

Radicación No. 110014003007-2022-00024

Accionante: FREDY LEONARDO QUEVEDO RIOS.

Accionada: NEXA BPO.

ACCIÓN DE TUTELA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO SÉPTIMO CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Bogotá, D.C, veintiocho de enero de dos mil veintidós.

ASUNTO

El Juzgado Séptimo Civil Municipal de Oralidad de Bogotá, decide en primera instancia, la acción de tutela interpuesta por el señor FREDY LEONARDO QUEVEDO RIOS y en contra de NEXA BPO.

1. ANTECEDENTES

Acude el accionante ante esta jurisdicción, pretextando la violación de derechos fundamentales, con base en los siguientes hechos:

Indica en síntesis que, ingresó a laborar el 16 de noviembre del año 2016, mediante contrato escrito de trabajo a término indefinido, que al momento de su vinculación, la empresa le realizó el examen médico de ingreso, siendo su salario \$908.526.00 más comisiones dependiendo del producto que vendiera, siendo afiliado a la EPS COMPENSAR y al fondo de pensiones PORVENIR y ARL Colmena, que aproximadamente desde el año 2014, he venido en tratamiento denominado antirretroviral- VIH, diagnóstico que le dio la EPS, siendo tratado en INFECTOLOGOS CLINICOS DE COLOMBIA SAS, que, posteriormente en la EPS, por medio de ONCOLOGIA, le diagnostican *"sarcoma de Kaposi (cáncer en la piel)"*, el cual ha venido siendo tratado por medio de quimioterapia intravenosa y que, actualmente se encuentra en tratamiento, además, que le diagnosticaron HEPATITIS C, sin embargo, su

ex empleador le dio por terminado el contrato de trabajo el 9 de diciembre del año 2021, sin interesarle su tratamiento, pese a tener conocimiento de su enfermedad, encontrándose enfermo, sin seguridad social y sin contar con recursos económicos en la actualidad.

SUJETOS DE ESTA ACCIÓN

Accionante: CARLOS ARTURO ROMERO MARTÍNEZ.

Accionada: NEXA BPO

FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

Solicita la accionante el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad reforzada, a la dignidad humana y al mínimo vital.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD ACCIONADA: Guardó silencio.

2. CONSIDERACIONES

ASPECTOS FORMALES

La solicitud se acomoda a las exigencias de los artículos 13 y 14 del Decreto 2591 de 1991.

ASPECTOS MATERIALES

La acción de tutela es un instrumento constitucional concebido para la protección inmediata de los derechos fundamentales que en la Norma Política de la Nación se consagran, cuando en el caso concreto de una persona la acción u omisión de cualquier autoridad o de particulares, los vulnera o amenaza, sin que exista otro medio de defensa judicial y aun existiendo, si la tutela es ejercida como medio transitorio de inmediata aplicación para evitar un perjuicio irremediable.

La tutela tiene como dos de sus caracteres distintivos esenciales los de la subsidiariedad y la inmediatez: el primero por cuanto tan solo resulta procedente instaurar la acción cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable; el segundo, puesto que no se trata de un proceso sino de un remedio de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad concreta y actual del derecho sujeto a violación o amenaza.

EL CASO CONCRETO

En este evento en particular, tiénese que ha acudido el accionante a la jurisdicción en uso del presente mecanismo constitucional, a fin de que, se protejan sus derechos fundamentales, en tanto que según dice, le fue terminado su contrato laboral, sin tener en cuenta su actual estado de salud, pues viene siendo tratado por VIH, de ahí que requiere en sede de esta acción, se ordene a la entidad convocada, lo reintegre, en un puesto de trabajo, y se le paguen los salarios dejados de percibir.

Sobre la condición del estado de salud, que indica el accionante padecer una enfermedad catastrófica ha sostenido la Corte Constitucional en sentencia T-513/15:

“ La jurisprudencia constitucional ha concluido que la efectividad de la estabilidad laboral reforzada de las personas que padecen el virus del VIH/SIDA se traduce en la garantía de permanencia en su empleo como medida de protección especial ante actos de discriminación, la cual se concretiza en la obligación que tiene el empleador de (i) demostrar una causal de despido objetiva y (ii) acudir al Ministerio de Trabajo para que autorice la desvinculación laboral de los trabajadores portadores del virus. Este Tribunal en diferentes pronunciamientos ha sostenido que esta garantía no opera de manera automática por la simple existencia del Virus de Inmunodeficiencia, sino que es “necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho”. Cuando no se logra probar la relación de causalidad entre la terminación del contrato y la condición del trabajador, se desdibuja el concepto discriminatorio, situación que torna improcedente el amparo constitucional. Sin

