

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CINCUENTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL**

Bogotá D. C., diecisiete (17) de mayo de dos mil veintiuno (2021)

Referencia 11001 40 03 057 2022 00498 00 Acción de Tutela

Agotado el trámite procesal propio de esta clase de acciones, procede el Despacho a resolver la queja constitucional que se identifica en el epígrafe.

ANTECEDENTES

1. El señor CARLOS FERNANDO CARRASCO BERNAL instauró acción de tutela contra TELEPERFORMANCE COLOMBIA S.A.S. manifestando vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad, mínimo vital, salud, estabilidad laboral reforzada y dignidad humana.

2. Como fundamentos de hecho, en esencia, adujo que:

2.1. El 21 de enero de 2022, le fue comunicado que su proceso de selección había sido positivo, y sería contratado en el cargo denominado “STRATEGY ANALYST” dentro del equipo de “Continuous Improvement”, devengando la suma \$4.600.000, cuyo jefe inmediato sería el señor ANDRÉS GARZÓN.

2.2. Al surtirse el examen médico de rutina, se dejó constancia que padecía de ESCLEROSIS MÚLTIPLE desde hace 5 años.

2.3. El 8 de febrero de 2022 firmó contrato laboral con la sociedad accionada, quien le indicó que se le proporcionaría el equipo de cómputo y silla ergonómica para ejecutar sus labores, la que no fue entregada de forma oportuna.

2.4. En el mes de marzo de 2022, le indicaron que se desempeñaría en el cargo de “SCRUM MASTER”, cuyo jefe inmediato sería la señora MARCELA PERILLA, cambiando las condiciones iniciales.

2.5. Seguidamente se le indicó que debía presentar una “metodología SCRUM”, y hacer seguimiento a proyectos internos de LEAN SIX SIGMA.

2.6. Dice que en la segunda semana de marzo de 2022 empezó a sentir una fuerte presión por parte de la señora MARCELA PERILLA, quien le comentaba continuamente que realizaba todo el trabajo mal, pero no le daba razones concretas o específicas del supuesto bajo desempeño laboral del accionante.

Adicionalmente, refiere que la señora PERILLA constantemente le pedía que realizara tareas que no podían desarrollarse con las herramientas que la empresa otorgaba, por lo que en reiteradas ocasiones le solicitó a su jefe Marcela Perilla que se reunieran con el fin que le indicara una guía como debía hacer las tareas y mejorar su rendimiento en el trabajo, recibiendo excusas de parte de esta para no reunirse con él, mientras tenía reuniones con otras personas de la empresa.

2.7. esta situación afirma que le generó mucha preocupación, angustia y miedo que sus superiores no le indicaran claros motivos de su “bajo desempeño”, se limitaban a decir que todo lo que realizaba no cumplía con sus

expectativas a pesar de los esfuerzos que hacía por mejorar su supuesto mal desempeño.

2.8. Por iniciativa propia, propuso desarrollar una plataforma interna en el equipo usando POWER BI para el seguimiento de los proyectos y poder desarrollar su trabajo, la que no fue tenido en cuenta.

2.9. Dice que el día jueves 24 de marzo de 2022, una persona de la empresa se comunicó con él para indicarle que iba a recibir una silla ergonómica y escritorio de trabajo, pero el día 25 de marzo de la señora Marcela Perilla, me comunicó que tendrían una reunión por la plataforma MEET, ese mismo día, reunión en la que un trabajador de la compañía le informó que por el bajo rendimiento expresado por el señor Andrés Garzón y Marcela Perilla, no había superado el periodo de prueba y debía abandonar la empresa el mismo día.

2.10. señala que por su estado de vulnerabilidad, nerviosismo y pensando en no tener con qué subsistir hasta conseguir un nuevo empleo o costear los medicamentos para tratar su enfermedad se vio presionado a firmar un documento mediante el cual supuestamente se transaba o compensaba cualquier controversia.

2.12. De igual forma precisó, que había abandonado otros procesos de selección para poder vincularse a la sociedad demandada.

