

ANÁLISIS DE LAS GARANTÍAS A LA ESTABILIDAD LABORAL U OCUPACIONAL
REFORZADA COMO HERRAMIENTAS PARA TRABAJADORES QUE PADECEN
ENFERMEDADES MENTALES



ANGIE CATALINA CUINTACO ESTUPIÑAN,
DANIEL JULIAN VELASQUEZ LARA



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE DERECHO
VILLAVICENCIO

2024

ANÁLISIS DE LAS GARANTÍAS A LA ESTABILIDAD LABORAL U OCUPACIONAL
REFORZADA COMO HERRAMIENTAS PARA TRABAJADORES QUE PADECEN
ENFERMEDADES MENTALES

ANGIE CATALINA CUINTACO ESTUPIÑAN,
DANIEL JULIAN VELASQUEZ LARA

Monografía de grado presentado como requisito para optar al título de Abogado/a

Asesor (a)
PhD. MANUEL MAURICIO MORENO VILLAMIZAR
Doctor en Derecho

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE DERECHO
VILLAVICENCIO

2024

Autoridades Académicas

P. Álvaro José ARANGO RESTREPO, O.P.

Rector General

P. Mauricio Antonio CORTÉS GALLEGO, O.P.

Vicerrector Académico General

P. José Antonio BALAGUERA CEPEDA, O.P.

Rector Seccional Villavicencio

P. Adrián Mauricio GARCÍA PEÑARANDA, O.P.

Vicerrector Académico Seccional Villavicencio

Mg. Julieth Andrea SIERRA TOBÓN

Secretaria General Seccional Villavicencio

Mg. Rodrigo CORTES BORRERO

Decano de la Facultad de Derecho

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mi abuela materna Rosana, quien siempre creyó en mí y en este proyecto de ser abogada algún día. A mis padres Julián y Adriana, quienes siempre me enseñaron que los grandes esfuerzos, traen grandes recompensas y que nunca me dejaron desfallecer y que me apoyan en todo.

Angie Cuintaco

Este trabajo se dedica principalmente a mis padres, quienes siempre han depositado su confianza en mí, son quienes me inculcaron que en la vida se deben ganar con dedicación y esfuerzo. A mis abuelos maternos por siempre creer en mí y guiarme por el buen camino.

Daniel Velásquez

Agradecimientos

Queremos extender nuestro más sincero agradecimiento a quien fue nuestro profesor y tutor de proyecto, **DR. MANUEL MAURICIO MORENO VILLAMIZAR**, por su paciencia, su calidez, su experiencia y sabiduría, los cuales sirvieron como bases del presente proyecto y de nuestra formación como profesionales. Su guía y apoyo nos motivó a avanzar en nuestra investigación para culminar con el presente documento.

A nuestros docentes, quienes con su experiencia y a través de la enseñanza fortalecieron nuestro deseo de lograr ser excelentes profesionales y algún día lograr todo lo que nos hemos propuesto.

Al **DR. RODRIGO CORTEZ BORRERO**, por su diligencia, su calidez y su apoyo. A su vez por ser motivo de inspiración al siempre impulsarnos a ser activos en el área de la investigación y actualizarnos constantemente en el derecho, al ser esta una carrera cambiante.

Tabla de contenido

Resumen	7
Abstract.....	8
Introducción.....	9
1. Trastornos mentales de origen laboral.....	10
1.1. Definición de trastornos mentales.....	10
1.2. Causas de trastornos mentales de origen laboral	10
1.3. Trastornos mentales de origen laboral	10
1.3.1 Trastorno de ansiedad	11
1.3.2 Trastorno de depresión.....	11
1.3.3 Estrés Laboral	11
2. Garantías laborales	13
2.1. Estabilidad laboral reforzada	13
3. Jurisprudencia y normatividad nacional.....	15
3.1. Sentencia T 494 de 2018, de la Corte Constitucional.....	15
3.2. Sentencia T-424 de 2022, Corte Constitucional	18
Conclusiones.....	22
Referencias bibliográficas	23

Resumen

La siguiente monografía, es producto de una recolección y análisis de criterios técnicos emitidos por organizaciones nacionales, internacionales y las Altas Cortes Colombianas en sus intervenciones y sentencias, la cual busca que los trabajadores víctimas de despidos, desmejoras y traslados injustificados, con una preexistencia de un trastorno mental, encuentren las herramientas para proteger sus derechos laborales bajo la figura jurídica de la estabilidad laboral u ocupacional reforzada a través de los conceptos, beneficios y procedimientos.