embargo, entendiendo la complejidad que representa para el trabajador probar una situación que reside en el fuero interno del empleador –causalidad entre el despido y la limitación del trabajador–, la Sala Séptima de Revisión apartándose del precedente jurisprudencial, mediante sentencia T-1083 del 2007 fijó un nuevo criterio de protección para este tipo de casos. Consideró necesario trasladar la carga de la prueba y aplicar para los despidos de aquellos trabajadores que presentan limitaciones o discapacidades efectuados sin el previo permiso del Ministerio de Trabajo, la subregla establecida positivamente en el caso de la trabajadora en estado de embarazo; como lo es la presunción de que la terminación del contrato laboral obedece a la condición y limitación del trabajador. Estimó que “resulta más apropiado desde el punto de vista constitucional, imponer al empleador la carga de probar que el despido tiene como fundamento razones distintas a la discriminación basada en la discapacidad.”, toda vez que, “exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada.

Ahora bien, pese a notificársele en legal forma a la entidad accionada, no dio respuesta al escrito de tutela, de suerte que, se presumen ciertos los hechos señalados en el libelo, al tenor de lo previsto en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991.

Sobre este aspecto ha sostenido la Corte Constitucional en Sentencia T-517/10. M.P. Mauricio González Cuervo que,

“PRESUNCION DE VERACIDAD EN TUTELA-Cuando la autoridad no rinde el informe solicitado por el juez constitucional

El artículo 20 del Decreto-Ley 2591 de 1991, consagra la presunción de veracidad como un instrumento para sancionar el desinterés o negligencia de la autoridad pública o el particular contra quien se ha interpuesto la acción de tutela, en aquellos eventos en los que el juez requiere cierta información (art. 19 Decreto 2591 de 1991) y aquella no es allegada dentro del plazo respectivo o simplemente no llega, dicha negligencia tiene como consecuencia que los hechos narrados por el accionante en la demanda de tutela sean tenidos como ciertos.”

Para el caso en concreto se desprende de lo dicho, sin duda que, la temática planteada redundaba en la estabilidad laboral reforzada que se reclama en favor del tutelante, dada la finalización de su relación laboral, encontrándose -según se dijo-, en debilidad manifiesta por virtud de su grave patología.

Puestas, así las cosas, tenemos que nos corresponde en esta instancia, determinar si el demandado, vulnera los derechos fundamentales señalados por el actor al dar por terminado el contrato de trabajo, sin tener en cuenta el estado de salud al que alude.

Sobre este aspecto ha sostenido la Corte Constitucional en Sentencia T-359 de 2014 señaló que:

“(…) cuando se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada como es el caso de las personas con discapacidad,¹ la acción de tutela es el mecanismo idóneo y eficaz, para la protección laboral reforzada, cuya finalidad es expandir el postulado de la igualdad real y efectiva, y de esta forma, garantizarles a las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales². Es decir, que aunque no existe un derecho a permanecer en el empleo, la desvinculación laboral de estas personas sólo podrá efectuarse con la previa autorización del Ministerio de Trabajo³.

*Por lo tanto, esta Corporación no sólo considera que en estos eventos la acción de tutela es procedente, sino que además es el mecanismo apropiado para solicitar el reintegro laboral. Además, su procedencia también se predica frente a las personas que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, caso en el cual **podrá** concederse de manera transitoria mientras las autoridades competentes deciden lo pertinente.⁴ En este último caso, la procedencia de la acción de tutela busca evitar la configuración de un perjuicio irremediable y no releva al trabajador de acudir a las vías ordinarias judiciales.” (Subrayado y negrilla fuera de texto.).*

¹ Sentencia T-777 de 2011 MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Ver entre otras, las sentencias T-742 de 2011 y T-677 de 2009.

² Ibidem.

³ Sentencia T-691 de 2013 MP. Luis Ernesto Vargas Silva.

⁴ Sentencia T-125 de 2009 MP. Humberto Antonio Sierra Porto.

Así entonces, se tiene que, el alto tribunal ha establecido los criterios de procedencia del amparo constitucional en tratándose de estabilidad laboral reforzada para las personas que, se encuentran en estado de indefensión frente a su empleador, destacándose, conforme a lo dicho, la necesaria existencia de un contrato de esa naturaleza, esto es, laboral, del que, no cabe duda en el caso de marras, conforme al decir del accionante, puesto que, como se dijo el empleador guardó silencio, así igualmente obra en la actuación copia del respectivo contrato y la carta de terminación del mismo.

