

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Rama Judicial del Poder Público

JUZGADO DOCE CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá D. C., dos (2) de junio de dos mil veintitrés (2023)

Referencia: Tutela 2ª Instancia
EXPEDIENTE: No. 2023-00259
ACCIONANTE: VÍCTOR DEL JESÚS MAVAREZ SÁNCHEZ
ACCIONADA: CUSTOMER OPERATION SUCCESS S.A.S.

I.- ASUNTO:

Procede el despacho a proferir el FALLO que en derecho corresponda para finiquitar el trámite de la **IMPUGNACIÓN DE TUTELA** de la referencia.

II.- ACCIONANTE:

Se trata del señor **VÍCTOR DEL JESÚS MAVAREZ SÁNCHEZ**, mayor de edad, quien actúa en nombre propio.

III.- ACCIONADA:

Se dirige la presente **ACCION DE TUTELA** contra **CUSTOMER OPERATION SUCCESS S.A.S.**

IV.- DERECHOS FUNDAMENTALES PRESUNTAMENTE VULNERADOS:

El accionante refiere los derechos al **DEBIDO PROCESO Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.**

V.- OMISION ENDILGADA A LA ACCIONADA:

Aduce el accionante que laboró mediante contrato a término indefinido para la empresa accionada CUSTOMER OPERATION SUCCESS S.A.S. desde el 24 de junio de 2022 hasta el 3 de marzo de 2023 cuando le notificaron su terminación como consecuencia de proceso disciplinario iniciado en su contra.

Refiere que salió a disfrutar sus vacaciones el 27 de febrero de 2023 las que iban hasta el 10 de marzo, pero fue notificado de la terminación de su contrato como sanción de proceso disciplinario que se le adelantó por presuntamente generar alarmas críticas de calidad, es decir, por no cumplir con unas actividades derivadas de su contrato.

Hace un recuento del proceso disciplinario en el que presentó sus descargos y culminó con la terminación de su relación laboral.

Menciona que actualmente tiene la condición de portador del virus de inmunodeficiencia adquirida (VIH) y que, si presuntamente incurrió en la falta disciplinaria, la empresa debió solicitar la intervención del Ministerio de Trabajo para efectuar su despido.

Afirma que esa decisión vulneró su derecho al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada desconociendo el fuero de salud que impedía su desvinculación.

Asegura que no cuenta con ningún ingreso económico propio que le permita atender sus gastos de salud, vivienda, alimentación, transporte, que su servicio de salud fue suspendido y que se encuentra en estado de debilidad manifiesta que lo hace sujeto de especial protección.

Pretende con esta acción en amparo a los derechos fundamentales invocados se ordene a la accionada su reintegro inmediato teniendo en cuenta su estado de salud, la cancelación de los salarios y prestaciones sociales desde el momento de la desvinculación y que se garantice el derecho a su seguridad social.

VI.- TRAMITE PROCESAL:

Admitida la solicitud por el a-quo, se ordenó a la entidad accionada y vinculadas rendir informe sobre lo relacionado con los hechos que se relatan.

VII.- FALLO DE PRIMERA INSTANCIA:

El Juez de instancia (11 Civil Municipal de esta ciudad) mediante la decisión impugnada, CONCEDIÓ el amparo solicitado por el accionante y ordenó a la accionada reintegrarlo al cargo que venía ocupando o a uno de igual o mayor jerarquía, también efectuar el pago oportuno de su salario, prestaciones sociales y la afiliación a la seguridad social desde que se produjo la terminación del contrato y hasta su reintegro.

VIII. IMPUGNACIÓN:

Impugna la sentencia de primera instancia la accionada.

IX.- CONSIDERACIONES:

1.- LA ACCION DE TUTELA constituye un logro alcanzado por la colectividad con ocasión de la expedición de la Constitución Política de 1991, para frenar los desafueros de las autoridades cuando quiera que con hechos u omisiones comprometan los derechos fundamentales de los ciudadanos.

La finalidad de esa acción es lograr que, a falta de vía judicial ordinaria, mediante un trámite preferente y sumario, el juez ante quien se acuda dé una orden de actuar o abstenerse de hacerlo, tendiente a hacer cesar la vulneración o amenaza de violación denunciada.