En Colombia, todas las personas que ejerzan una labor para un tercero con o sin vinculación laboral y que se encuentran en estado de debilidad manifiesta a causa de padecer alguna enfermedad o trastorno mental que le impidan o dificulten realizar sus funciones con normalidad, están amparados bajo las figuras jurídicas denominadas – Estabilidad laboral reforzada y Estabilidad ocupacional reforzada, la mencionada inicialmente es una garantía constitucional para los trabajadores con vinculación laboral y la última es una protección para las personas que ejercen bajo figuras contractuales diferentes al contrato de trabajo.

Palabras clave: Igualdad, Salud Mental, Bienestar en el trabajo, Limitación mental, estabilidad laboral reforzada, estabilidad ocupacional reforzada.

Abstract

The following monograph is the product of a collection and analysis of technical criteria issued by national and international organizations and the Colombian High Courts in their interventions and sentences, which seeks to ensure that workers who are victims of dismissals, demotions and unjustified transfers, with a preexisting mental disorder, find the tools to protect their labor rights under the legal figure of labor or occupational stability reinforced through concepts, benefits and procedures.

In Colombia, all people who perform work for a third party with or without employment ties and who are in a state of manifest weakness due to suffering from an illness or mental disorder that prevents or makes it difficult for them to perform their duties normally are covered under the legal figures called – Reinforced labor stability and Reinforced occupational stability, the one mentioned initially is a constitutional guarantee for workers with employment ties and the last is a protection for people who work under contractual figures other than the contract. of work.

Keywords: Equality, Mental Health, Well-being at work, Mental limitation, reinforced job stability, reinforced occupational stability.

Introducción

La salud mental está tomando gran importancia en el mundo, dadas las afectaciones que causa a todos los ciudadanos sin mediar, edad, raza, género o condición, es por ello que la Corte Constitucional ha reiterado en varias ocasiones que el derecho a la salud mental es una garantía irrenunciable, que debe ser protegida de forma oportuna, continua y eficaz, sin que ninguna entidad o autoridad objete o interrumpa la prestación de servicios para el debido tratamiento y/o prevención de estas afectaciones.

Colombia, es un país donde las personas suelen tener poco conocimiento acerca de las leyes que rigen nuestro ordenamiento jurídico, en el caso especial de los trabajadores que padecen enfermedades de salud mental, se ha observado que cuando ellos han sido víctimas de despidos, desmejoras o traslados injustificados, en muchos casos han dado poco o ningún uso a las herramientas jurídicas que protegen su estado de vulnerabilidad en salud mental y les permite acortar largos procesos judiciales.

Para este estudio, nos enfocaremos en la recolección y análisis de conceptos, criterios, sentencias y opiniones que han sido emitidos por diferentes Organizaciones nacionales, internacionales y las Altas Corte Colombianas, con el propósito de reunir en un solo documento los fundamentos jurídicos para que un trabajador que padece algún trastorno en su salud mental, que afecta de forma total o parcial el cumplimiento de sus funciones laborales, pueda defender sus derechos. Dichos fundamentos jurídicos fueron analizados desde la perspectiva del cumplimiento de las garantías laborales denominadas; estabilidad laboral reforzada y estabilidad ocupacional reforzada.

1. Trastornos mentales de origen laboral

En esta primera parte vamos a analizar los conceptos que han dado Organizaciones nacionales e internacionales a cerca de los trastornos mentales, enfocándonos específicamente en los más comunes de origen laboral

1.1. Definición de trastornos mentales

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), los trastornos mentales son una alteración clínicamente significativa de la cognición, la regulación de las emociones o el comportamiento de un individuo. Pueden ocurrir en un corto período de tiempo, aparecer y desaparecer o en algunos casos llegan a ser de larga duración, afectando la capacidad del individuo de relacionarse con los demás y la forma de desarrollar sus actividades comunes.

El trastorno mental también está definido en la Ley 1616 de 2013, artículo 5 numeral 5; como una alteración de los procesos cognitivos y afectivos del individuo en su desarrollo con la comunidad que lo rodea. Este trastorno se manifiesta en el razonar, actuar, reconocer la realidad y adaptarse a la vida en sociedad.