Teniendo en cuenta lo anterior y bajo el lineamiento jurisprudencial antes citado, recabando en el examen del plenario, particularmente en la prueba documental allegada, tiénese que, conforme obra en la historia médica del accionante, efectivamente el señor FREDY LEONARDO QUEVEDO RIOS se encuentra con un diagnóstico de *“ENFERMEDAD POR VIH, RESULTANTE EN SARCOMA DE KAPOSI”* lo que, ha conllevado a mantener en tratamiento farmacéutico tal como se aprecia en los documentos aportados a esta actuación; quiera decir que, aquel efectivamente se encuentra con circunstancias que, le afectan su estado de salud, teniendo entonces que, para la fecha de retiro se encontraba realmente en estado de indefensión, y que, por ende, lo hacen sujeto de especial protección constitucional, por lo que, la empresa demandada debió tener en cuenta esta connotación especial del señor QUEVEDO RIOS, ya que si bien es cierto para la fecha de retiro no se encontraba incapacitado, no podía pasar por alto su estado de salud, lo cual no aconteció porque procedió a despedirlo, además igualmente debe tenerse en cuenta que, el accionante en virtud de la enfermedad lo más probable es que, no pueda acceder a un nuevo trabajo.

En este orden de ideas, se reitera se observan vulnerados los derechos fundamentales del tutelante, habida cuenta de la desvinculación laboral, sin que, por lo menos existiera una previa autorización del Ministerio de Trabajo, de manera que entonces, en aras de la defensa de las garantías constitucionales que corresponden al señor QUEVEDO RIOS, se concederá el amparo deprecado de **forma transitoria**, y por tanto se dispondrá y ordenará a la empresa convocada, que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente decisión lo reintegre al cargo que venía

desempeñando, sin desmejorar sus condiciones salariales y en general laborales; y, si ello no fuera posible, y en razón a tal circunstancia, y si decide prescindir de sus servicios, deberá en todo caso, como se destacó, solicitar autorización previa ante el Ministerio de Trabajo, para que tal ente disponga lo pertinente, sin perjuicio de lo que en su momento decida la autoridad laboral ordinaria; todo ello desde luego, y como consecuencia de lo anterior, con las obligaciones inherentes que surgen de tal situación, como su afiliación al sistema general de seguridad social.

Sin embargo, y toda vez que como se acotó, el amparo se concede transitoriamente, el accionante deberá en el término de cuatro (4) meses, adelantar las acciones pertinentes frente a la autoridad judicial ordinaria del caso, para que, se resuelva de forma definitiva el conflicto laboral suscitado, término en el que, también debe señalarse, cesarán los efectos del presente fallo.

3. DECISION

En mérito de lo expuesto el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Oralidad de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: TUTELAR los derechos fundamentales del señor FREDY LEONARDO QUEVEDO RIOS de manera **transitoria**, en virtud de lo expuesto en la parte motiva de este fallo.

SEGUNDO: ORDENAR que a través de su representante legal y/o quien haga sus veces la empresa NEXA BPO que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente decisión, proceda a reintegrar al accionante FREDY LEONARDO QUEVEDO RIOS al cargo que venía desempeñando, sin desmejorar sus condiciones salariales y en general laborales; y, si ello no fuera posible, y en razón a tal circunstancia, y si decide prescindir de sus servicios, deberá en todo caso, como se destacó, solicitar autorización previa ante el Ministerio de Trabajo, para que tal ente disponga lo pertinente, sin perjuicio de lo que en su momento decida la autoridad

laboral ordinaria; todo ello desde luego, y como consecuencia de lo anterior, con las obligaciones inherentes que surgen de tal situación, como su afiliación al sistema general de seguridad social; **y de todo lo cual de lo cual deberá dar oportuna información al Juzgado, a efectos de determinar el cumplimiento de lo acá dispuesto.**

TERCERO: Teniendo en cuenta que, el presente amparo se concede de forma transitoria, el accionante deberá en el término de cuatro (4) meses, adelantar las acciones pertinentes frente a la autoridad judicial ordinaria del caso, para que, se resuelva de forma definitiva el conflicto laboral suscitado, término en el que, también debe señalarse, cesarán los efectos del presente fallo.

CUARTO: DISPONER la notificación de lo acá resuelto a las partes involucradas a través del medio más rápido y expedito, a más tardar dentro del día siguiente a la fecha de este fallo.

QUINTO: REMÍTASE el expediente a la Corte Constitucional para que decida sobre su eventual **REVISION**, si el fallo no fuere impugnado dentro de los tres días siguientes a su notificación.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE



LOURDES MIRIAM BELTRAN PEÑA
JUEZ