El art. 86 de nuestra Carta Magna así lo consagra; sin embargo, ese mismo precepto, en sus incisos tercero y quinto, señala los casos en que deviene improcedente la acción de tutela; al respecto expresa:

"Art.86. (...).

Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

(...).

La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión."

Conforme a ese normativo, la acción de tutela deviene improcedente, entre otros casos, cuando el afectado cuenta con acción judicial ordinaria para la protección del derecho presuntamente vulnerado o amenazado.

2.- PROBLEMA JURIDICO A RESOLVER:

Corresponde al despacho teniendo en cuenta los hechos y antecedentes de esta acción constitucional, así como la decisión adoptada por el juez de primera instancia, pronunciarse y dilucidar si se configura la vulneración de los derechos fundamentales invocados por el accionante por parte de la empresa accionada por la terminación del vínculo laboral, pese a ser portador de VIH para el momento de esa terminación.

O si, como lo considera la accionada el despido del accionante se encuentra ajustado a derecho por haberse realizado el debido proceso el que concluyó con la sanción de terminación del contrato por justa causa; aunado a que no conoció el estado de salud del accionante.

3.- CASO CONCRETO:

Descendiendo al caso concreto se observa que el fallo de primera instancia deberá ser **CONFIRMADO**, por las siguientes razones:

El accionante controvierte su desvinculación laboral producida el 3 de marzo de 2023 pese a tener la condición de portador de VIH.

Si bien es cierto el determinar si dicha desvinculación, es legal o no, y, por tanto, si se tipifica un despido injusto y si hay lugar al pretendido reintegro, es ajena a la órbita del juez constitucional, también lo es que en ciertos casos se ha señalado que la acción de tutela es un mecanismo procedente para reclamar esa protección de derechos laborales, como cuando el accionante es una persona en circunstancias de debilidad manifiesta con el fin de proteger su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Sobre este punto se pronunció la Corte Constitucional en la sentencia T-663/11:

“En armonía con lo anterior, la Corte Constitucional ha precisado que, por regla general, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral. Sin embargo, también ha aclarado que dicha acción sí es procedente cuando se trata de personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada.”

Es así como en garantía de esa estabilidad reforzada el trabajador tiene derecho a conservar su empleo, a no ser despedido en razón a su situación y a permanecer con el vínculo laboral hasta que exista una justa causa para su retiro siempre que medie autorización de la autoridad laboral, tema del que se ocupó la Corte Constitucional en la sentencia T-337/09:

“En suma, en virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su salud, tiene derecho a conservar su trabajo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad y a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral, previa verificación y autorización de la autoridad laboral correspondiente. En tal sentido, cuando la relación laboral dependa de un contrato de trabajo a término fijo, el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado, esto si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones. De este modo, para efectos del fallo de tutela, el despido que se produzca sin el lleno de los requisitos legales y jurisprudenciales señalados será ineficaz y, en consecuencia, el juez de amparo deberá conceder la protección invocada y ordenar el reintegro del trabajador a un cargo acorde con su estado de salud.”

Sobre el caso específico de las personas portadoras de VIH/SIDA la jurisprudencia también ha establecido el derecho a la estabilidad laboral reforzada, incluso ante el desconocimiento del empleador de esa condición, así, por ejemplo, en la sentencia T-267/20 la Corte Constitucional, señaló:

“En concordancia con lo anterior, la jurisprudencia ha estimado que cuando el trabajador se abstiene de comunicar acerca de su diagnóstico de VIH/SIDA, la falta de conocimiento del empleador no

condiciona la procedencia de la tutela de los derechos fundamentales sino que sirve para determinar el alcance de las medidas a adoptar, de modo que el aspecto del conocimiento previo de la patología no interfiere con la protección constitucional, sino que ha de ser valorado como indicio de la relación causal entre el estado de salud y la desvinculación, y resulta relevante para que el juez establezca si impone, o no, la sanción de indemnización por despido discriminatorio antes mencionada”.

En el presente caso, el accionante se duele de su desvinculación pese a ser portador de VIH por lo que reclama protección a la estabilidad laboral reforzada ya que su despido se hizo sin presencia del Ministerio del Trabajo.