1.2. Causas de trastornos mentales de origen laboral

Las personas son propensas a padecer trastornos mentales debido al estrés, el cansancio, la frustración, la inseguridad y demás situaciones que se presentan en la vida cotidiana. Actualmente los riesgos a la salud mental en el trabajo están relacionados con el entorno y las condiciones tales como cargas excesivas, jornadas extensas e inflexibles, falta de medidas de seguridad, mala convivencia entre compañeros, discriminación, exclusión y remuneración injusta.

1.3. Trastornos mentales de origen laboral

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo y estudios realizados durante los últimos años, los trastornos mentales más comunes en la población trabajadora son:

1.3.1 Trastorno de ansiedad

El artículo 13.4.3 del Decreto 1507 de 2014 describe los trastornos de ansiedad en los siguientes términos:

El trastorno de la ansiedad generalizada está caracterizado por un estado persistente de ansiedad y preocupación excesivas en relación con una amplia gama de situaciones, acontecimientos o actividades, con una duración de por lo menos seis meses. Esta ansiedad o preocupación se asocia con la presencia de por lo menos tres de los siguientes síntomas: 1. Inquietud o impaciencia. 2. Fatigabilidad fácil. 3. Dificultad para concentrarse o tenerla mente en blanco. 4. Irritabilidad. 5. Tensión muscular. 6. Alteraciones del sueño. Lo que determina la gravedad de la deficiencia producida por las diferentes formas de crisis de angustia, es la frecuencia e intensidad de las mismas, así como el hecho de que el factor desencadenante de estas forme parte de la vida habitual y cotidiana. de la, persona. Adicionalmente, la gravedad, está dada por la intensidad o persistencia de las conductas de evitación que en los casos más graves puede llevar al aislamiento del individuo y hasta el confinamiento en su propia casa. Estos trastornos en ningún caso dan lugar a deterioro de la actividad mental.

1.3.2 Trastorno de depresión

La OMS (Organización Mundial de la Salud) y la OPS (Organización Panamericana de la Salud), definen la depresión como:

una enfermedad que se caracteriza por una tristeza persistente y por la pérdida de interés en las actividades con las que normalmente se disfruta, así como por la incapacidad para llevar a cabo las actividades cotidianas, durante al menos dos semanas. Las personas con depresión suelen presentar varios de los siguientes síntomas: pérdida de energía; cambios en el apetito; necesidad de dormir más o menos de lo normal; ansiedad; disminución de la concentración; indecisión; inquietud; sentimiento de inutilidad, culpabilidad o desesperanza; y pensamientos de autolesión o suicidio.

1.3.3 Estrés Laboral

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud), define el estrés laboral como:

Es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. Pero generalmente cuando las personas están estresadas por el trabajo pueden estar cada vez más angustiadas e irritables, son incapaces de relajarse o concentrarse, tienen dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones, disfrutan cada vez menos de su trabajo y se sienten cada vez menos comprometido con este, se sienten cansados, deprimidos e intranquilos, tienen dificultades para dormir y son propensos a sufrir problemas físicos graves como: cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza, entre otros.

2. Garantías laborales

2.1. Estabilidad laboral reforzada

La estabilidad laboral reforzada, es una garantía constitucional y procesal que protege a los trabajadores que padecen alguna afectación en su salud, A su vez, se entiende que la estabilidad laboral reforzada consiste en el derecho a conservar el empleo, a no ser despedido debido a su situación de vulnerabilidad, a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y a que la autoridad laboral competente, es decir, el Ministerio del Trabajo sea quien autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse este procedimiento, el despido sea declarado ineficaz; Esto de acuerdo a la sentencia SU – 049 de 2017 emitida por la Corte Constitucional.

2.2. Estabilidad ocupacional reforzada

La estabilidad ocupacional reforzada es una garantía laboral que ampara a aquellos trabajadores que gozan de un vínculo laboral diferente al contrato de trabajo, esta figura protege al trabajador de no ser despedido, desmejorado o trasladado de su lugar de trabajo por motivos de afectación en su salud, las cuales dificulten o limiten la realización de sus funciones laborales, aquellas personas que cuenten con una pérdida de capacidad laboral calificada por los órganos competentes, y a quienes se encuentran a una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que perjudique de manera notoria el desempeño de sus función, según lo expresa la Corte Constitucional en la sentencia SU – 049 de 2017.

