



JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ

Bogotá D. C., seis (6) de mayo de dos mil veinte (2020).

SENTENCIA

REF: TUTELA No. 110014003-005-2020-00235-00

ACCIONANTE: GABRIEL EDUARDO ROJAS ESCANDÓN

ACCIONADO: EVERIS BPO COLOMBIA S.A.S.

Procede el Despacho a resolver la acción de tutela de la referencia, una vez rituado en legal forma el trámite correspondiente.

I. ANTECEDENTES:

1.- HECHOS:

El accionante, de 44 años de edad, manifiesta haber celebrado un contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad Everis Colombia Ltda -hoy Everis Colombia S.A.S-, desde el 20 de junio de 2013 en el cargo de Consultor.

Afirma que el 28 febrero de 2019, presentó su renuncia para ser vinculado con su nuevo empleador Everis BPO Colombia S.A.S. (otra de las compañías del grupo económico Everis), lo que aconteció el 5 de marzo de 2019, suscribiendo un nuevo contrato de trabajo con la convocada para ejercer el cargo de líder procesos de servicio.

Agrega que, el día 20 de marzo de 2020, la sociedad accionada finalizó su contrato de trabajo *sin justa causa*, y sin tener en cuenta su patología (Tumor benigno del Nervio Radial en el tercio distal del brazo), la cual le fue diagnosticada desde el día 4 de diciembre de 2019.

Afirma el actor que al momento de la terminación del contrato de trabajo la sociedad accionada conocía de dicha patología, pues les había dado a conocer la misma mediante correo electrónico remitido el 06 de diciembre de 2020.

Señala el tutelante, que es padre cabeza de familia por razón de que su esposa “*no tiene una fuente de ingresos fija*”, por lo que es quien debe cubrir las necesidades de sus dos hijos menores de edad.

Finalmente señala que, a la fecha de la presentación de la acción de tutela, la sociedad accionada no le ha cancelado “*la liquidación*”.

2. LA PETICION:

Solicita se amparen sus derechos fundamentales a la vida, a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital y, en consecuencia, se ordene a la accionada “**2. Se sirva ordenar que *EVERIS BPO COLOMBIA S.A.S*, en las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al recibo de la comunicación que le notifique la providencia, proceda a realizar el reintegro del señor *GABRIEL EDUARDO ROJAS ESCANDÓN*, a su puesto de trabajo. **3. Se sirva ordenar que *EVERIS BPO COLOMBIA S.A.S*, en las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al recibo de la comunicación que le notifique la providencia, proceda a reconocer y pagar al señor *GABRIEL EDUARDO ROJAS ESCANDÓN*, la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta días de salario. **4. Se sirva ordenar, que una vez reintegrado a su cargo el señor *GABRIEL EDUARDO ROJAS ESCANDÓN*, en las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al recibo de la comunicación que le notifique la providencia, *EVERIS BPO COLOMBIA S.A.S*, le reconozca al señor *ROJAS ESCANDÓN* el valor de los salarios, prestaciones, vacaciones y cualquier otro pago derivado de su contrato de trabajo, dejados de percibir con ocasión de la terminación de su contrato, y durante todo el tiempo que el señor *ROJAS ESCANDÓN* dure desvinculado de la compañía”.******

II. SINTESIS PROCESAL:

Recibida la acción de tutela, por auto de fecha 22 de abril de 2020 se dispuso su admisión y de ella se dio traslado a la accionada y a las vinculadas Everis Colombia Ltda, Everis Colombia S.A.S., Clínica Colsanitas y el Ministerio de Trabajo.

La accionada **EVERIS BOP COLOMBIA S.A.S.**, manifestó que no se han vulnerado los derechos fundamentales del accionante, en tanto, la terminación del contrato de trabajo se dio de manera unilateral sin justa causa, para lo cual se procedió al pago de la liquidación, incluida la respectiva indemnización de que trata el artículo 64 del CST. Agregó que el tutelante no es un sujeto de especial protección constitucional, en razón a que para el momento en que dio por terminada la relación laboral *no tenía calificación de pérdida de capacidad laboral, ni se encontraba incapacitado*.

Por otra parte, indicó que existen otros medios de defensa judicial, pues, tratándose de derecho económicos como son el reintegro, pago de salarios, indemnizaciones y acreencias laborales, existe la jurisdicción ordinaria laboral, por lo que solicitó declarar improcedente la presente acción constitucional.

La **CLÍNICA COLSANITAS**, manifestó que ha prestado los servicios que ha requerido el accionante, además, que existe falta de legitimación en la causa por pasiva, por tanto, solicitó se le desvincule de la presente acción constitucional.

III. CONSIDERACIONES:

IV.

1.- LA ACCION DE TUTELA:

El derecho fundamental a la estabilidad laboral 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”¹. Dicha garantía es predicable de cualquier modalidad contractual cuando el trabajador se encuentra en alguna situación de debilidad manifiesta².

