



Villavicencio, tres (03) de septiembre de dos mil veinte (2020)

Ref: Acción de tutela No. 5001-41-89-002-2020-00245-01 de JORGE DARIO SANCHEZ FUENTES en contra de EFICACIA S.A con vinculación de FALABELLA S.A., el MINISTERIO DEL TRABAJO, la NUEVA EPS, la ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD, el MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL, el MINISTERIO DEL TRABAJO-REGIONAL META y la SUPERSALUD.

Se decide la impugnación interpuesta por la accionada en contra del fallo de tutela proferido el 29 de julio de 2020, por el Juzgado Segundo De Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Villavicencio, sin presencia de causal de nulidad que invalide lo actuado.

I. ANTECEDENTES

En ejercicio de la acción de tutela acudió JORGE DARIO SANCHEZ FUENTES, por considerar que se vulneraron sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital; en consecuencia, solicitó se ordene a la accionada que lo reintegren a su cargo y ordenar se realicen los pagos de los salarios dejados de percibir desde su despido.

Como sustentó de sus pretensiones, afirmó que el 10 de junio del presente año le fue notificada la terminación de su contrato laboral, pese a que se tenía conocimiento de su condición de salud, ya que padece de VIH, así mismo, indicó que según la accionada la finalización de la relación laboral se debe a la terminación de la labor para la cual fue contratado la cual se desarrollaba en el almacén FALABELLA VILLAVICENCIO, como asesor retail, lugar donde a la fecha tienen a personal trabajando bajo las mismas condiciones contractuales.

II. TRÁMITE

Admitida la acción de tutela, se dispuso el debido enteramiento de la accionada y la parte vinculada, para que ejercieran su derecho de contradicción y defensa.

El MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCION SOCIAL expreso que no ha vulnerado derecho alguno al accionante, de otra parte, frente a la denominada ESTABILIDAD REFORZADA del trabajador discapacitado o que sufre una disminución física, sensorial o psíquica, indicó que cuando se trate de personas con discapacidades, para su despido o terminación unilateral del contrato de trabajo, deberá mediar autorización por parte de un Inspector del

trabajo, a fin de que constate la ineptitud o imposibilidad del trabajador para desarrollar la labor para la cual fue contratado; so pena, de que su inobservancia genere un despido ineficaz

***EFICACIA S.A.** alegó que no ha incurrido en alguna conducta violatoria de derechos fundamentales del accionante, pues ha cumplido a cabalidad con sus obligaciones como Empleador; reiteró que existen otros mecanismos de defensa judicial lo suficientemente expeditos para el trámite de las reclamaciones que se formulan en la presente acción, razones éstas que hacen que la tutela sea absolutamente improcedente por carencia de los requisitos mínimos exigidos por la ley para el efecto, de igual forma, adujo que el Juez de tutela no tiene competencia para resolver controversias de índole netamente laboral, como son las acreencias laborales dejadas de percibir (salarios y otros) o reintegros.*

Afirmó que el día 10 de junio del presente año se finalizó la relación laboral única y exclusivamente porque la labor para la cual fue contratado el actor había terminado siendo esta una causal objetiva de terminación tal como lo indica el C.S.T. en su artículo 61 numeral 1° literal D que reza así: “...El contrato de trabajo termina: Por terminación de la obra o labor contratada...” Por otro lado, mencionó que si bien es cierto el señor envió un correo a la Analista Jurídica de la compañía indicando que padecía VIH, a raíz de un proceso disciplinario que tenía en curso como lo prueba el correo adjunto al escrito de tutela, se pudo pensar o inferir que dicho correo fue por el proceso disciplinario que tenía en curso dado que nunca aportó prueba que indicara lo dicho y en efecto probara que padecía VIH, empero, no lo informó a su jefe inmediato ni tampoco al área encargada de Seguridad y Salud en el Trabajo, pese a haber recibido capacitación al respecto, incluso la empresa no tenía conocimiento y a la fecha ni siquiera saben si realmente padece o no el VIH.