2.3 Violación a la estabilidad laboral u ocupacional reforzada

Al ser estas una garantía laboral, protege en todo momento a un trabajador que se encuentre en estado de debilidad manifiesta a causa de gravámenes en su estado de salud, más puntualmente en este caso en su salud mental, algunos empleadores o colaboradores han querido vulnerar los

derechos laborales de estos trabajadores y desconocen las figuras jurídicas de la estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada, al cometer actos tales como:

- Despedir a un trabajador padeciente de trastornos mentales sin justa causa, por lo cual se entendería como un móvil discriminatorio.
- No solicitar la autorización de la Oficina del Trabajo, para despedir al trabajador víctima de una afectación en su salud mental.
- El empleador tenga conocimiento del estado de debilidad manifiesta.
 - En el caso de tener justa causa, el empleador debe solicitar la autorización al Ministerio del Trabajo, explicando y comprobando la causa objetiva del despido del trabajador con trastornos mentales.

En el caso de la comisión de algunos de los actos antes descritos, y que se le vulneren los derechos a este trabajador y sea despedido, desmejorado o trasladado sin justa causa y se pruebe que la verdadera razón es debido a su situación de su debilidad manifiesta en relación con su salud mental, las actuaciones realizadas por el empleador tendrán las siguientes consecuencias:

- La desvinculación será ineficaz, es decir, este acto no tendrá el efecto deseado.
 - El empleador se verá obligado al reintegro del trabajador en un cargo igual o mejor al que ocupaba el trabajador en el momento de su despido.
- El empleador deberá pagar una indemnización equivalente a 180 días de salario al trabajador.
- El empleador deberá cancelar al trabajador sus salarios y prestaciones dejados de percibir desde el momento del despido hasta cuando sea reincorporado.

3. Jurisprudencia y normatividad nacional

En diferentes sentencias y a través del tiempo, las Altas Cortes Colombianas, han elevado precedentes acerca de los temas antes mencionados, las cuales se tomaron como ejemplos para este proyecto, las cuales procedemos a enunciar y de forma breve mencionar, como fundamento jurídico para lo antes expuesto.

3.1. Sentencia T 494 de 2018, de la Corte Constitucional

En este caso el señor Jaiber Bernal, se vinculó laboralmente en el año 2013 con la empresa Ventas y Servicios S.A. mediante contrato de trabajo a término indefinido, al momento de ingresar se le realizaron los exámenes médicos pertinentes que demostraron que era apto para trabajar. En el año 2016, el señor Jaiber fue diagnosticado con trastorno mixto de ansiedad y depresión, para controlar esta patología tenía que asistir constantemente a citas médicas y en otras ocasiones al servicio de urgencias para que allí le controlaran episodios clínicos que llegaron a ser constantes.

En el año 2017, en el mes de octubre, la empresa solicitó al señor Jaiber a una diligencia de descargos por un proceso disciplinario que se había iniciado en su contra por “no haber atendido las metas comerciales asignadas para los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2017”. En dicha actuación el señor Jaiber, afirmó que su desempeño laboral se vio afectado por la constante variación en la dosis de sus medicamentos psiquiátricos, los cuales afectaban su estabilidad física y por consiguiente el desarrollo de sus funciones laborales.

En el mismo mes, la empresa informa al señor Jaiber la terminación del vínculo laboral de manera unilateral y con justa causa, debido a la comisión de una falta grave por el “reiterado e injustificado incumplimiento de sus compromisos profesionales y contractuales propios del cargo asignado”.

A causa de los hechos anteriores, el señor Jaiber sufrió una crisis de ansiedad por lo que tuvo que ser llevado por urgencias a un centro de salud, donde tuvieron que hospitalizarlo. Después de esto, fue trasladado a otro centro de salud donde lo internaron en el área de psiquiatría al evidenciar “alto riesgo de agitación, así como de auto y/o hetero agresión”.

En el mes de noviembre, el señor Jaiber fue dado de alta con un diagnóstico de “trastorno de ansiedad no especificado”, este hecho se lo comunicó a la empresa con quien había trabajado.

Por todas estas razones el señor Jaiber, presento una acción de tutela para proteger sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, salud, integridad personal, mínimo vital, vida digna y debido proceso; basada en que su empleador tuvo que solicitar una autorización la Oficina del Trabajo para poder despedirlo, para que sea esta autoridad quien estudie el caso y analice la situación del señor Jaiber de sujeto de especial protección en razón de su salud mental; con la presentación figura jurídica buscaba el reintegro a su lugar de trabajo o a un cargo igual o superior al que venía desempeñando, además del pago de los salarios dejados de percibir, el cual utilizaba para el sostenimiento de sus hijos menores de edad y por ultimo que la empresa se abstenga de ejercer acciones o conductas que agraven su estado de salud en el momento de su reintegro a la compañía.

