barranquilla, viernes veintitrés (23) de julio de Dos Mil Veintiuno (2.021).

Procede el Despacho a resolver la IMPUGNACION presentada por el accionante contra el fallo de fecha mayo 31 de 2021 proferido por el JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL ORAL DE BARRANQUILLA dentro de la presente solicitud de ACCIÓN DE TUTELA radicada bajo el No. 080014053004202100280-01 incoada en nombre propio por el señor EVERT JOSE MARTINEZ HERNANDEZ, identificado con la cedula de ciudadanía No. 1045.703.323 de Barranquilla (Atlántico) contra la sociedad HISCOEQ S.A.S., a través de su Representante Legal o quien haga sus veces, por la presunta violación de sus derechos Constitucional Fundamentales a la VIDA DIGNA, al DEBIDO PROCESO, al MINIMO VITAL, a la SEGURIDAD SOCIAL y a la PROTECCION DE LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL, vulnerados por la accionada.

ACTUACIÓN PROCESAL

La presente solicitud fue presentada a través de apoderado judicial por el EVERT JOSE MARTINEZ HERNANDEZ contra la sociedad HISCOEQ S.A.S., correspondiéndole su conocimiento por reparto al JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL ORAL DE BARRANQUILLA, quien mediante auto del 13 de mayo de 2021 dispuso su admisión y vincular al trámite al MINISTERIO DEL TRABAJO y a SALUD TOTAL, a fin de que dieran respuesta a los hechos de la tutela. Una vez notificados procede a dictar sentencia declarando improcedentes las pretensiones, la cual fue impugnada por la accionante, siendo esa la razón por la que se encuentra en esta superioridad donde se admitió por auto del 28 de junio de 2021, a fin de que se surta la alzada.

HECHOS QUE MOTIVARON LA ACCIÓN

El accionante como fundamento de sus pretensiones relata los siguientes:

*“... PRIMERO. El día 20 de marzo de 2018, inicié mi contrato de trabajo por obra o labor, con la empresa HISCOEQ S.A.S., en el cargo de Operador de Torre Grúa, en la ciudad de Barranquilla. SEGUNDO. Con mi ingreso a la empresa HISCOEQ S.A.S, se me practicaron todos los exámenes médicos de ingresos y las pruebas respectivas que se requieren por la compañía para establecer mi condición y estado de salud. TERCERO. Respecto a las pruebas practicadas, el concepto médico arrojado de los mismos era trabajador “**apto para asumir el cargo de Operador de Torre Grúa.**” CUARTO. Tras 3 años de desarrollar labores en la empresa HISCOEQ S.A.S, no presenté algún inconveniente en mis condiciones de salud, se avala mi argumento con los exámenes periódicos realizados por la empresa, se arrojaba como concepto médico “**perfecto estado de salud y obteniendo un resultado positivo en el examen médico anual.**” QUINTO. El empleador comenzó a exigirme el trabajo en horas extras, desarrollando jornadas de hasta 14 horas laborales como consta en el Registro de Horas Extras, que anexo como medio probatorio en la presente. SEXTO. Como consecuencia de todo lo anterior, presente alteraciones en mi condición de salud, empecé a laborar con pocas horas de sueño y esto repercutió en mi salud. SÉPTIMO. Muchas veces iniciaba mis jornadas sin tiempo para dormir o comer, pues la distancia entre mi domicilio y mi lugar de trabajo es de varias horas en bus, duraba aproximadamente 2 horas. OCTAVO. Cabe decir que mi labor era extenuante, me proporcionaban almuerzo, sin embargo, aunque trabajaba hasta altas horas de la noche y en horas extras no me proporcionaban la cena. NOVENO. Dentro de mis funciones se opera a más de 20 metros de altura, exigiendo mucha responsabilidad y atención por ser una actividad catalogada de alto riesgo. DÉCIMO. En las funciones laborales asignadas se incluyen tareas tales como: • Realizar inspección diaria de la grúa torre, verificando cada una de las partes en movimientos de la grúa torre y deficiencias visibles (según el pre operacional). • Operar grúa torre con el mando eléctrico que le proporciona la empresa y cuidar del mismo. • Comprobar la correspondencia del equipo de mando con la grúa. • Verificar periódicamente el estado de los cables, grapas, bulones, tornillos, limitadores de sobrecarga, poleas, mecanismos, frenos de los motores. • Comprobar el funcionamiento de los frenos y finales de carrera de Emergencia. • Acompañamiento en montajes y desmontajes de*