*La **NUEVA EPS**, arguyo una falta de legitimación por pasiva ya que el accionante está afiliado actualmente, sin embargo, presenta novedad de retiro en el mes de junio del 2020 por parte de la empresa Eficacia S.A.*

*El **MINISTERIO DEL TRABAJO Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL** en el traslado de la demanda solicitó declarar improcedente la acción de tutela frente a dicha entidad, además informó que el Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, informó, que una vez revisada la base de datos de atención de consulta y expedientes, tramites adelantados en la oficina Villavicencio, no se encontró ningún trámite a nombre de las partes, igualmente informó que la Constitución Política contempla el derecho a la estabilidad laboral en su artículo 53 como principio fundante de la normatividad laboral, y éste principio de estabilidad es aplicable a todas las relaciones laborales. Es así como la legislación laboral establece en favor de los trabajadores con discapacidad o incapacitados una*

protección especial que atiende a su especial condición de salud, dando una estabilidad reforzada (fuero de salud) a dichos trabajadores para la permanencia en sus trabajos, que obedece a la desigualdad o debilidad del trabajador discapacitado o incapacitado, frente a los demás trabajadores, toda vez que no se encuentran en las mismas condiciones físicas y/o psíquicas para el desarrollo de las funciones o tareas para las que han sido contratados.

La ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD ADRES manifestó que existe falta de legitimación en la causa frente a esa entidad, toda vez que el accionante cuenta con otros mecanismos para solicitar el reintegro a sus funciones, tal como lo es el proceso laboral ordinario conocido como aquel mecanismo para la resolución de conflictos de orden laboral, es de indicar que éste puede ser de única o primera instancia dependiendo su cuantía. Informando esto, dentro de los hechos narrados en el escrito tutelar no se logró evidenciar que el accionante hubiese agotado los mecanismos ordinarios, no obstante, lo anterior y en pro de salvaguardar el derecho al debido proceso es conveniente vincular al Ministerio de Trabajo.

La SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD expresó que existe falta de legitimación en la causa y por ello, solicitó desvincular a esa entidad de toda responsabilidad dentro de la presente acción de tutela, teniendo en cuenta que la violación de los derechos que se alegan como conculcados, no deviene de una acción u omisión atribuible a la Superintendencia Nacional de Salud, lo que impone la declaratoria de falta de legitimación en la causa por pasiva frente a esta Entidad.

Las demás demandadas guardaron silencio, a pesar de estar debidamente notificadas.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia del 29 de julio de 2020, el Juzgado de primera instancia dispuso conceder el amparo tras considerar que el accionante probó que se encontraba en situación de estabilidad laboral reforzada al momento en que lo despidieron, requisito indispensable para que proceda la acción de tutela en asuntos laborales, empero de manera transitoria de acuerdo al artículo 8 del Decreto 2591, pues la presente decisión permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo la acción laboral correspondiente, por lo que deberá acudir a la jurisdicción laboral, para lo pertinente en un lapso no superior a cuatro (4) meses, so pena, de que sí no es instaurada cesarán los efectos de la decisión.

IV. FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACIÓN

Inconforme con la decisión de instancia la accionada impugnó el fallo para lo cual expuso los mismos argumentos expuestos en el escrito de tutela.

V. CONSIDERACIONES.

De entrada, debe precisarse que funcionalmente el Juzgado es competente para resolver el conflicto constitucional planteado, al tenor del artículo 37 y siguientes del Decreto 2591 de 1991.

Problema Jurídico:

Para el caso concreto corresponde establecer ¿sí la presente acción de tutela es el mecanismo para ordenar el reintegro del accionante, el pago de sus prestaciones sociales y la afiliación al sistema de salud?

Al respecto, cabe precisar que la acción de tutela, como la define el artículo 86 de la Constitución Política, es un medio de defensa judicial instituida para proteger en forma inmediata los derechos fundamentales cuando resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o por los particulares en los casos expresamente señalados por la ley.

Se ha establecido que el derecho al trabajo tiene asidero constitucional y, en consecuencia, la Carta Política hace mención a éste en varios artículos¹, en los cuales se establece su carácter de derecho fundamental, así como también la especial protección de que goza por parte del Estado y la universalidad del mismo en condiciones de dignidad y justicia².

Así mismo se estableció³ en cabeza del legislador la responsabilidad de expedir el estatuto de trabajo atendiendo a unos principios mínimos fundamentales, tales como (I) igualdad frente a las oportunidades para los trabajadores, (II) una remuneración mínima vital y móvil que sea proporcional, cualitativa y cuantitativamente al trabajo realizado, (III) la estabilidad en el empleo, así como (IV) la irrenunciabilidad de los derechos mínimos establecidos en las normas de naturaleza laboral, (...), (V) en caso de existir duda frente a la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derechos, se hará uso de la favorabilidad para el trabajador, (VI) la primacía de la realidad sobre

¹ Constitución Política, artículos, 25, 53, 54. entre otros..