El caso llego al Juzgado y el 7 de febrero de 2018, se le notificó a la empresa demandada para que ejerciera el derecho de defensa y contradicción.

La empresa Ventas y Servicios S.A., contesto a la demanda, solicitando negar el amparo por no encontrar vulnerados ninguno de los derechos fundamentales del señor Jaiber, indico que al trabajador se le inicio un proceso disciplinario por las reiteradas omisiones de sus obligaciones laborales, de este proceso el señor Jaiber tuvo conocimiento en todo momento, así como de los cargos que se motivaron dicho procedimiento, durante el mismo el trabajador tuvo la oportunidad de presentar descargos, presentar y controvertir las pruebas que considerara pertinentes para ejercer su defensa, la decisión del caso no tuvo sanción alguna para el trabajador pero sí se dispuso a la terminación del contrato por justa causa, según el artículo 7 de 2351 de 1965, es decir, por el omitir las metas comerciales propias de su cargo en los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2017 lo que, por demás, se erigió en una falta grave y en un desconocimiento de los deberes que le asistían conforme al Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Prácticas Comerciales. En conclusión, la demandada afirmo no necesitar autorización del Ministerio del Trabajo, porque si contaba con una causa objetiva, constable y ajena a la situación de salud del empleado. Además de afirmar que el señor Jaiber, nunca notifico a la empresa su estado de salud, ni allego soportes médicos donde constara que dadas sus condiciones de salud se veía imposibilitado o limitado para el correcto ejercicio de sus funciones laborales, y afirma que solo conoció de la condición del señor Jaiber con posterioridad a su despido.

En primera instancia el Juzgado, fallo a favor de la empresa Ventas y Servicios S.A., bajo los siguientes argumentos:

(i) “no se acreditó que al momento del despido el trabajador estuviese incapacitado, hospitalizado o con recomendaciones laborales y tampoco se demostró que sus presuntas afecciones hubieren sido la causa de su bajo rendimiento en la Empresa. En estas condiciones no se requería de la autorización de la Oficina del Trabajo para proceder a su desvinculación y (iii) no se evidenció que hubiera existido un acto discriminatorio, asociado a su condición de salud, sino un conflicto laboral relacionado con la terminación unilateral del contrato con justa causa, asunto que corresponde dirimir al juez laboral”

La Corte Constitucional en su análisis y solución del caso concreto, encontró que el señor Jaiber tenía un diagnóstico de “*trastorno mixto de ansiedad y depresión*”, situación que fue puesta en conocimiento del empleador, al notificarle por escrito sobre sus limitaciones físicas y psicológicas, y sus constantes episodios de cefalea intensa, sensación de vértigo, visión borrosa, desorientación, estrés y ataques de ansiedad.

Para la Corte, es claro que durante la vinculación laboral el señor Jaiber estaba en un estado de debilidad manifiesta por razón de su enfermedad, la cual era de conocimiento del empleador, y que el proceso disciplinario que inició la empresa en contra del demandante por el incumplimiento de sus funciones nunca tuvo en cuenta la precaria condición de salud, agravada por constante tensión en la oficina, es decir que todos estos factores llevaron a que naturalmente el rendimiento del señor Jaiber no fuera el más óptimo y que sus metas no fueran las más adecuadas o las esperadas por la empresa.

Las afecciones de salud del accionante estuvieron presentes hasta el momento del despido, lo cual llevaba a que la empresa y el empleador no necesitaran de pruebas documentales o dictámenes dado que era evidente el mal estado de salud del trabajador.

Todo lo antes mencionado confirma que el estado de salud mental del trabajador fue razón determinante para la terminación de su vinculación laboral, y esta se hizo sin la debida autorización de la Oficina del Trabajo, la empresa durante el proceso no desvirtuó que la desvinculación era por la salud del trabajador y mucho menos probó la existencia de una razón objetiva para la terminación del contrato, por lo cual se entiende que la verdadera razón fueron las afecciones en la salud mental del señor Jaiber.