“[L]a garantía de estabilidad es aplicable frente a cualquier modalidad de contrato **y con independencia de si el origen de la enfermedad del trabajador es laboral o común.** a) En la sentencia T-765 de 2015 se aclaró que este tipo de estabilidad también se predica de los contratos de trabajo a término fijo y por labor u obra contratada, siempre que se cumplan las exigencias que han sido estructuradas por esta Corporación en los siguientes términos“(…) el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no resulta suficiente para legitimar la determinación de un empleador de no renovar esa clase de contratos o darlos por terminado cuando: (i) subsiste la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador; (ii) el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales; y (iii) se trate de una persona en una situación de debilidad. Por ello, el trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada, no puede ser desvinculado sin que exista una razón objetiva para terminar el vínculo laboral y medie la autorización de la oficina del trabajo, que respalde dicha decisión”³. (se destaca).

También se ha dicho que la ausencia de autorización por parte del Ministerio del Trabajo provoca determinadas consecuencias “(i) que el despido sea absolutamente ineficaz; (ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y, (iii) que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido. Además, se deberán cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el momento en el cual proceda el reintegro”⁴.

1 Sentencia T-188 de 2017

2 “Ahora bien, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la protección laboral reforzada en comento no sólo se aplica a quienes tienen la calidad de inválidos o discapacitados. Por el contrario, en criterio de esta Corporación, la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la grave afectación de su estado de salud (...)”**Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución.** La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado.” (Negrilla fuera del texto original).” Sentencia T-263 de 2009, Corte Constitucional.

3 Sentencia T 521 de 2016.

4 Sentencia T-092 de 2016.

Pues bien, en aras de resolver el problema jurídico planteado, se debe traer a colación los requisitos Jurisprudenciales que la Corte Constitucional ha trazado para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, los cuales son:

“(i) que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica.

(ii) que el empleador tenga conocimiento de aquella situación.

(iii) que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo.”⁵

2.- CASO CONCRETO

Descendiendo al *sub examine* y de las pruebas recaudas dentro del plenario, no observa el despacho que se encuentre acreditada alguna de las condiciones aludidas necesarias para acceder a la acción tuitiva, como quiera que el despido no se realizó bajo alguna de las circunstancias que precisa la jurisprudencia antes anotada, para que se configure la estabilidad laboral reforzada reclamada por el accionante.

Obsérvese que no se acreditó que el actor para el momento en que se le comunicó la terminación del vínculo laboral (**20 de marzo de 2020**) contara con alguna limitación física, sensorial o psíquica que permita inferir una situación de discapacidad, máxime que de la documental aportada si bien se observa que al promotor le fue diagnosticado durante el tiempo que permaneció vinculado **“Tumor Benigno del Nervio Radial en el tercio distal del brazo izq”**, según la Historia Clínica que se acompañó a las presentes diligencias, lo cierto es que ello no hace que se encuentre en condiciones de debilidad manifiesta pues se trata de una persona joven **y no se acreditó que tal afectación le imposibilita conseguir otro trabajo.**

Destáquese que para la fecha en que se comunicó la terminación del vínculo laboral (**20 de marzo de 2020**), el actor no contaba con reporte de incapacidad médica ni tratamiento ocupacional respecto de alguna dolencia específica, ni tampoco cuenta con calificación de pérdida de capacidad laboral por parte de la ARL, como lo afirmó en los hechos de su escrito petitorio, situación que permite inferir la no existencia de limitación u afectación física del trabajador que requiera un tratamiento específico o que reduzca las capacidades laborales del mismo.

Adicionalmente, conforme las pruebas que militan dentro del expediente **no se acredita la existencia de un perjuicio irremediable** que hiciera procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio. Sobre el perjuicio irremediable la jurisprudencia constitucional ha dicho que *“éste consiste en el riesgo inminente que se produce de manera cierta y evidente sobre un derecho fundamental, que de ocurrir, no otorga forma alguna de reparar el daño”*, el cual exige como presupuestos

⁵ Sentencia T-420 de 2015

que “el perjuicio es aquel (i) que se produce de manera cierta y evidente sobre un derecho fundamental; (ii) que el daño es inminente; (iii) que de ocurrir no existiría forma de reparar el daño producido; (iv) que resulta urgente la medida de protección para que el sujeto supere la condición de amenaza en la que se encuentra; y (v) que la gravedad de los hechos es de tal magnitud que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales”⁶.

En el caso, el actor no logró demostrar la existencia de un perjuicio con esas características. En efecto, aparece que el demandante cuenta en la actualidad con apenas **44 años de edad**, es decir, no es una persona de especial protección. Y, además, la presunta vulneración de la que es objeto el promotor, puede ser reparada a través de las acciones ordinarias ante la especialidad laboral, mecanismo que resulta eficaz. Súmese, que se probó que la liquidación de las acreencias laborales del promotor y la indemnización por despido injusto, le fue cancelada a través de transferencia electrónica realizada a la cuenta del demandante el día 22 de abril de 2020. (prueba, soporte pago de liquidación; documento aportado con la contestación que hizo la accionada)

Por lo anteriormente expuesto, se negará el amparo deprecado.

V. DECISION:

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTA D.C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

VI. RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR el amparo constitucional solicitado por el señor **GABRIEL EDUARDO ROJAS ESCANDÓN**, por lo expuesto en la parte motiva de ésta providencia.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta decisión a las partes, conforme lo prevé el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: En caso de no ser impugnada esta providencia, **REMITIR** el expediente a la H Corte Constitucional para su eventual **REVISIÓN**.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE,



JUAN CARLOS FONSECA CRISTANCHO
JUEZ

⁶ Sentencia T-136 de 2010.