

República De Colombia



Rama Judicial

JUZGADO VEINTICUATRO CIVIL MUNICIPAL

Bogotá D.C., veintiuno (21) de julio de dos mil veintitrés (2023)

Clase de Proceso: Acción de tutela

Radicación: 11001400302420230075700

Accionante: Óscar Alberto Moncada Castro.

Accionado: Honeywell Colombia S.A.S.

Vinculados: Ministerio del Trabajo, al Ministerio de Salud y Protección Social, a Colsanitas, a la ICSN Clínica Montserrat, Clínica Colsanitas S.A., Centros Médicos Colsanitas S.A.S., IPS Colmédicos, Colpensiones, a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, al Dr. Diego Felipe Fonseca Perdomo y la Dra. Ana María Molano Luna.

Derechos Involucrados: *Estabilidad laboral reforzada, mínimo vital y móvil, a la vida digna, a la igualdad, a la salud, el trabajo y la seguridad social.*

En la ciudad de Bogotá D.C., en la fecha antes indicada, **LA JUEZ VEINTICUATRO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ**, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, especialmente las establecidas en el artículo 86 de la Constitución Política y en los Decretos reglamentarios 2591 de 1991 y 1069 de 2015, procede a decidir de fondo la solicitud de amparo constitucional solicitada.

ANTECEDENTES

1. Competencia.

Corresponde a este despacho el conocimiento de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 37 y 2.2.3.1.2.1 numeral 1 de los Decretos 2591 de 1991 y 1069 de 2015, modificados por el Decreto 333 de 6 de abril de 2021, respectivamente, *“Las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier autoridad, organismo o entidad pública del orden departamental, distrital o municipal y contra particulares serán repartidas, para su conocimiento en primera instancia, a los Jueces Municipales.”*

2. Presupuestos Fácticos.

Óscar Alberto Moncada Castro interpuso acción de tutela en contra de Honeywell Colombia S.A.S, para que se le protejan los derechos fundamentales a la *Estabilidad laboral reforzada, mínimo vital y móvil, a la vida digna, a la igualdad, a la salud, el trabajo y la seguridad social*, los cuales considera están siendo vulnerados por la entidad accionada, dados los siguientes motivos de orden fáctico que se pasan a sintetizar:

2.1. Que fue vinculado laboralmente con Honeywell Colombia S.A.S, mediante contrato a término indefinido desde el 19 de abril de 2010, desempeñando el cargo de Gerente de Ventas Latino América (Regional Sales Manager LatinAmerica) para la División de Honeywell First Responder.

2.2. Comunicó que, desde el 13 de octubre de 2021 se registró en su historia clínica la patología denominada como *“rmn de columna lumbosacra alteración en la señal de placas terminales adyacentes al nivel l5-s1, con aumento de la misma en secuencias t2 y stir y reducción en secuencias t1”*, circunstancia que implicó la aparición de dolor en la zona lumbar y discopatía l5- s1.

2.4. Aseveró que, el 11 de agosto del año inmediatamente anterior, fue incapacitado por 5 días, en atención la patología anteriormente descrita y degeneraciones del disco vertebral. De igual manera, se le indicó que debía ser sometido a operación, y se procedió a emitir las correspondientes recomendaciones generales, las cuales fueron emitidas el 18 de dicha mensualidad y notificadas a la convocada.

2.5. Manifestó que, durante el mes de febrero hogaño, fue el último mes con exacerbación de dolor, circunstancia que detonó en una nueva incapacidad, desde el 13 al 17 de agosto.

2.6. Por otra parte, para el mes de agosto de 2022 fue incapacitado los días 17, 26 y 30 de agosto debido a un trastorno mixto de ansiedad y depresión, por un diagnóstico *M54.4 (Lumbago con ciática)* y dolor poliarticular respectivamente, incapacidades que suman la totalidad de 13 días.

2.7. Aseveró que el 4 de septiembre del año pasado, fue internado en la Clínica Monserrat por un cuadro clínico correspondiente depresivo grave, que implicaron la pérdida de aproximadamente 8 kilos por hiporexia, insomnio y múltiples despertares, ideas de muerte e ideas de suicidio; en virtud del anterior diagnóstico se recomendó *“manejo intramural, debido a riesgo autolítico y de suicidio, en contexto de pobre red de apoyo, con el fin de brindarle contención ambiental al paciente”*.