grúa torre si es requerido y colaborar en la actividad asignada. ● **Acompañamiento en mantenimientos de torre grúa si es requerido. DÉCIMO PRIMERO.** El día 12 de febrero de la presente anualidad, en una jornada laboral como la mayoría de las jornadas en las que he operado en los últimos 3 años, extrañamente me sentí somnoliento, cansado, descompensado y me desplomé de la torre grúa convulsionando, situación reportada en mi Historia clínica de la EPS. **DÉCIMO SEGUNDO.** A raíz de este incidente ocurrido en las instalaciones de la empresa, la EPS me incapacitó del 13 al 17 de febrero del 2021. **DÉCIMO TERCERO.** Culminada mi incapacidad laboral el día 18 y 19 de febrero procedí a reincorporarme a mis funciones laborales como de costumbre. **DÉCIMO CUARTO.** El día 20 de febrero de esta anualidad fui notificado por la empresa HISCOEQ S.A.S de la remisión y orden médica para realizarme los exámenes periódicos ocupacionales. **DÉCIMO QUINTO.** Seguí la orden emitida por la empresa y asistí a la cita médica, comentando al médico tratante que hacía una semana había convulsionado en las instalaciones de la empresa. **DÉCIMO SEXTO.** El médico de la empresa HISCOEQ S.A.S, que me practico mi examen periódico, remitió una recomendación a mi empleador para que fuera valorado por el médico laboral de mi EPS y este autorizara mi trabajo en altura. **DÉCIMO SÉPTIMO.** Inmediatamente la empresa HISCOEQ S.A.S tomó represalias contra mí por haber compartido la información respecto a la convulsión con el médico que desarrolló mi examen periódico. **DÉCIMO OCTAVO.** Al informar la remisión que realiza el médico ocupacional, la empresa prohibió mi ingreso a las instalaciones a partir del 22 de febrero de la presente anualidad. **DÉCIMO NOVENO.** No contento con esa restricción para ejercer mis labores de manera presencial en las instalaciones de la compañía, mi empleador se enfurece conmigo diciéndome que "la culpa fue mía por haberle contado al doctor de la empresa lo que me ocurrió ese 12 de febrero del 2021 donde sufrí la convulsión en las instalaciones de la empresa y no me puede dejar trabajar en la torre grúa a 20 metros de altura." **VIGÉSIMO.** Mi empleador me impidió realizar mis funciones laborales y no expresó la mínima intención de asignarme una nueva actividad de manera temporal mientras se emitía el concepto por el médico respecto a mi condición de salud y adicional a eso me exige una orden del médico neurocirujano de mi EPS para que me habilite a trabajar en altura. **VIGÉSIMO PRIMERO.** Dado lo anterior, me dirigí a mi EPS a solicitar una cita médica y me fue imposible conseguir una asignación con una fecha cercana, dado los protocolos internos y la atención prioritaria que están otorgando a los pacientes con Covid 19. **VIGÉSIMO SEGUNDO.** Con la respuesta de mi EPS, me acerqué de nuevo a la empresa y esta me presionó hasta tal punto que me pagó un médico particular del Club de Leones de la ciudad de Barranquilla para que me emitiera un certificado donde me habilitara el trabajo en altura. **VIGÉSIMO TERCERO.** El médico del Club de Leones me dijo que era imposible emitir un certificado para trabajar en alturas sin que antes me hicieran una serie de exámenes. **VIGÉSIMO CUARTO.** Con la respuesta otorgada por el médico particular que había contratado la empresa, continuaron las presiones por las directivas de la compañía que debía resolver el tema de salud y obtener mi certificado para poder laborar, que mientras eso no se resolviera tenía prohibido ir a trabajar. **VIGÉSIMO QUINTO.** Con toda la presión ejercida por la empresa y las fechas de las citas tan lejanas en mi EPS, en mi desespero, me tocó asistir de urgencias a Salud Total de la calle 30, el día 24 de febrero para que así me pudieran hacer todos y cada uno de los exámenes de manera casi inmediata para poder retomar mi actividad laboral ya que tengo una familia con dos hijos pequeños. **VIGÉSIMO SEXTO.** En vista de la serie de exámenes que me practicaron, evidencié una CONVULSIÓN TIPO UNO, por lo que mientras estaba en tratamiento médico el médico laboral de mi EPS, recomendó reubicarme en actividades laborales que no implicarán altura y me incapacitaron desde el día 25 de febrero del 2021 hasta el 6 de marzo del 2021. **VIGÉSIMO SÉPTIMO.** Cuando me presento a trabajar el día 8 de marzo del 2021 después de haber cumplido con la incapacidad, no me permiten el ingreso, aun cuando estoy llevando conmigo la historia clínica y las recomendaciones para la reubicación mientras se ejecutaba mi tratamiento médico, el cual se encontraba activo y fue ordenado por el médico laboral de mi EPS, tal como lo había sugerido el médico ocupacional de la empresa HISCOEQ S.A.S. **VIGÉSIMO OCTAVO.** El día 15 de marzo del 2021, recibí una misiva de despido la cual no acepté por ser violatoria a mi derecho fundamental a la vida en conexidad con la salud, vida digna, derecho fundamental al debido proceso y derecho fundamental al mínimo vital. **VIGÉSIMO NOVENO.** Como consecuencia de la decisión de negarme a aceptar el despido, finalmente la empresa desconociendo el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, las recomendaciones emitida por los médicos laborales que trataron mi patología de salud, procedieron los representantes de la empresa a enviarme la misma carta por correo certificado y me despidieron sin mediar los lineamientos y garantías contenidas en la ley laboral, el sistema de seguridad en salud y los riesgos laborales. **TRIGÉSIMO.** El día 17 de marzo del 2021 envié a mi empleador una solicitud de reintegro, en la cual expuse que no se me habían permitido contradecir lo expuesto por la empresa frente a una supuesta diligencia de descargos que no se realizó, por ello, no pude ejercer mi legítima defensa en compañía de un abogado. **TRIGÉSIMO PRIMERO.** Así mismo, al despedirme sin mediar la intervención del Ministerio de Trabajo y de un debido proceso, me estaban vulnerando todos mis derechos Fundamentales a la Dignidad humana, salud en conexidad con el derecho a la vida entendido como derecho a la vida en condiciones dignas, debido proceso, mínimo vital y protección de la estabilidad ocupacional reforzada por encontrarme en estado vulnerable de salud y debilidad manifiesta. **TRIGÉSIMO SEGUNDO.** En esta misma solicitud de reintegro, solicité una reubicación, tal cual lo ordenó el médico laboral de mi EPS, mientras me dura el tratamiento médico. La referida solicitud de reintegro presentada a la empresa la anexo a la presente como prueba documental. **TRIGÉSIMO TERCERO.** Frente a la solicitud de reintegro, la empresa no se pronunció motivada ni formalmente al respecto, por el contrario, recibí una serie de presiones y acosos por parte de mi empleador, así como de su abogado,