La corte revoco la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado, el cual declaro improcedente la acción de tutela, y en su lugar concedió el amparo del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del accionante, declaro la ineficacia de la terminación de la relación laboral existente entre la empresa Ventas y Servicios S.A. y el señor Jaiber Alfonso Bernal Linares, ordeno que el trabajador debía ser reintegrado y reubicado, previo concepto del área de medicina laboral, en un cargo u oficio que preserve y atienda su estado de salud y sobre todo potencialice su desempeño profesional, ordeno el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de la desvinculación y hasta el momento que se haga efectiva la reintegración y por último el pago de una indemnización de 180 días de salario.

3.2. Sentencia T-424 de 2022, Corte Constitucional

La señora Janneth García interpuso acción de tutela como medida de protección de sus derechos fundamentales, los cuales argumenta que fueron vulnerados por BANCOLOMBIA S.A.

En los hechos de la tutela señaló que empezó a laborar en la Corporación Nacional de Ahorro y Vivienda (CONAVI), desde el día 8 de febrero de 1998. Posteriormente esta se fusionaría con BANCOLOMBIA S.A. la señora Janneth menciona que su vínculo laboral fue a través de un contrato de trabajo a término indefinido con un cargo de asesora comercial nivel II.

La accionante menciona además que, en 2017 empezó a sufrir problemas en su salud y fue diagnosticada con trastorno de ansiedad paroxística episódica. La señora agrego que en 2020 le diagnosticaron COVID-19 lo cual empeoro su salud a causa de la patología ya existente.

La señora Janneth comenta que su empleador BANCOLOMBIA S.A. tenía conocimiento de su estado mental, que incluso habían recibido instrucciones de cómo tratarla por parte de organizaciones de medicina laboral y que, además, en julio del 2020 fue valorada por una psicóloga ocupacional enviada por BANCOLOMBIA S.A. la cual recomienda realizar ajustes temporales relacionados con la baja exposición de factores psicosociales en su rol, así como seguimiento a la evolución del estado de salud. Teniendo en cuenta la recomendación la señora Janneth fue reubicada en otra sucursal. Después de esto continuo asistiendo a más valoraciones, siendo la ultima el día 20 de mayo del 2021 donde le hicieron estas recomendaciones i) estudiar la posibilidad de incluir a la empleada en la matriz de movilidad,) brindarle retroalimentación de forma asertiva y oportuna, iii) facilitar la asistencia de la colaboradora a citas de valoración y tratamiento para su condición de

salud, iv) continuar propiciando condiciones psicosociales protectoras de índole intralaboral con énfasis en ambiente de relaciones sociales saludables, que funcionen como red de apoyo.

La accionante señaló 2 de junio del 2021 fue citada a descargos por el Banco, conforme al artículo 25 de la convención colectiva 2020-2023 que se llevaría a cabo el 10 de junio siguiente para que rindiera explicaciones sobre “(...) posibles y presuntas irregularidades en el manejo de información sensible, uso inadecuadas (sic) de las herramientas de trabajo y conflicto de interés con una cliente de la Organización (...)”

Al estar incapacitada ese día fue citada para el 26 de julio de 2021 para rendir descargos el próximo 30 de julio de 2021, además agregaron un cargo sobre la queja de un cliente por rechazo a solicitud de cambio de modalidad de UVR a pesos de crédito hipotecario.

La accionante sostiene que el trámite surtido de deescargos vulnero el debido proceso y aduce que el banco tiene una persecución en su contra a causa de su condición de salud. Además, advierte que en dicha audiencia de descargos volvió a mencionar su condición de salud ya conocida por BANCOLOMBIA S.A.

El día 13 de agosto de 2021 BANCOLOMBIA S.A, comunico a la señora Janneth la decisión de terminar el contrato de trabajo con justa causa, con base al acta del 30 de junio. La señora Janneth aduce que se le vulnero su derecho al debido proceso ya que no fueron probadas las acciones por las que fue citada a descargos, además de que no se probó que existencia de algún perjuicio hacia el banco. Por esto y más, la señora sostiene que su despido se debe una persecución a razón de su estado de salud y que sus incapacidades. También argumenta que en todos los años que trabajo con la entidad nunca le llamaron la atención y siempre se destacó por la excelencia de su trabajo.

La señora Janneth también sostiene que a pesar de que BANCOLOMBIA tenía conocimiento de su estado de salud, nunca pidió permiso al ministerio de trabajo para poder despedirla.