2.8. Como consecuencia de lo anterior, fue incapacitado por 14 días desde el 4 al 17 de septiembre del 2022, incapacidad que fue prorrogada ante la persistencia del cuadro depresivo hasta el 5 de abril de 2023, incapacidades que le fueron comunicadas a la accionada por intermedio de la esposa del accionante al correo electrónico de la funcionaria Leidy Johana Ramírez, vinculada con la accionada.

2.9. Manifestó que, por parte del área de psiquiatría se hizo remisión a la especialidad de neuropsicología clínica, para valoración de procesos mentales superiores con el fin de determinar perfil cognitivo y orientar manejo.

2.10. La doctora Ana María Molano Luna emitió *Informe De Evaluación Neuropsicológica*, en el cual se destacó que “*el perfil cognitivo del señor Oscar presenta un desempeño fluctuante con fallas importantes a nivel de la memoria, función ejecutiva, atención y lenguaje lo cual es compatible con la enfermedad de base que presenta por lo que es importante realizar nueva evaluación cuando se establezcan los síntomas de depresión*”, de igual manera se procedió a informar lo indicado por la médico tratante a la entidad querrelada.

2.11 Exteriorizó que, el 3 de febrero de los corrientes, la accionada le remitió vía correo electrónico realización para examen de reintegro post – incapacidad, para el día 7 de la mentada anualidad.

2.12. Señaló que el 22 de marzo de 2023, la entidad Colpensiones inició proceso para calificación de pérdida de la capacidad laboral.

2.13. Comunicó que el examen de reingreso fue realizado hasta el 17 de abril de 2023, en el que señalaron las siguientes recomendaciones:

RECOMENDACIONES GENERALES (Para el manejo de enfermedades generales o comunes)

- 1. Se le recomienda continuar en su entidad de salud el plan de manejo de su patología de la esfera mental por especialista en psiquiatría.*
- 2. Se le recomienda continuar en su entidad de salud el plan de manejo de su patología de columna.*
- 3. Se recomienda continuar en su entidad de salud el plan de manejo de su alteración de la tensión arterial.*
- 4. Se le recomienda la actualización anual de la fórmula de corrección de los lentes en su entidad de salud*

2.14. Indicó que, a pesar: (i) de haber estado incapacitado hasta el 5 de abril de 2023; (ii) de requerir continuidad en el tratamiento de su patología de la esfera mental por especialista en psiquiatría y de columna; (iii) de haber estado incapacitado por 7 meses; (iv) de tener sendas recomendaciones médicas; (v) de padecer una deficiencia física, mental, intelectual y sensorial de largo plazo y (vi) de encontrarse en trámite para la calificación de pérdida de capacidad laboral, el 26 de abril de 2023 la accionada decidió terminar la relación laboral de forma unilateral y SIN JUSTA CAUSA.

PETICIÓN DEL ACCIONANTE

Solicitó al Juez Constitucional que, tutele los derechos fundamentales a la *Estabilidad laboral reforzada, mínimo vital y móvil, a la vida digna, a la igualdad, a la salud, el trabajo y la seguridad social*. En consecuencia, se le ordene a la empresa Honeywell Colombia S.A.S., lo reintegre al cargo que venía desempeñando o uno similar, así como el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de devengar.

PRUEBAS

Ténganse las documentales militantes en el plenario.

3. Trámite Procesal.

3.1. Mediante auto calendado 10 de julio hogaño (F. 3), se admitió para su trámite la presente acción de tutela, requiriendo a la accionada y vinculados para que se manifestaran en torno a los hechos expuestos.

3.2. La Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca refirió que una vez consultada su base de datos no registra dictamen alguno del promotor, que le corresponde a la Entidad de Seguridad Social encargada de asumir el riesgo determinar en inicial oportunidad el porcentaje de pérdida de capacidad laboral previo proceso de rehabilitación, que si se presenta alguna controversia sobre el mismo, es la encargada de resolverla en primera instancia. Solicitó su desvinculación debido a que las pretensiones están encaminadas a un reintegro y pago de acreencias laborales.