para que firmara la terminación de mi contrato o presentará mi carta de renuncia. **TRIGÉSIMO CUARTO.** Al rehusarme a la firma del documento de indemnización con el cual no estaba de acuerdo, me enviaron la terminación del contrato a mi dirección de domicilio sin permitirme ejercer el derecho a la contradicción y a un debido proceso; ya que nunca hubo diligencia de descargos. **TRIGÉSIMO QUINTO.** Ahora bien, el día 30 de marzo del 2021 me citaron vía e-mail para una supuesta conciliación programada inmediatamente para el día siguiente, ósea para el día 31 de marzo, sin permitirme la oportunidad de organizar la reunión, ni de buscar el apoyo de un abogado para que me acompañara a las instalaciones de la empresa, donde me estaban citando. **TRIGÉSIMO SEXTO.** Ante esta situación, por no ofrecer garantías en esa situación, decidí no asistir el día 31 de marzo porque me hicieron una propuesta violatoria para mis derechos y garantías laborales y constitucionales; así mismo, los derechos fundamentales no son renunciables ni deben ser objeto de conciliación o negociación. **TRIGÉSIMO SÉPTIMO.** Solo hasta ese mismo día de la citación para la supuesta conciliación, ósea el 31 de marzo de la presente anualidad llegó a la dirección de mi domicilio una serie de documentos: - Certificado laboral donde confirman mi despido, - Formato de liquidación de contrato, - Certificados de aportes en línea, - Consignación de \$25.837 pesos, - Pronunciamiento técnico sobre incompatibilidad de mi desempeño laboral frente a mi condición de salud, - Orden para un examen médico de egreso, entre otros documentos. **TRIGÉSIMO OCTAVO.** En esa respuesta no ejercieron pronunciamiento sobre el requerimiento presentado el 26 de marzo de 2021, sobre la solicitud de reintegro y de reubicación como lo indicó el médico laboral de la EPS mientras me durara el tratamiento médico. **TRIGÉSIMO NOVENO.** En el documento enviado el día 31 de marzo por la empresa HISCOEQ S.A.S, donde no se pronuncian formalmente sobre mi solicitud de reintegro y reubicación, una vez más punto por punto la empresa intenta justificar mi despido como de justa causa. **CUADRAGÉSIMO** Dentro de los argumentos esbozados por la compañía se me imputa una responsabilidad por haber convulsionado en sus instalaciones debido a la alta carga laboral y estrés tanto físico como mental (carga ocasionada por la empresa). **CUADRAGÉSIMO PRIMERO.** En el pronunciamiento técnico que hace la empresa denominado INCOMPATIBILIDAD DESEMPEÑO DE TRABAJO FRENTE A CONDICIÓN DE SALUD fundamentan su despido en un hecho aislado que sufrí hace 10 años y no 7 años como la empresa manifiesta. **CUADRAGÉSIMO SEGUNDO.** Hecho que haciendo uso de mi buena fe le comenté al médico de la Clínica La Misericordia cuando me interrogó para establecer si tenía o no algún antecedente y le comenté que hace 10 años me había desmayado y me había fracturado el brazo, posteriormente el médico añade esta información a mi historia clínica. Este documento del 2012 emitido por el Hospital General de Barranquilla, donde se determina la antigüedad de ese suceso aislado en el que la empresa fundamenta la supuesta incompatibilidad mía y justifica la no REUBICACIÓN a otro puesto de trabajo mientras esté en tratamiento activo. Lo anexo en el acápite de pruebas. **CUADRAGÉSIMO TERCERO.** Es tan evidente la situación de carga laboral que el médico laboral de mi EPS emitió un diagnóstico de “cuadro de TRASTORNO DE ANSIEDAD”, con fecha del 13 de marzo de 2021, ordenándose una remisión para el médico psiquiatra, debido a las extenuantes jornadas de trabajo y el asedio constante de mi empleador; todo esto, vulnerando todos y cada uno de los lineamientos legales que para estas situaciones establece el Estado colombiano, para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en una situación manifiesta de vulnerabilidad. **CUADRAGÉSIMO CUARTO.** Por último, vale la pena aclarar que desde ese suceso aislado sucedido en el 2011 no había sufrido ningún otro evento similar o parecido todo esto fundamentado en el certificado de la empresa LAGA SOT COLOMBIA S.A.S., en donde laboré desde 1 de agosto del año 2013 hasta el 8 de marzo del 2018 satisfactoriamente en la labor de GRUISTA, antes de ingresar a HISCOEQ S.A.S donde posteriormente trabajé tres años más hasta este suceso.”

P R U E B A S:

La accionante con la demanda presentó las siguientes pruebas:

1. Cédula de ciudadanía.
2. Contrato laboral.
3. Historia clínica donde consta el suceso ocurrido el 12 de febrero de 2021.
4. Historia clínica donde consta el suceso ocurrido en 2011.
5. Registro de horas extras.
6. Carta con Indemnización enviada por la empresa HISCOEQ S.A.S.
7. Solicitud de reintegro y reubicación laboral.
8. Recomendación del médico laboral para mi reubicación (Historia clínica).
9. Certificado laboral donde confirman mi despido.
10. Un formato de liquidación de contrato.
11. Una consignación de \$25.837 pesos.
12. Un pronunciamiento técnico sobre una incompatibilidad de mi desempeño laboral frente a mi condición de salud.
13. Pronunciamiento y citación para audiencia por parte de la empresa HISCOEQ S.A.S.

