

JUZGADO VEINTISIETE CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá D. C. Marzo veinticuatro de dos mil veinte.

**Ref: tutela de YOHANA PAOLA SIBOCHE
LARGO contra TELEPERFORMANCE
COLOMBIA S.A.S.**

Procede el Despacho en esta instancia a decidir la impugnación que formuló la parte demandante, contra el fallo de tutela de Febrero 12 de 2020, proferido por el Juzgado Veintiséis Civil Municipal de esta ciudad, dentro de la **ACCION DE TUTELA** que promovió contra TELEPERFORMANCE COLOMBIA S.A.S.

1º. ANTECEDENTES.

Pretende la accionante obtener la protección de los derechos fundamentales a la salud, a la vida, al Trabajo, a la seguridad social, a la Estabilidad laboral Reforzada y Debilidad Manifiesta, que indica están siendo vulnerados por la sociedad demandada.

La parte accionante en síntesis arguye como fundamentos de la pretensión: que ingreso a trabajar a la sociedad aquí accionada el 27 de septiembre de 2017 mediante contrato a término fijo como asesora de servicios.

Que cuando ingreso a trabajar su estado de salud era optimo según examen medico de ingreso, y durante la relación laboral comenzó a sentir dolores en la muñeca del miembro superior izquierdo, acudiendo a Salud Total Eps dándosele un diagnóstico de Ganglion y de enfermedad profesional.

Que no obstante a sus quebrantos de salud le fue notificada el 7 de diciembre de 2019 la terminación del contrato de trabajo por justa causa, argumentando que el 6

de octubre de 2019 hubo un reporte por parte del área donde laboraba, poniendo en conocimiento la comisión de un error de procedimiento ya que sin autorización había colgado una llamada y había elevado su tono de voz.

Dice que una vez notificada de la terminación del contrato, presento recurso de apelación, el cual se resolvió en su contra manteniendo la decisión.

Solicita que a través de este mecanismo se decrete la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, y que se ordene a la empresa TELEPERFORMANCE COLOMBIA SAS que mantenga vigente su relación laboral sin solución de continuidad, en el mismo cargo que viene desempeñando y en las mismas condiciones, incluyendo la afiliación al sistema de seguridad social Integral.

Por haber correspondido el conocimiento de la tutela al Juzgado Veintiséis Civil Municipal de Bogotá, previo reparto, fue admitida mediante providencia de enero 31 de 2020, vinculando a la Eps Salud Total, al Ministerio de Trabajo y a la Ips Virrey Solis donde se dispuso oficiar a las partes accionadas para que en el término de 2 días, se pronunciaran sobre los hechos materia de la tutela.

El extremo pasivo, hizo uso del derecho de defensa que le asiste, dando respuesta así:

IPS VIRREY SOLIS

Indica en su respuesta que no hay legitimación por pasiva ya que lo pedido en tutela va dirigido a la empresa accionada y por tanto solicita se le desvincule.

MINISTERIO DE TRABAJO

Solicita se declare improcedente lo pedido en tutela por falta de legitimación en la causa por pasiva, que no ha recibido solicitud alguna de autorización de despido de la accionante y que por tanto no se pronuncia sobre los hechos por carecer de elementos de juicio para ello.

SALUD TOTAL EPS

Solicita se deniegue la tutela por falta de legitimación por pasiva ya que Salud Total no es la llamada a garantizar el reconocimiento de las prestaciones reclamadas por cuanto que la única responsable es Teleperformance Colombia Sas.

TELEPERFORMANCE COLOMBIA S.A.S.

Indica en su respuesta que la empresa no esta vulnerando derecho alguno a la accionante ya que al momento de la terminación del contrato de trabajo la accionante no se encontraba incapacitada ni con recomendaciones o restricciones médicas, por el contrario se encontraba ejerciendo sus funciones de manera normal.

Dice que no hay evidencia que la accionante haya radicado en la empresa recomendaciones o restricciones medicas, que de los documentos aportados con la petición de tutela no hay radicado alguno de la empresa. Que además la accionante cometió una falta disciplinaria, la cual fue investigada, llamándosele a rendir descargos y en cuya diligencia reconoció la falta en la cual incurrió, por tanto al comprobarse la falta tuvo como consecuencia la terminación del contrato por justa causa. Manifiesta que se opone a las pretensiones de la tutela, ya que la empresa siempre respeto la relación laboral. Solicita la improcedencia de la tutela.

El Juzgado 26 Civil Municipal de Bogotá, mediante sentencia de fecha 12 de febrero de 2020 negó el amparo de los derechos fundamentales incoados por el accionante por cuanto la terminación de la relación laboral fue por una falta disciplinaria mas no por el estado de salud de la peticionaria.

2°. CONSIDERACIONES DE SEGUNDO GRADO.

La Constitución Nacional en su artículo 86 estableció la acción de tutela, a fin de que toda persona pueda reclamar en todo tiempo y lugar, mediante un procedimiento breve y sumario la protección inmediata de

sus derechos constitucionales fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, o de particulares en casos excepcionales.-

Respecto de los derechos fundamentales alegados en la presente acción, como son:

La Estabilidad Laboral Reforzada

Conviene indicar que en la sentencia **SU-049 de 2017** la Sala Plena de la Corte Constitucional, estableció que la estabilidad laboral reforzada cubre a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

Indica la alta corporación en sentencia T-041 de 2019: “Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: “i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.**”

En el caso materia de estudio no hay lugar a la estabilidad laboral reforzada, por cuanto el despido de la trabajadora no tuvo como consecuencia enfermedad que padeciera, o le impidiera ejercer sus labores sino una falta disciplinaria, violatoria al reglamento de trabajo, la cual fue investigada mediante procedimiento interno de la empresa, llamando a la trabajadora a rendir descargos, en cuya diligencia hubo por parte de ella reconocimiento a la falta en la cual incurrió. Lo anterior dio lugar a la terminación del contrato por justa causa.

Por parte de la empresa no hubo vulneración a los derechos invocados por la accionante, por cuanto la empresa hizo el tramite disciplinario llamando a la accionante a rendir descargos, ejerciendo así el debido proceso por parte de la empresa accionada y en el tramite en donde la accionante tuvo la oportunidad de ejercer su derecho de defensa.

Por consiguiente el fallo que en via de impugnación se ha estudiado debe confirmarse toda vez que se ajusta a normas legales y constituciones y no amerita revocatoria ni nulidad alguna.

3°.- CONCLUSIÓN.

Con sustento en lo anteriormente considerado y razonado, se confirmara el fallo materia de impugnación, mediante el cual se negó la tutela.-

4°.- DECISIÓN DE SEGUNDO GRADO.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Veintisiete Civil del Circuito de Bogotá, D. C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

Primero: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia de tutela proferida por el Juzgado 26 Civil Municipal de Bogotá de fecha 12 de febrero de 2020.

Segundo: Notifíquesele a las partes este fallo por el medio más expedito.

Tercero: Envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

La Juez.

MARIA EUGENIA PALARDO CASALLAS.