²Artículo 25. C.P: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

³ Artículo 53 C.P: El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.//El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.//Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.//La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

las formas en la relación laboral, (VII) además la garantía a la seguridad social y a la educación que incluye capacitación y adiestramiento, (...) y (VII) la especial protección a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

De igual forma se establece en el citado artículo la supremacía de la dignidad humana y los derechos de los trabajadores, en cuanto son estos los que deben orientar la aplicación de la ley, los contratos y los acuerdos; en consecuencia no pueden ser quebrantados.

Sin embargo, a pesar de las garantías constitucionales establecidas para el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada entre otros, no significa en principio que la acción de tutela sea el mecanismo idóneo para debatir las controversias relacionadas con este derecho fundamental. Pues, la acción constitucional tiene un carácter subsidiario que la hace improcedente cuando existen otros mecanismos de defensa judicial salvo que se busque un amparo transitorio para evitar un perjuicio irremediable o cuando dichos mecanismos no sean eficaces o no resulten idóneos, de lo contrario será la jurisdicción ordinaria laboral o contenciosa administrativa según el caso, la competente para dirimir los conflictos que con relación a este derecho fundamental se llegaren a presentar.

Además, la jurisprudencia constitucional también ha sido clara en establecer la procedencia de la acción de tutela cuando se trata del reintegro de sujetos de especial protección constitucional. Al respecto en la sentencia T-341 de 2009 se dijo:

“La acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contenciosa administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada⁴, a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, como se verá a continuación, el trabajador discapacitado.

Dicho criterio proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, que es distinto al medio breve y sumario dispuesto para los trabajadores amparados con el fuero sindical o circunstancial, que facilita el inmediato restablecimiento de sus derechos.”⁵.

Las personas que gozan de especial protección constitucional y los sujetos en estado de debilidad manifiesta, cuentan con ciertos beneficios para garantizar el pleno goce de sus derechos, pues dada su condición no se encuentran en un plano de igualdad frente al resto de integrantes del conglomerado social; en consecuencia, se busca equiparar esta situación en materia laboral con las

4 Cfr. T-011 de enero 17 de 2008 y T-198 de marzo 16 de 2006 y T-661 de agosto 10 de 2006, entre otras.

5 Ver Sentencia T-341 de mayo 8 de 2009.

personas enfermas o con discapacidad, mujeres en estado de embarazo y el trabajador menor de edad, estableciendo unos requisitos adicionales para llevar a cabo la terminación de una relación laboral, por lo tanto, se establece la obligación por parte del empleador de solicitar previa autorización por parte de la Oficina del Trabajo, por ejemplo tal como está estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

“Artículo 26º.- 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 de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a 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.”⁶

No obstante, la protección establecida para estos sujetos de especial protección y que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por su estado de salud, no hace procedente la acción de tutela de forma automática, pues la Corte ya ha establecido que para la procedencia de la acción de tutela la sola calidad de incapacitado o de persona enferma no es suficiente. De igual forma, es necesario establecer que si se produjo el despido de una persona con esta calidad, fue por causa de su condición. Es decir, establecer el nexo de causalidad entre el despido y el estado de debilidad manifiesta, para comprobar así que existe una situación de discriminación en el empleo.⁷

Conforme a la jurisprudencia se puede sostener que:

“(i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presentan una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada.”⁸

Sobre la protección especial de las personas enfermas de SIDA ha indicado la Alta Corporación Constitucional ha indicado:

“Así, el VIH/SIDA es una patología que tiene consecuencias graves no sólo en las condiciones de salud del portador, las cuales se deterioran de forma permanente y progresiva, sino que también tiene un impacto en los ámbitos económico, social y

⁶ Ley 361 de 1997, Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

⁷ Ver Sentencia T-1097 de noviembre 6 de 2008.