14. Certificado de desempeño satisfactorio en la empresa LAGA SOT DE COLOMBIA S.A.S. desde el 2013 hasta el 2018

P R E T E N S I O N E S:

Con fundamento en los hechos narrados y en las consideraciones expuestas, el accionante solicita que mediante este mecanismo se protejan sus derechos fundamentales a la DIGNIDAD HUMANA, SALUD EN CONEXIDAD CON LA VIDA, DEBIDO PROCESO, SEGURIDAD SOCIAL, MINIMO VITAL, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA y en consecuencia, se declare la ineficacia del despido efectuado en fecha marzo 15 de 2021, se ordene el reintegro y reubicación laboral, se ordene su vinculación al sistema de seguridad social y riesgos profesionales, se ordene el pago de salarios dejados de percibir en el tiempo en que estuvo desvinculado laboralmente por despido sin justa causa y las respectivas prestaciones sociales.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

- La accionada HISCOEQ S.A.S., a través de apoderado judicial, compareció al trámite y manifestó lo siguiente:

“... IMPROCEDENCIA DE LA ACCION DE TUTELA POR INOBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD. El artículo 86 de la Constitución Nacional establece que la Acción de Tutela es procedente únicamente cuando el afectado no cuenta con otro medio de defensa judicial, o que, existiendo, este no sea el idóneo para proteger los derechos del solicitante; o cuando se utiliza como mecanismo transitorio para evitar la consumación de un perjuicio irremediable, el cual debe ser grave e inminente. Al respecto, la Corte Constitucional en ha establecido que: (...) como ha sido reiterado por la jurisprudencia constitucional, el presupuesto de subsidiariedad que rige la acción de tutela, debe analizarse en cada caso concreto. Por ende, en aquellos eventos en que existan otros medios de defensa judicial, esta Corporación ha determinado que existen dos excepciones que justifican su procedibilidad: (i) cuando el medio de defensa judicial dispuesto por la ley para resolver las controversias no es idóneo y eficaz conforme a las especiales circunstancias del caso estudiado, procede el amparo como mecanismo definitivo; y, (ii) cuando, pese a existir un medio de defensa judicial idóneo, éste no impide la ocurrencia de un perjuicio irremediable, caso en el cual la acción de tutela procede como mecanismo transitorio. 14. En cuanto a la primera hipótesis, que se refiere a la idoneidad del medio de defensa judicial al alcance del afectado, se tiene que ésta no puede determinarse en abstracto, sino que, por el contrario, la aptitud para la efectiva protección del derecho debe evaluarse en el contexto concreto. El análisis particular resulta necesario, pues en éste podría advertirse que la acción ordinaria no permite resolver la cuestión en una dimensión constitucional o no permite tomar las medidas necesarias para la protección o restablecimiento de los derechos fundamentales afectados. 15. Ahora bien, en cuanto a la segunda hipótesis, cabe anotar que su propósito no es otro que el de conjurar o evitar una afectación inminente y grave a un derecho fundamental. De este modo, la protección que puede ordenarse en este evento es temporal, tal y como lo dispone el artículo 10º del Decreto 2591 de 1991, el cual indica (...).” Así mismo, dicha excepción al requisito de subsidiariedad exige que se verifique: (i) una afectación inminente del derecho –elemento temporal respecto del daño-; (ii) la urgencia de las medidas para remediar o prevenir el perjuicio irremediable; (iii) la gravedad del perjuicio -grado o impacto de la afectación del derecho-; y (iv) el carácter impostergable de las medidas para la efectiva protección de las garantías fundamentales en riesgo.” (Subrayado fuera de texto original). En el presente caso se evidencia que existe otro medio de defensa judicial que resulta efectivo para proteger los derechos supuestamente vulnerados del trabajador, como lo es la Proceso Ordinario Laboral ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral. Cabe resaltar que, según lo manifestado y pretendido en la Acción presentada, lo que persigue Evert Martínez es obtener una indemnización por un supuesto despido sin justa causa, además de la posibilidad de un reintegro; por lo que el proceso Ordinario Laboral resulta ser el medio idóneo y efectivo en su caso, ya que a través de él podría resolver de manera definitiva la situación del Accionante. Desde otra óptica, es importante señalar que el accionante no acreditó la posible ocurrencia de un perjuicio irremediable, tampoco explicó las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que este podía presentarse; de manera que no resulta procedente la Acción de Tutela como mecanismo transitorio, ya que no hay evidencia del supuesto daño grave e inminente, tampoco se acreditó la urgencia manifiesta que habría impulsado al accionante a utilizar la Tutela como mecanismo transitorio. Las pruebas aportadas no da cuenta de esta circunstancia. EN EL PRESENTE CASO NO EXISTIÓ VULNERACION AL DEBIDO PROCESO. De los hechos expuestos y las pruebas aportadas, se evidencia que HISCOEQ S.A.S., no vulneró el Debido Proceso del Accionante, ya que brindó todas las garantías de defensa y contradicción. Las cuales se enumerarán a continuación. Sobre la garantía de defensa y contradicción, en especial en procedimientos laborales disciplinarios, la Corte Constitucional ha manifestado que: “Primero, debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato; segundo, dicha determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente

previstas en la ley; tercero, se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato; cuarto, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual; quinto, se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y sexto, se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales, pues ellas, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en términos de igualdad, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, ya sea en una audiencia o en cualquier otra vía idónea de comunicación, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión adoptada.” Así se encuentra acreditado, ya que: (i) Entre el momento en que el HISCOEQ se enteró de la falsedad de información aportada y el momento de la terminación del contrato de trabajo con justa causa, no transcurrieron mas de 3 meses calendario. (ii) La terminación se fundamentó en causales taxativas del C.S.T, del R.I.T y del Contrato de Trabajo suscrito entre las partes. Se recalca que la razón de la terminación no fue la condición de salud, como se explicó en apartes anteriores, sino la falsedad en la información aportada; (iii) Se comunicó efectivamente las razones y motivos del despido; (iv) Se siguieron los procedimientos establecidos en el R.I.T y en la Ley; (v) Se logró demostrar que efectivamente hubo una omisión de información relevante para ingresar al cargo, la cual puso en peligro su propia vida y la de terceros. Además, que se logró evidenciar que el Accionante ya tenía conocimiento de su condición. Y (vi), se dispuso un espacio de comunicación efectivo para que se pronunciara y defendiera sobre las imputaciones, como en efecto lo hizo mediante el Documento “SOLICITUD DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y APLAZAMIENTO DE DESCARGOS” del 14 de marzo de 2021. Cabe señalar que fue el propio Accionante quien no quiso realizar la diligencia de descargos de manera presencial, por lo que se adoptó este mecanismo escrito, el cual es a toda luz legal y constitucional. -EN EL PRESENTE CASO SE LOGRÓ DESVIRTUAR LA PRESUNCION DE DESPIDO DISCRIMINATORIO. En el presente caso no era obligatorio pedir permiso al Ministerio de Trabajo para efectuar el despido con justa causa, ya que quedó desvirtuada la presunción de despido discriminatorio. La causa fundamental del despido fue la omisión de información relevante por parte del trabajador al momento de obtener el cargo, y para continuar ejerciéndolo en el tiempo, ya que quedó evidenciado con los documentos aportados, que el accionante conocía de su situación con anterioridad a su vinculación a la empresa y nunca lo manifestó, teniendo la obligación Legal y Contractual de hacerlo, ya que la naturaleza de la labor exige condiciones de salud que eviten accidentes graves. Condiciones que deben ser conocidas por el empleador para poder tomar una decisión informada y veraz al momento de contratar personal, ya que en el caso específico de Operador de Torre grúa, por sus características, es una labor que es incompatible con este tipo de afectaciones. FRENTE A LAS PRETENSIONES: Por lo hasta aquí expuesto, me opongo de manera general a todas y cada una de las pretensiones elevadas por el accionante, por carecer de fundamento factico, probatorio y jurídico.”

- Por su parte la vinculada SALUD TOTAL E.P.S.-S., compareció al Despacho y entre otras cosas manifestó:

“... La estabilidad laboral reforzada no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro: (...). Así las cosas, para esta Corporación: (a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima. (b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario. La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas. (...). En primer lugar, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una estabilidad absoluta, incondicional e indisoluble para el empleado discapacitado, habida cuenta que lo que prohíbe la norma son los despidos fundados en motivos discriminatorios.” (Subraya y Negrilla fuera de texto). El numeral 15 del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, establece como justa causa de terminación del contrato de trabajo en el sector particular, la siguiente: “La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas

de la enfermedad.” Así mismo, el artículo 4º del Decreto 1373 de 1966, reglamentario del Decreto Extraordinario número 2351 de 1965, dispone que “De acuerdo con el numeral 15 del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del patrono. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso, sin perjuicio de la obligación prevista en el artículo 16 del mismo decreto, cuando a ello haya lugar, y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.” De conformidad con la normativa precitada, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, la incapacidad ininterrumpida superior a 180 días, originada en enfermedad o accidente de origen común, debiendo aclararse que para dichos efectos debe tratarse de una incapacidad que haga imposible la prestación del servicio, es decir, que inhabilite al trabajador para el desarrollo de sus funciones. En este caso, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con una anticipación no menor de quince (15) días calendario y dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el Artículo 137 del Decreto 19 de 2012, el cual prevé: “ARTICULO 137. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, quedará así: “Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo. Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato. Siempre se garantizará el derecho al debido proceso. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.” En consecuencia, para terminar el contrato de trabajo de un trabajador con una incapacidad de origen común superior a 180 días, el empleador deberá solicitar previamente a la Dirección Territorial del Ministerio, el permiso para que autorice el despido con los soportes documentales que justifiquen el mismo, de forma tal que se tenga la certeza que el despido no obedece a su discapacidad; y sólo en caso de incumplimiento del requisito señalado, el despido será ineficaz, no produce ningún efecto, y por tanto, deberá entenderse que el despido nunca se produjo, la relación laboral siempre continuó vigente, así como las obligaciones salariales, prestacionales y frente al Sistema de Seguridad Social se mantienen. Pero además de la ineficacia del despido, el legislador claramente señaló la obligación a cargo del empleador de asumir el pago de la indemnización de perjuicios equivalente a 180 días de salario, y la indemnización por despido sin justa causa, consagrada en la legislación laboral. Es así que, de acuerdo a lo expresado por la jurisprudencia señalada, no se estaría cumpliendo con los requisitos la presente acción, ya que no existe negación de ningún servicio, LA IMPROCEDENCIA DE LA SOLICITUD QUE EFECTÚA EL TUTELANTE DE NINGUNA MANERA HA SIDO TRABAJADOR DE SALUD TOTAL EPS S.A. Por lo anteriormente expuesto, es claro señor Juez, que en ningún momento se han violado los derechos fundamentales del accionante, nuestra única relación con el mencionado actor se circunscribe a la prestación en salud durante el tiempo que estuvo afiliado a esta entidad promotora, teniendo en cuenta además que el usuario al afiliarse a la Entidad Promotora, de conformidad con lo contemplado en el Decreto 806 de 1998, aceptó tanto las condiciones particulares como las generales del Plan de Beneficios en Salud. Hasta este punto se pregona. PETICIONES. Se DENIEGUE la acción de tutela interpuesta por la señora EVERT JOSE MARTINEZ HERNANDEZ por improcedente, pues no nos constituimos como la persona jurídica encargada de reconocer lo solicitado en el petitum de la tutela. Exonerar expresamente en la parte resolutive del fallo de tutela directamente a SALUD TOTAL EPS-S S.A. debido a que NO HA VULNERADO NINGÚN DERECHO FUNDAMENTAL a la salud por parte de mi representada, por lo que a todas luces sería improcedente la presente acción donde nos vinculan.”