3. Solicita en consecuencia se proteja los derechos invocados, ordenando a TELEPERFORMANCE COLOMBIA S.A.S. *“...el reintegro o reubicación, en un cargo igual o equivalente al que venía desempeñando u otra área de la misma Compañía (...) pagar a mi nombre los salarios, prestaciones sociales y aportes a Seguridad Social desde el momento de mi desvinculación y hasta que el reintegro se materialice (...) a pagar la indemnización consistente en 180 días de salario a mi favor, por no haber solicitado permiso al Inspector del Trabajo y/o el Ministerio de Trabajo antes de realizar mi despido....”*.

TRAMITE PROCESAL

1. El escrito introductor fue admitido por auto del 4 de mayo de 2022, disponiéndose notificar a la accionada para que ejerciera su derecho de defensa, y contradicción. Así mismo se vinculó al MINISTERIO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL, a los señores ANDRÉS GARZÓN y MARCELA PERILLA.

2. La sociedad TELEPERFORMANCE COLOMBIA S.A.S. señaló, que si bien es cierto que durante el proceso de selección y contratación de los empleados que se vinculan a dicha entidad, se presenta un examen médico con el ánimo de determinar si son aptos para ocupar la vacante ofertada, también lo es, que dicho examen es elaborado por una entidad externa, quien de forma confidencial no revela el historial clínico de los pacientes, por ende, la empleadora desconocía sobre la enfermedad que padece el actor.

Seguidamente indicó, que los equipos asignados para las labores del actor fueron entregados de forma oportuna, y que no se ejercieron acciones de discriminación ni acoso laboral, que impidiera el desempeño del trabajador, máxime cuando no existe prueba idónea que así lo demuestre. Agregando, que

tampoco se dieron cambios en las condiciones contratadas, pues las labores asignadas son acordes al cargo que fue postulado.

Finalmente indicó, que de forma libre y vinculatoria, y sin ningún medio de coerción, se firmó la terminación del vínculo laboral por mutuo acuerdo, procediéndose con el pago de la liquidación laboral correspondiente.

3. Los señores ANDRÉS GARZÓN y MARCELA PERILLA señalaron, que el señor Carlos Carrasco aplicó al proceso de selección de un profesional con experiencia en mapeo, comprensión, cumplimiento y mejora de los procesos de operaciones, con énfasis en la gestión de proyectos y manejo de equipos con la metodología Scrum. Advirtiendo, que durante el proceso de selección y contratación la empresa MEDILABORAL indicó que surtió el examen médico correspondiente, y se determinó que el trabajador era apto para el cargo ofertado, sin hacer alguna recomendación por presentar alguna discapacidad.

Tras culminar el proceso de vinculación del quejoso, se le asignó el equipo de trabajo y las labores que debía cumplir, brindándose el acompañamiento y capacitaciones pertinentes. No obstante, el actor se negó a cumplir con ciertas labores encomendadas bajo justificantes ambiguos y exponiendo razones que no se ajustaban a las funciones expresamente comunicadas. De igual forma, insistía en alterar los procedimientos de trabajo de colaboradores y líderes, causando molestias entre los demás miembros del equipo, y no se había cumplido con las expectativas del cargo asignado, según su experiencia laboral.

4. El Ministerio del Trabajo señaló, que resulta improcedente reclamar por vía constitucional el reconocimiento y pago de acreencias que surgen del vínculo laboral, al igual que dicha entidad, no es la llamada a responder sobre las pretensiones incoadas por el quejoso. Respecto al derecho de la estabilidad reforzada, precisó que en caso de acogerse la procedencia del precepto constitucional, se deberá reubicar al trabajador, previo conocimiento de su incapacidad al empleador, para que se proceda a disponer de una labor compatible y apta a su condición. No obstante, señala que existe otro mecanismo de defensa judicial para poder reclamar sus derechos, que resulta ser preferente e idónea, para dirimir la queja incoada por el actor.

CONSIDERACIONES

1. La acción de tutela constituye un mecanismo previsto en la Constitución Política de 1991 cuyo fin primordial es la protección de los derechos fundamentales en caso de amenaza o violación por las autoridades públicas o los particulares, viabilizándose cuando no existe otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice de manera transitoria para evitar un perjuicio irremediable (art. 86 C.P. y Decreto 2591 de 1991).