3.3. Por su parte Colpensiones informó no fue notificado en debida forma respecto de la acción de tutela, comoquiera que, no le fue posible descargar de manera adecuada el escrito de tutela, sin embargo, a folio 11 de la presente encuadernación, le fue remitido el *link* del expediente para que se pronunciara respecto de la acción tuitiva, sin embargo, al momento de emitir la correspondiente decisión no se pronunció.

3.4. A su turno el Ministerio del Trabajo, solicitó su desvinculación toda vez que, las pretensiones del accionante se encuentran dirigidas a la sociedad convocada, circunstancia que implica que dicha entidad no se encuentra legitimada por pasiva.

No obstante, realizó un análisis legal y jurisprudencial respecto de la estabilidad laboral reforzada como fuero por debilidad manifiesta, así como la posibilidad con la que cuenta el empleador de despedir a un funcionario protegido por ese fuero, en caso de advertirse la imposibilidad e incompatibilidad de la prestación del servicio del trabajador, mediante solicitud presentada ante el Inspector de Trabajo.

Por último, a su juicio en la presente acción tuitiva no se encuentra cumplido el requisito de subsidiariedad, por cuanto el accionante cuenta con otros medios para hacer valer sus derechos, además de no evidenciarse un perjuicio irremediable.

3.5. El Instituto Colombiano del Sistema Nervioso – Clínica Monserrat, se abstuvo de pronunciarse sobre las pretensiones de la acción tuitiva, por cuanto éstas van encaminadas a la protección de derechos laborales y reintegro del accionante en la sociedad Honeywell Colombia S.A.S., situación por la cual solicitó ser desvinculada de la acción tuitiva.

3.6. Por último, Honeywell Colombia S.A.S. petitionó la declaratoria de improcedencia de la acción tuitiva, pues a su juicio no lesionó algún derecho fundamental del accionante, por cuanto la terminación del contrato no correspondió a un acto discriminatorio en contra del convocante, sino a una reducción de la fuerza de trabajo, la cual implicó la terminación de la relación laboral de 77 personas en cuatro países de Latinoamérica, las cuales se llevaron el 29 de agosto de 2022. Sin embargo, no se pudo llevar a cabo dicha finalización del vínculo contractual, por cuanto Moncada Castro fue incapacitado.

Por otra parte, a juicio de la sociedad convocada tampoco se cumplen los presupuestos legales y jurisprudenciales, para demostrar que el accionante se encuentre amparado bajo el concepto de estabilidad laboral reforzada, por cuanto no se encuentra calificado con pérdida de la capacidad laboral, tampoco cuenta con calificación de invalidez o dictamen a su favor que evidencie la pérdida de su capacidad laboral, tampoco cuenta con recomendaciones o restricciones médicas vigentes que acreditaran que el Accionante tenía algún tipo de restricción física para la realización de las labores encomendadas por la Compañía y por último, el accionante para el momento en que fue despedido de la compañía no se encontraba incapacitado.

Finalmente, por parte de la sociedad convocada se informó que, al accionante no se le adeuda suma alguna por cuenta de la terminación del contrato de manera unilateral.

3.7. Al momento de emitir la presente decisión, Colsanitas, Clínica Colsanitas S.A., Centros Médicos Colsanitas S.A.S., IPS Colmédicos, Colpensiones, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, el Dr. Diego Felipe Fonseca Perdomo y la Dra. Ana María Molano Luna; no se pronunciaron respecto de los hechos y pretensiones de la acción tuitiva.

CONSIDERACIONES

1. Como surge del recuento de los antecedentes, el problema jurídico que ocupa la atención de este juzgado se circunscribe en establecer si Honeywell Colombia S.A.S., transgredió las garantías fundamentales de la *Estabilidad laboral reforzada, mínimo vital y móvil, a la vida digna, a la igualdad, a la salud, el trabajo y la seguridad social* del tutelante, al presuntamente terminar su contrato de laboral sin tener en cuenta su estado de salud.

2. El artículo 86 de la Constitución Política de 1991 estableció que toda persona tiene acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública, o contra particular frente al cual se encuentre en condiciones de subordinación. Esta acción sólo 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.

3. En este orden de ideas, como lo ha enseñado uniformemente la jurisprudencia de la Corte Constitucional, este escenario no es el idóneo para debatir y solucionar cuestiones atinentes al incumplimiento de obligaciones laborales, o plantear acciones de reintegro, pues, dichas controversias deben ser ventiladas ante la jurisdicción laboral, en función a sus procedimientos propios y jueces naturales especializados en esa materia.