- El vinculado MINISTERIO DEL TRABAJO, no compareció al trámite.

DEL FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

El JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL ORAL DE BARRANQUILLA mediante sentencia proferida el 31 de mayo de 2021 consideró:

“... Ahora bien, sería del caso entrar a analizar de fondo el asunto en cuestión sino fuera porque no se advierte colmado el principio de la subsidiariedad otorgado al mecanismo constitucional a través del cual solo es procedente cuando se han agotado todas las herramientas previstas para la defensa de los derechos; pues si bien el accionante en la presente acción constitucional pretende se declare la ineficacia del despido efectuado en fecha marzo 15 de 2021, se ordene el reintegro y reubicación laboral, se ordene

su vinculación al sistema de seguridad social y riesgos profesionales, se ordene el pago de salarios dejados de percibir en el tiempo en que estuvo desvinculado laboralmente por despido sin justa causa y las respectivas prestaciones sociales, no es menos cierto que no se han agotado los mecanismos previstos por la jurisdicción laboral para dirimir este tipo de conflictos, toda vez que es en cabeza de esta jurisdicción que se ha otorgado la facultad de conocer los asuntos suscitados entre los empleadores y empleados. De esta manera es la jurisdicción ordinaria en especialidad laboral a la cual dé se debe acudir para solucionar las controversias que emanen del contrato de trabajo, como lo manifiesta el Código de Procedimiento Laboral y la Seguridad Social en su artículo segundo: "La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo." Así las cosas, se declarará la improcedencia de la presente acción constitucional por la falta del requisito de procedibilidad de subsidiariedad al tener el accionante el alcance y el deber de utilizar todos los medios de defensa brindados por la jurisdicción ordinaria para la protección de sus derechos laborales antes de acudir a la acción constitucional, la cual es un mecanismo preferente y sumario instituido para la defensa de los derechos fundamentales cuando no exista otra herramienta a la cual acudir para la protección de los mismos, al cual se debe utilizar en un tiempo razonable teniendo en cuenta la finalidad para la cual fue creada la acción de tutela, so pena de que agotados todos los recursos pueda interponer el mecanismo constitucional. Sin que en este momento se vislumbre la existencia de un perjuicio irremediable, desnaturalizando con ello el principio de subsidiariedad."

DE LAS RAZONES DE IMPUGNACION

El accionante impugna el fallo proferido, pero no se anexo al expediente digital el escrito que contiene las razones de su inconformidad.

PROBLEMA JURÍDICO

Analizados los presupuestos fácticos, los descargos y lo argumentado en la tutela, surgen interrogantes así:

- ¿Existe violación manifiesta, actual y concreta del derecho Fundamental a la VIDA DIGNA del accionante?
- ¿Existe violación manifiesta, actual y concreta del derecho Fundamental al DEBIDO PROCESO del accionante?
- ¿Existe violación manifiesta, actual y concreta del derecho Fundamental al MINIMO VITAL del accionante?
- ¿Existe violación manifiesta, actual y concreta del derecho Fundamental a la SEGURIDAD SOCIAL del accionante?
- ¿Existe violación manifiesta, actual y concreta del derecho Fundamental a la PROTECCION A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL del accionante?
- ¿Existe otro medio de defensa judicial?

MARCO JURÍDICO Y JURISPRUDENCIAL

Tratándose de controversias surgidas de la aplicación del procedimiento, se hace aplicable la normatividad contenida en la Constitución Nacional Artículos 86 y 29 y los reiterados fallos de la Honorable Corte Constitucional en su ejercicio de determinar el contenido y alcance de los derechos Fundamentales, invocados como vulnerados por los accionados.

C O N S I D E R A C I O N E S

Conforme a lo previsto en el artículo 33 del Decreto 2591 de 1.991, en armonía con el Decreto 1382 de 2.002, este Despacho es competente para conocer de la presente impugnación de fallo de tutela.

La acción de tutela consagrada en el Artículo 86 Superior es un mecanismo procesal de indiscutible importancia y profundo significado en el diario vivir de la persona humana.

La presente acción Constitucional se halla adecuada para la protección y restablecimiento de los derechos fundamentales y la dignidad humana, siempre que se encuentren amenazados o conculcados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o por particulares en los casos de ley.

LA ACCIÓN DE TUTELA Y ALCANCE DE LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL

Conforme lo dispone el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un mecanismo de defensa judicial para la protección inmediata de derechos constitucionales fundamentales cuando éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos que señale la ley. Por ello, quien vea amenazado o vulnerado un derecho constitucional fundamental podrá acudir ante los jueces, en todo momento y lugar, con el fin de obtener la orden para que aquél respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo.