⁸ Ver Sentencia T-866 de noviembre 27 de 2009, T-1097 de noviembre 6 de 2008, T-530 de mayo 20 de 2005, T-519 de junio 26 de 2003, T-826 de octubre 21 de 1999 entre otras.

laboral, por lo que el Estado y la sociedad en general tienen el deber de prestar una atención especial a quienes la padecen. En virtud de los mandatos constitucionales y del derecho internacional, las personas con VIH deben ser protegidas de cualquier tipo de segregación o discriminación, de modo que el Estado adquiere un compromiso de mayor amparo de sus derechos y una garantía reforzada de su derecho a la igualdad en todos los escenarios.

(...)

La Corte Constitucional ha considerado que, entre las medidas de protección especiales en cabeza de las personas que padecen VIH/Sida están aquellas relativas a su estabilidad laboral u ocupacional, con el fin de evitar que su derecho al trabajo y lo que de ello se deriva, se vea afectado a partir de la violación a la prohibición de discriminación. En este sentido:

‘En el ámbito laboral, la Corte ha determinado que las personas que viven con el VIH son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pudiendo reclamarlos a través de la acción de tutela. Ha indicado que se trata de una forma de superar la discriminación, por lo que el empleador debe velar por el acondicionamiento del lugar de trabajo, otorgar los permisos para asistir a controles médicos, adoptar las medidas de apoyo pertinentes y crear un ambiente digno. De otra parte, ha destacado que el trabajador no tiene la obligación de manifestar que le fue diagnosticado el virus para acceder o permanecer en una actividad laboral, protegiendo al mismo tiempo su derecho fundamental a la intimidad’⁹

Caso concreto:

En el caso de autos, y luego de revisadas las probanzas arrojadas al plenario, se observa que el tutelante en efecto se encuentra en curso de uno de los supuestos de hecho fijados por la línea jurisprudencial antes citada, comoquiera que el mismo ostenta la calidad de quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada por padecer de la enfermedad de VIH/SIDA¹⁰, situación que si bien como lo señaló la Juez de primera instancia no era obligación manifestar por parte del actor a su empleador, en ejercicio a sus derechos fundamentales a la intimidad y privacidad, sin embargo, su condición fue puesta en conocimiento del mismo en medio de un proceso disciplinario, lo cual fue aceptado por el empleador en el escrito de contestación de tutela, por tanto no puede alegar que no conocía su condición, y en caso de requerir algún documento que acreditara el mismo debió solicitar al accionante suministrara algún soporte sobre el hecho afirmado, debiendo proceder a adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la protección especial de la que es titular el accionante.

Siendo del caso resaltar que el accionante indicó que otras personas permanecieron en sus puestos de trabajo a pesar de tener las mismas condiciones laborales, de lo cual la entidad accionada se limitó a indicar que cada caso era particular, lo cual es un indicio de que en efecto no se terminaron todos los contratos de trabajo que estaban en las mismas condiciones.

⁹ Sentencia Corte Constitucional T-033 de 2018.

¹⁰ Como se acreditó en esta instancia según fórmula médica allegada mediante correo electrónico en donde consta que el accionante se encuentra en tratamiento médico por padecer de VIH.

Sumado a ello, se tiene que no puede desconocerse la protección especial de la que goza el accionante, pues se trata de una persona en circunstancias de debilidad manifiesta a causa de su padecimiento, que es considerado como una enfermedad gravísima, por tanto, era necesario que el empleador solicitara permiso al Ministerio de Trabajo para desvincularlo, argumentando una causal legal y objetiva demostrando tal situación, motivo por el cual la terminación del contrato laboral no tiene efecto alguno, siendo por esa vía confirmar el fallo de tutela de primera instancia.

VI. DECISIÓN

*En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO QUINTO CIVIL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO** Meta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución y la Ley,*

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo del 29 de julio de 2020 proferido por el Juzgado Segundo De Pequeñas Causas Y Competencia Múltiple de Villavicencio, de conformidad con el precedente jurisprudencial aplicable al caso sub lite, tal como se indicó en el cuerpo de esta providencia.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta decisión a los interesados, por medio digital conforme el Acuerdo No. CSJMEA20-26 del 19 de marzo de 2020.

TERCERO: REMÍTASE el presente fallo a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnado.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

**FEDERICO GONZALEZ CAMPOS
JUEZ CIRCUITO
JUZGADO 005 CIVIL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO**

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:

fc080b20673289cce0fff34724890cc48c4798cc8eb78952e62340b18b1f29a0

Documento generado en 03/09/2020 09:42:20 a.m.