En cuanto a las condiciones de procedencia del amparo constitucional, se tiene que está supeditada al carácter de residualidad, subsidiariedad, e inmediatez, es decir, que no exista otra vía por medio de la cual se pueda obtener de modo óptimo y eficaz la protección aludida (salvo que se invoque como mecanismo transitorio), y que sea interpuesta de forma tempestiva y/o dentro de un término razonable a la ocurrencia de los hechos motivos de la queja.

2. En el sub-examine, se impetró la protección de los derechos fundamentales a la igualdad, mínimo vital, salud, estabilidad laboral reforzada y dignidad

humana de CARLOS FERNANDO CARRASCO BERNAL, por cuanto según se dijo, la sociedad TELEPERFORMANCE COLOMBIA S.A.S. dio por terminado su contrato laboral, a sabiendas de la enfermedad que padece, y bajo actos de presión y coerción.

3. La Constitución Nacional concede protección especial a todos aquellos trabajadores que se encuentren en condiciones de indefensión o debilidad manifiesta, a través de la llamada estabilidad laboral reforzada, como lo indico en sentencia T - 217 de 2014, donde puntualizó:

“...Las personas con disminuciones físicas –o mentales,-incluso temporales, o que no han sido calificadas, tienen derecho a gozar de estabilidad laboral reforzada (arts. 13 y 53 de la Constitución). No sólo las personas declaradas inválidas son sujetos de especial protección constitucional. La norma superior y la jurisprudencia constitucional han establecido que los empleadores no pueden despedir a los trabajadores por razón de una disminución en las capacidades para desempeñar la labor para la que fueron contratados, y que mientras subsistan las causas de debilidad manifiesta, que los hacen merecedores de una relativa estabilidad, debe garantizarse al trabajador y su familia el goce efectivo de sus derechos fundamentales al mínimo vital y a la seguridad social.

(...) Por tanto, si se comprueba que el empleador irrespetó las reglas que rigen la desvinculación de un trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada, por razón de su condición de debilidad manifiesta o incapacidad certificada, tienen lugar dos consecuencias: (i) el despido es ineficaz, el empleador deberá proceder al reintegro del trabajador; (ii) deberá pagarse a favor del trabajador desvinculado, los aportes al Sistema de Seguridad Social que se causaron entre el momento en que produjo el despido, y su reintegro efectivo; y (iii) deberá pagársele al trabajador desvinculado “una indemnización equivalente a ciento ochenta 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.” Esta indemnización está contemplada, también, en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997...”

4. Los elementos probatorios allegados revelan que el accionante y TELEPERFORMANCE COLOMBIA S.A.S. a través de su apoderado judicial, convinieron la terminación del contrato laboral existente entre aquellos, por mutuo acuerdo, fijando su liquidación final en la suma de \$7.200.000.00 (folio 22 del expediente digital).

Planteado ese escenario, de entrada se advierte el fracaso de la acción Constitucional, toda vez que la terminación por mutuo acuerdo mediante documento privado, hace referencia a la transacción en materia laboral que

¹ Sobre este aspecto, en la sentencia T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), la Corporación afirmó: “[s]e presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona inválida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa. Por lo tanto, para la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido. Asimismo la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección.”

cobra plenos efectos frente a los derechos y obligaciones que atañen tanto al trabajador como al empleador en una relación de esa índole, es decir, que al concertar de forma libre y espontánea acerca de la finalización de un contrato de esta naturaleza, así como del quantum de las pretensiones a que tiene derecho el trabajador, aquella expresión de voluntad resulta suficiente para afirmar que aquel fue el designio de las partes, y por tanto a él deben ajustarse. En consecuencia, como el contenido de dicha acta es el de transar acerca de la terminación del contrato de trabajo del señor CARLOS FERNANDO CARRASCO BERNAL, y tasar una suma de dinero para precaver eventuales litigios entre las partes, no es dable discutirla, desconocerla, por vía de tutela, ya que en tal sentido el accionante cuenta con otros mecanismos para la defensa de los derechos que aduce vulnerados.