En ese sentido, se puede observar la relevancia que tiene, para la realización de lo dispuesto por la Constitución, la labor del juez de tutela quien debe verificar la efectiva vulneración o amenaza del derecho fundamental de los accionantes, para luego establecer si existe o no otro medio de defensa judicial ante el cual pueda ventilarse el conflicto. Si no se dispone de dicho mecanismo procesal, deberá darse curso a la acción de tutela. Por el contrario, si existe una vía de defensa judicial, deberá considerarse, frente a las circunstancias del caso, su eficacia para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, pues esta condición será la que lo faculte como juez constitucional para decidir de fondo en el asunto puesto a su conocimiento.

Al respecto, la Corte ha señalado que *“para los efectos de establecer cuando cabe y cuando no la instauración de una acción de tutela, el juez está obligado a examinar los hechos que ante él se exponen, así como las pretensiones del actor, para verificar si, por sus características, el caso materia de estudio puede ser resuelto en relación con los derechos fundamentales posiblemente afectados o amenazados, y con la efectividad indispensable para su salvaguarda, por los procedimientos judiciales ordinarios, o sí a la inversa, la falta de respuesta eficiente de los medios respectivos, hace de la tutela la única posibilidad de alcanzar en el caso concreto los objetivos constitucionales”*.

LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA

En virtud de lo dispuesto en los artículos 1º numeral 12 y 5º numeral 13 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela procede contra toda acción u omisión en la que incurran las autoridades públicas, que atenten contra los derechos fundamentales de las personas.

DE LA TRASCENDENCIA IUSFUNDAMENTAL DEL ASUNTO

En cuanto a este presupuesto de procedibilidad, la Corte ha señalado que se cumple cuando se demuestra que el caso involucra algún debate jurídico que gira en torno al contenido, alcance y goce de cualquier derecho fundamental

SUBSIDIARIEDAD

La Jurisprudencia Constitucional ha establecido en virtud del artículo 86 de la Carta Política, que la acción de tutela es un medio judicial con carácter residual y subsidiario, que puede utilizarse frente a la vulneración o amenaza de derechos fundamentales cuando no exista otro medio idóneo de defensa de lo invocado, o existiéndolo, no resulte oportuno o se requiera acudir al amparo como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La subsidiariedad implica agotar previamente los medios de defensa legalmente disponibles al efecto, pues la acción de tutela no puede desplazar los mecanismos judiciales previstos en la regulación ordinaria.

INMEDIATEZ

La jurisprudencia ha considerado que debe existir un término razonable, posterior a la ocurrencia de los hechos para que los ciudadanos recurran a la tutela como mecanismo para garantizar la protección inmediata de sus derechos fundamentales.

DERECHO FUNDAMENTAL A LA VIDA

La Corte considera que, en esta oportunidad, el marco constitucional obliga a reiterar dichos precedentes, que son plenamente aplicables al estudio de constitucionalidad de la expresión

aquí demandada. Por lo anterior, la Corte en esta ocasión resalta nuevamente que de acuerdo con los parámetros del bloque de constitucionalidad y la jurisprudencia constitucional, la protección del valor de la vida no impone el reconocimiento de la vida prenatal, como titular de los derechos de las personas desde la concepción. Ni implica un desconocimiento del deber de protección de la vida en potencia, a pesar de lo cual, tal garantía envuelve un carácter gradual e incremental. Las disposiciones del derecho civil han capturado dicha diferencia al establecer que la existencia legal de la persona se da con el nacimiento, lo cual la habilita como sujeto efectivo de derechos y por lo tanto del derecho fundamental a la vida. Lo anterior no significa que no se proteja al que está por nacer, no obstante, su protección es diferente, pues parte del interés del Estado en proteger la vida como un valor. Así, la determinación de la existencia legal de la persona desde el nacimiento se encuentra acorde con los deberes de protección del valor de la vida, pues tiene en cuenta el deber de garantía de los derechos fundamentales de las mujeres. Dicha relación está sujeta a los principios de proporcionalidad y razonabilidad. En otras palabras, la determinación de la existencia legal de la persona desde el nacimiento no viola el deber de protección de la vida desde la concepción, en los términos textuales del artículo 4.1. de la Convención Americana, ya que la vida como valor es un bien constitucionalmente relevante, pero no tiene un carácter absoluto, sino que tiene una protección gradual e incremental según su desarrollo. En consecuencia, la expresión acusada protege, además de la vida, otros derechos en juego, como los derechos reproductivos de las mujeres, que han sido reconocidos y garantizados de forma reiterada por esta Corporación. Por lo tanto, una lectura sistemática del bloque de constitucionalidad establece que la determinación de la existencia legal de la persona desde el nacimiento no viola el artículo 93 de la Constitución y 4.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

DEL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad social es un conjunto de medidas que la sociedad proporciona a sus integrantes con la finalidad de evitar desequilibrios económicos y sociales que, de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras.

La forma más común de identificar la seguridad social es mediante las prestaciones y la asistencia médica, sin embargo, esas son solo algunas de las formas en las que se presenta en la vida cotidiana. En los hechos, la seguridad social también se encuentra en los actos solidarios e inclusivos de las personas hacia los demás, pues esos actos llevan en sí mismos la búsqueda del bienestar social.

En la actualidad, existe un consenso internacional respecto a la consideración de la seguridad social como un derecho humano inalienable, producto de casi un siglo del trabajo mancomunado de organismos internacionales relevantes, como la Organización Internacional del Trabajo, la Organización de las Naciones Unidas, e instituciones supranacionales, como la Asociación Internacional de Seguridad Social, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social y la Conferencia Interamericana de Seguridad Social.