Con fundamento en lo anteriormente expuesto la accionante solicitó el amparo transitorio de sus derechos y que, en consecuencia, se ordene a la entidad accionada su reintegro laboral a un cargo de igual o superior jerarquía de acuerdo con su capacidad y las recomendaciones médicas. También pidió el pago de sus salarios y prestaciones dejados de percibir, así como los aportes de seguridad social no realizados y la indemnización correspondiente a 180 días por no haberse solicitado autorización del Ministerio del Trabajo, considerando su estado de debilidad manifiesta.

En primera instancia el juzgado Décimo Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Bogotá D.C. declaró improcedente la acción de tutela, sustentó su decisión en que las recomendaciones sobre su salud mental no generaron lo suficiente para pérdida de capacidad laboral, también que no existe un riesgo claro a la salud de Janneth al padecer de este trastorno y que se respetó el debido proceso al citar a descargos a la accionante.

Por intermedio de apoderado, solicitó revocar en su integridad el fallo anterior y la protección de los derechos invocados. Consideró que el juzgado incurrió en errores de hecho y de derecho al desconocer los antecedentes que motivaron la acción, así como el deterioro progresivo de la salud de la extrabajadora, sus continuas incapacidades y recomendaciones debido a su estado de indefensión. Fundamentó su escrito en las sentencias de la Corte Constitucional sobre la protección a la estabilidad laboral reforzada del trabajador frente al trato discriminatorio por parte del empleador.

En segunda instancia Mediante sentencia del 10 de febrero de 2022, el Juzgado Veinte Penal del Circuito con funciones de conocimiento de Bogotá D.C. confirmó el fallo de primera instancia

Se hizo solicitud de revision el 8 de marzo de 2022, por considerar violatorios de sus derechos los fallos de primera y segunda instancia. Además de reiterar las pretensiones de la demanda, insistió en que no fue valorado su estado de salud, ni se reconoció la enfermedad agresiva y progresiva que la aqueja, a pesar de que su historia clínica obra en el expediente, Considera inaceptable un examen de egreso con resultado satisfactorio, que se limitó a evaluar su estructura física cuando su padecimiento es un trastorno mental. Afirmó que la única realidad al momento de su despido es que después de 23 años de trabajo, al “(...) banco ya no le sirvo pues no puedo rendir a más del ciento treinta por ciento (130%) como ya los había acostumbrado y ser premiada a partir de generar gran utilidad para la institución. Y en mi caso con una enfermedad irreversible y en total estado de indefensión.”

A través de las sentencias T- 434 de 2020, la T- 1040 DE 2001, LA SU-049 DE 2017 la corte identificó elementos importantes para tener en cuenta a la hora de revisar casos de este tipo y que sirven como guías a jueces a los jueces tutelares. Estos elementos son i) los síntomas notorios de la enfermedad, ii) el diagnóstico de la enfermedad antes del despido, iii) las incapacidades y recomendaciones laborales, iv) el despido durante un periodo de incapacidad laboral, y v) los indicios que evidencian la asistencia del trabajador a citas médicas previas al despido, entre otros. Como lo ha sostenido la Corte reiteradamente, la presunción puede ser desvirtuada en el proceso

de tutela, pero la carga de la prueba corresponde al empleador, y debe probar el desconocimiento de la enfermedad o discapacidad y acreditar la existencia de una causa objetiva para terminar la relación de trabajo. Además, añadió que el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta por motivos de salud no se predica únicamente de aquellas que han obtenido un dictamen de pérdida de capacidad laboral, moderada, severa o profunda. Se extiende también a quienes sufren enfermedades que les dificulta sustancialmente el desempeño regular de sus funciones, considerando el riesgo que estas personas corren de perder su trabajo por motivos de exclusión social, lo que supone un trato discriminatorio por razones de salud

Teniendo en cuenta lo expuesto la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional de la República de Colombia revoco la sentencia de segunda instancia y ordeno i) reintegre a la accionante al cargo que venía ocupando o a uno de igual jerarquía, que se ajuste a su condición de salud mental actual. De mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, la vinculación solo podrá terminarse, previa autorización del Ministerio de Trabajo o por decisión de autoridad competente, i) en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, pague a la accionante los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el 13 de agosto de 2021, sumas que deberán ser indexadas hasta la fecha del pago.