Para el despacho no hay duda de que, en efecto, el accionante es un sujeto de especial protección, pues se encuentra acreditado su diagnóstico de paciente con VIH con la copia de la historia clínica que allegó con el escrito de tutela, por ende, con derecho a la estabilidad reforzada.

La accionada por su parte alega que la terminación del contrato laboral con el accionante se dio por una justa causa, luego de la culminación de proceso disciplinario en su contra y precisó que no obedeció a la enfermedad padecida por aquel, ya que la desconocía; sin embargo, acorde con la sentencia acabada de citar la estabilidad laboral reforzada cobija al portador de dicha patología aún con el desconocimiento que de esta tenga el empleador, por lo que su desvinculación solo es posible siempre que medie una justa causa y autorización del Ministerio del Trabajo, providencia en la que al respecto, dijo:

“En desarrollo de esa línea, y sumando a la robusta fundamentación constitucional el avance legislativo plasmado en la Ley 361 de 1997[63], la Corte ha entendido que los portadores de VIH/SIDA son también beneficiarios de las medidas de protección en el trabajo previstas para las personas en condición de discapacidad. De este modo, la jurisprudencia constitucional[64] ha establecido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada implica que ningún trabajador en estado de debilidad manifiesta –como en efecto lo son quienes adolecen de las citadas patologías– podrá ser desvinculado por su empleador sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo[65], autoridad a la cual le corresponde constatar la configuración de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato, so pena de la ineficacia del mismo y la consecuente obligación de pagar al trabajador una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio del reintegro y el pago de demás emolumentos a que haya lugar[66]. Asimismo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador con VIH se concreta a través de la reubicación por parte del empleador cuando las dolencias de aquel lo hagan necesario, de forma que se le brinde la oportunidad de continuar ejerciendo una actividad productiva mientras cumple unas funciones compatibles con su condición de salud[67]”.

Esa posición también la consignó la Corte Constitucional en la sentencia T-277/17, al señalar:

“5.2. Como se indicó anteriormente, la jurisprudencia en aras de materializar la estabilidad laboral reforzada de aquellas personas que por ser portadoras de una enfermedad tan grave y catastrófica como el VIH/SIDA, se encuentran en situación de debilidad manifiesta, y con el fin de garantizar su permanencia en un empleo, fijó unas obligaciones por parte del empleador para poder desvincular un empleado que se encuentre en esa condición: (i) demostrar una causal de despido objetiva y (ii) acudir al Ministerio de Trabajo para que éste autorice la finalización del contrato laboral del trabajador portador del virus”.

(...)

5.6. Por lo tanto, esta Sala considera que, como se trata de una persona en circunstancias de debilidad manifiesta a causa de su padecimiento, que es considerado como una enfermedad gravísima, era necesario que el empleador solicitara permiso al Ministerio de Trabajo para desvincularlo, argumentando una causal legal y objetiva pero, como el accionado no tenía conocimiento de la condición del señor Samuel no se concretizó un acto de discriminación que cause la sanción establecida en el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de tal manera que no se ordenará su pago”.

En consecuencia, se deberá **CONFIRMAR** el fallo impugnado precisando que, en caso de verificarse una razón objetiva para finalizar la vinculación laboral del accionante el empleador podrá hacerlo previo agotamiento de los procedimientos legales y con las garantías que asisten al trabajador debidamente evaluada y ratificada por el Ministerio del Trabajo.

X.- DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DOCE CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ. D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **RESUELVE:**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia calendada 30 de marzo de 2023, proferida por el Juzgado 11 Civil Municipal de esta ciudad, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente fallo, precisando que, en caso de verificarse una razón objetiva para finalizar la vinculación laboral del accionante el empleador podrá hacerlo previo agotamiento de los procedimientos legales y con las garantías que asisten al trabajador debidamente evaluada y ratificada por el Ministerio del Trabajo.

SEGUNDO: DISPONER se notifique esa decisión a las partes por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: ORDENAR la remisión oportuna del expediente a la Corte Constitucional para la eventual revisión del fallo. **OFÍCIESE.**

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

**WILSON PALOMO ENCISO
JUEZ**

NA

Firmado Por:
Wilson Palomo Enciso
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Civil 012
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **1c73c494d8122f7a96278cbac1eaaa0ec6d2f0670de631b3a7628754cbd9aba7**

Documento generado en 02/06/2023 04:18:04 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>