Por último, cabe señalar que la seguridad social es mencionada como un derecho en la Carta Internacional de Derechos Humanos, donde claramente se expresa en su artículo 22 lo siguiente:

“Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA

El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones

laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

DERECHO A LA VIVIENDA DIGNA

El concepto de vivienda digna implica contar con un lugar, propio o ajeno, que le permita a la persona desarrollarse en unas mínimas condiciones de dignidad y en el cual pueda desarrollar su proyecto de vida. El artículo 51 de la Constitución Política consagró el acceso a una vivienda digna como un derecho de todas las personas, y dispuso, además, que el Estado tiene la obligación de implementar políticas públicas y fijar las condiciones necesarias para garantizar este derecho promoviendo planes de vivienda de interés social y demás estrategias necesarias para que el compromiso con la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales se materialice.

DERECHO FUNDAMENTAL AL MINIMO VITAL

El derecho al mínimo vital ha sido desarrollado por la jurisprudencia constitucional como un aspecto de naturaleza fundamental relacionado con la dignidad humana y que es especialmente relevante cuando su titular es una persona de la tercera edad.

La Constitución Política, la Corte Constitucional y los Organismos Internacionales han sido reiterativos en la obligación del Estado de proteger a aquellas personas que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta, como es el caso de las personas con discapacidad; así mismo, han señalado la importancia de resguardar su derecho fundamental a la seguridad social y acoger medidas de orden positivo orientadas a que puedan superar la situación de desigualdad y de desprotección a la que ellas se ven sometidas.

DEL CASO EN CONCRETO

El accionante aduce que se han violado sus derechos fundamentales a la VIDA DIGNA, al DEBIDO PROCESO, al MINIMO VITAL, a la SEGURIDAD SOCIAL y a la PROTECCION DE LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL.

Revisando la actuación que ha dado origen a esta acción, observa el Despacho que se trata de la solicitud de que se ordene a la demandada que se declare la ineficacia del despido efectuado en fecha marzo 15 de 2021, se ordene el reintegro y reubicación laboral, se ordene su vinculación al sistema de seguridad social y riesgos profesionales, se ordene el pago de salarios dejados de percibir en el tiempo en que estuvo desvinculado laboralmente por despido sin justa causa y las respectivas prestaciones sociales.

Sobre ello, es del caso señalar al actor que, en este caso, la tutela se torna improcedente, pues existe otro medio de defensa, y la actora no ha demostrado la existencia de un perjuicio irremediable para que el juez de tutela remplace transitoriamente al juez natural.

En este evento, el accionante no ha probado la existencia de los anteriores elementos que configuran dichos perjuicios. Independientemente de sí le asiste razón o no, al actor en sus afirmaciones, la tutela es improcedente, pues debe o debió acudir al juez natural para dilucidar estos eventos y salvaguardar sus derechos.

Es decir, no se prueba un perjuicio inminente, que justifique las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética, la urgencia que se predica del accionante por salir de ese perjuicio inminente y la gravedad de los hechos, que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección efectiva e inmediata de los derechos fundamentales.

Se aprecia que no puede el Juzgado a través de la acción de tutela entrar a dirimir a quien le asiste la razón en la controversia generada entre las partes. Es decir, no se puede entrar analizar pruebas, ni emitir decisiones que no corresponden al Juez Constitucional.

En efecto, conforme los lineamientos de la jurisprudencia transcrita, la acción de tutela es improcedente cuando existan otros mecanismos judiciales para la solución de un conflicto jurídico dado el carácter subsidiario y residual que la caracteriza. Sin embargo, excepcionalmente se puede emplear para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

El artículo 6º del Decreto 2591 de 1991, establece: *“La acción de tutela no procederá: “...Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante.”*

De la norma transcrita se infiere que el accionante cuenta con otros medios para hacer valer sus derechos y no es precisamente la Acción de Tutela el escenario para lograr que el proceso tenga su trámite normal.

Así las cosas, sin necesidad de más elucubraciones jurídicas que a lo que conllevarían es a un desgaste mayor del aparato jurisdiccional vemos que en este caso el accionante cuenta con otros medios de defensa para solicitar el reintegro de su dinero, por lo cual se confirmará el fallo proferido en primera instancia, como así se dirá en la parte resolutive de este proveído.

En mérito de lo expuesto el Juzgado Noveno Civil del Circuito Oral de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

Primero. Confirmar el fallo de tutela de fecha mayo 31 de 2021, proferido por el JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL ORAL DE BARRANQUILLA dentro de la presente solicitud de ACCIÓN DE TUTELA radicada bajo el N° 080014053004202100280-01 incoada en nombre propio por el señor EVERT JOSE MARTINEZ HERNANDEZ, identificado con la cedula de ciudadanía No. 1045.703.323 de Barranquilla (Atlántico) contra la sociedad HISCOEQ S.A.S., a través de su Representante Legal o quien haga sus veces, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

Segundo. Notificar a las partes intervinientes, al Defensor del Pueblo Regional y al Juez A quo, por el medio más expedito y eficaz.

Tercero. Dar cumplimiento al numeral 3º del fallo impugnado.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Firmado Por:

CLEMENTINA PATRICIA GODIN OJEDA

JUEZ CIRCUITO

JUZGADO 09 DE CIRCUITO CIVIL ORAL DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA-ATLANTICO

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: **49c95d33796b68142c34679c4ce3fad900e66ad5e9372b5604494688678cb294**

Documento generado en 28/07/2021 10:03:49 a. m.