Conclusiones

La salud mental de los trabajadores ha ganado campo de importancia ante las entidades de salud como en los entes de regulación laboral por tanto esta monografía instruye a los actores del mercado laboral a enfatizar en la solución de problemáticas laborales donde las afectaciones a la salud mental de los trabajadores se vean minimizadas, presentando alternativas de solución bajo argumentos jurídicos establecidos

La estabilidad laboral reforzada (Para aquellos trabajadores que tienen contrato de trabajo) y la estabilidad ocupacional reforzada (Para aquellos trabajadores que no tienen contrato de trabajo, pero si un contrato de prestación de servicios o de aprendizaje), son garantías que pueden utilizar como fundamento jurídico las personas que padezcan algún trastorno mental, diagnosticado que les dificulte o impida la realización de sus actividades laborales y como consecuencia hayan sido despedidos, desmejorados o trasladados de su lugar de trabajo sin justa causa.

El trabajador víctima de un despido a causa de un trastorno mental, tendrá la posibilidad de presentar bajo los fundamentos jurídicos de estabilidad laboral reforzada y estabilidad ocupacional reforzada (según el tipo de vinculación laboral) una demanda por despido sin justa causa ante un juzgado laboral, y solicitarle al juez condene el pago de las prestaciones sociales y salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta la reincorporación a la empresa, el pago de la indemnización de 180 días de salario y el reintegro a la empresa en un cargo igual o superior al que ejercía el trabajador en el momento de su despido.

Es fundamental que los empleadores reconozcan de manera clara las garantías con que cuentan los trabajadores para la protección de sus derechos en situaciones de vulnerabilidad por afectaciones en la salud mental, así podrá tomar medidas preventivas que eviten pleitos judiciales que impliquen detrimentos patrimoniales para la empresa.

Para los estudiantes y profesionales del derecho es muy importante tener clara la aplicación de las figuras jurídicas estabilidad laboral reforzada y estabilidad ocupacional reforzada en casos particulares vinculados con trabajadores padecientes de trastornos mentales que hayan sido víctimas de vulneración de sus derechos laborales

Referencias bibliográficas

- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_procedimental_laboral.html
- Colombia. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. 4a ed. Legis.
- Congreso de la República de Colombia. (27, febrero de 2013). Ley 1618 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Diario Oficial No. 48.717 http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1618_2013.html
- Congreso de la República de Colombia. (31, julio de 2009). Ley 1346 de 2009. Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. Diario Oficial No. 47.427. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1346_2009.html
- Congreso de la República de Colombia. (7, febrero de 1997). Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 42.97. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html
- Corte Constitucional de Colombia. (04, mayo de 2023). Sentencia T-424. Magistrada ponente: Diana Fajardo Rivera. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-424-22.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2, febrero de 2017). Sentencia SU-049. Magistrado ponente: María Victoria Calle Correa. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/su049-17.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (21, junio de 2016). Sentencia T-320. Magistrado ponente: Alberto Rojas Rios. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-320-16.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (29, noviembre de 2022). Sentencia T-135. Magistrada ponente: Diana Fajardo Rivera. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/T-135-23.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (9, marzo de 2022). Sentencia SU-087. Magistrado ponente: José Fernando Reyes Cuartas.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/SU087-22.htm>

Corte Suprema de Justicia, Colombia. (2021). Sentencia SL-1236. Sala de Casación Laboral. CSJ.

Corte Suprema de Justicia, Colombia. (9, agosto d 2017). Sentencia SL-1236. Magistrado Ponente:

Clara Cecilia Dueñas Quevedo. Sala de Casación Laboral. CSJ.

[https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-](https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/tutelas/B%20OCT2017/FICHA%20STL13024-2017.docx)

[content/uploads/relatorias/tutelas/B%20OCT2017/FICHA%20STL13024-2017.docx](https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/tutelas/B%20OCT2017/FICHA%20STL13024-2017.docx)

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. ONU.

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf

Organización de los Estados Americanos (OEA). (06, julio de 1999). Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. <https://www.oas.org/juridico/spanish/firmas/a-65.html>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1952). C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1967). C128 - Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312273:NO

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1983). C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304

Presidencia de la República de Colombia. (24, junio de 1948). Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_procedimental_laboral.html

Presidencia de la República de Colombia. (27, julio de 2018). Por el cual se sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamenta las incapacidades superiores a 540 días y se dictan otras disposiciones. Diario oficial No.50.667.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=80366>

Vanegas Castellanos, A. (2011). Derecho Individual del Trabajo : Conceptos Básicos : Legislación, Jurisprudencia, Doctrina, Librería Ediciones del Profesional

Villegas Arbeláez, J. (2013). Derecho administrativo laboral. Principios, estructura y relaciones individuales. Legis