En este sentido la Jurisprudencia Constitucional ha precisado que, *“la improcedencia de la acción de tutela para desconocer el efecto vinculante de actas de conciliación laboral suscritas sin menoscabo de derechos fundamentales, de manera legal, por personas capaces de disponer y susceptibles de poner fin, con valor de cosa juzgada y por mutuo consentimiento, a relaciones laborales preexistentes. También aquí, tal como se lo hizo en reciente pronunciamiento, debe resaltarse la improcedencia de la tutela por la imposibilidad de cuestionar la validez de actas de conciliación laboral ante la justicia constitucional, por la existencia de la jurisdicción ordinaria laboral como mecanismo de protección, por la no demostración de la vulneración del derecho de asociación sindical, por la ausencia de perjuicio irremediable y por la imposibilidad, ante la manifiesta divergencia entre los supuestos fácticos, de aplicar los procedentes invocados por los actores”*.²

5. Desde esta perspectiva, es claro que el señor CARLOS FERNANDO CARRASCO BERNAL debe acudir a la jurisdicción competente para dirimir los reparos planteados contra la terminación de su vínculo laboral con TELEPERFORMANCE COLOMBIA S.A.S. por mutuo acuerdo, toda vez que el carácter subsidiario que reviste la tutela impide al Juez Constitucional ocuparse de tales asuntos, so pena de incurrir en una indebida usurpación de competencia, con mayor razón cuando no demostró el accionante la inminencia de un perjuicio irremediable que la habilitara como mecanismo transitorio, como lo prevé el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991.

Así lo ha reiterado la Corte Constitucional entre otras en sentencia T-1012 de 2007, donde , *“...la procedencia de la tutela está condicionada a que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que la utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, esto es, que aun cuando existe el mecanismo principal resulta ineficaz debido a que no resuelve el conflicto de manera integral o no es lo suficientemente expedito frente a la exigencia particular para la protección del derecho vulnerado o amenazado; de ahí el carácter excepcional, subsidiario y residual de la acción de tutela...”*

Y agregó en dicha oportunidad, que *“... La demostración de la existencia de un perjuicio irremediable es indispensable para determinar la procedencia de la tutela para conocer de asuntos que deberían ir a la vía ordinaria. También es necesario para que la tutela sea procedente, que el actor no pretenda utilizar el mecanismo excepcional para subsanar negligencias procesales pasadas, bien sea en el a vía gubernativa o jurisdiccional...”*

² Sentencia T-446 de 2001.

6. Aunado a lo anterior, no se encuentra acreditado que la finalización del contrato sea una consecuencia del padecimiento aducido por el actor, pues no obra en el expediente incapacidades a su favor, y tampoco restricción médicas que hayan sido comunicadas directamente al empleador, por ende, las razones que ocasionaron la terminación del vínculo laboral, debe ser dirimido y ampliamente debatido frente al Juez laboral. De igual forma, el accionante no demostró la inminencia de un perjuicio irremediable que habilitara como mecanismo transitorio, pues pese a que manifestó que padecía de una enfermedad de orden degenerativo, no se apartó prueba idónea que así lo demuestre; razón por la cual dicho antecedente patológico no puede catalogarse, per-se, como configurativo de la prerrogativa invocada, ya que contrario sensu, el actor podrá acudir al Sistema de Seguridad Social en Salud en el Régimen Subsidiado para que se presten los servicios médicos asistenciales que requiere.

Lo propio ocurre con el derecho a la estabilidad laboral reforzada ya que al momento en que se produjo la terminación del contrato el demandante no estaba incapacitado, es decir, no existía motivo que le generara tal condición de indefensión y por ende de estabilidad amparada, lo que conlleva el fracaso de la acción deprecada, habida cuenta que no se cumple con el criterio principal del cual se desprende la protección a la que hace alusión la jurisprudencia en cita.

7. Finalmente cabe precisar, que el Despacho no evidencia quebrantamiento alguno por parte de la encartada frente a las prerrogativas atinentes a la igualdad, mínimo vital, salud, estabilidad laboral reforzada y dignidad humana deprecados por el actor, puesto que en los hechos del escrito de tutela no se advirtió circunstancias concretas que permitan enviciar su transgresión.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO CINCUENTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR el amparo invocado por el señor CARLOS FERNANDO CARRASCO BERNAL contra TELEPERFORMANCE COLOMBIA S.A.S.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta decisión a las partes y a quienes fueron vinculados por el medio más expedito.

TERCERO: REMITIR en su oportunidad las diligencias a la Corte Constitucional para la eventual revisión del fallo, en el evento que no fuere impugnado.

NOTIFÍQUESE,



MARLENNE ARANDA CASTILLO
JUEZ