En la sentencia T-438 de 2008 dicha Corporación puntualizó que: *“en jurisprudencia constante y uniforme que, en virtud del principio de subsidiariedad, la acción de tutela sólo procede (i) cuando no existe ninguna otra acción judicial por la que se pueda resolver un conflicto relacionado con la vulneración de un derecho fundamental; (ii) cuando existiendo otras acciones, éstas no resultan eficaces o idóneas para la protección de tales derechos; (iii) cuando aun existiendo acciones ordinarias, resulta imprescindible la intervención del juez de tutela para evitar que ocurra un perjuicio irremediable de carácter iusfundamental. En el último evento, el amparo procede de forma transitoria”*.

4. La regla general de improcedencia se atenúa cuando circunstancias excepcionales exigen la intervención del juez constitucional en aras de conjurar, así sea transitoriamente, situaciones que comportan vulneración actual o inminente de los derechos fundamentales, y tratándose de asuntos atinentes a un despido injustificado, en lo fundamental y en el caso bajo estudio donde se aduce que tal desvinculación se produjo sin tener en cuenta la condición de salud de la promotora, el precedente sentado por la Corte Constitucional, reiterado entre otras, en la sentencia T-434 de 2008, ha indicado que deben satisfacerse los presupuestos que a continuación se enuncian para identificar si la desvinculación laboral lesiona la prerrogativa a la igualdad: *“(…) la comprobación de una discriminación como la indicada depende de tres aspectos: (i) que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y, (iii) que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social”*.

5. Adicionalmente, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 contempla que: *“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, (...) 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”*. Así las cosas, y como lo ha determinado el ordenamiento constitucional, es un requisito para que el amparo de la acción de tutela proceda frente a un despido injustificado, que debe existir el hecho de que tal desvinculación fue fundada en las limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales de la persona y que, en consecuencia, la conducta del empleador constituye una discriminación inadmisibles a la luz del derecho a la igualdad.

6. Desde esa óptica, sobre el primer presupuesto, se encuentra acreditado en el plenario que el accionante padece del diagnóstico *“Trastorno depresivo mayor, episodio único moderado con ansiedad”* (Fl. 2), del cual

incluso se recomendó tratamiento intramural y medicación con Sertralina tal y como fue indicado por el ICSN Clínica Montserrat, debido al alto riesgo de suicidio, veamos:

Se considera que dado a la los síntomas clínicos por los cuales cursa el paciente esta se beneficia de manejo intramural, debido a riesgo autolítico y de suicidio, en contexto de pobre red de apoyo, con el fin de brindarle contención ambiental al paciente, además de realizar estudios complementarios y ajustes en su manejo farmacológico, iniciando Sertralina para manejo de síntomas depresivos y ansiosos a largo plazo y Pregabalina con el fin de manejar síntomas ansiosos y algidos dado por la discopatía presentada por el paciente, se considera que dado al deseo de ayuda, al reconocimiento y crítica de sus síntomas el paciente presenta juicio conservado, por lo que se realiza por parte de este lectura, diligenciamiento y crítica de su consentimiento informado. (Subrayado fuera del texto)

Y si bien es cierto, no hay ningún documento que permita establecer que el promotor estuviera incapacitado para el 26 de abril de esta anualidad, fecha en que terminó el contrato laboral celebrado entre las partes, se aprecia en el expediente que Óscar Alberto Moncada Castro inició proceso de calificación de la referida enfermedad, según la comunicación emitida por Colpensiones el 22 de marzo de los corrientes.

De igual forma, se aportó historial de las valoraciones médicas efectuadas por Colmédicos, efectuadas entre el 17 de abril de 2023, en la última atención se consignaron las recomendaciones de continuar con el tratamiento de su patología de la esfera mental por especialista de psiquiatría, observemos:

RECOMENDACIONES GENERALES (Para el manejo de enfermedades generales o comunes)

- 1. Se le recomienda continuar en su entidad de salud el plan de manejo de su patología de la esfera mental por especialista en psiquiatría.**
- 2. Se le recomienda continuar en su entidad de salud el plan de manejo de su patología de columna.*
- 3. Se recomienda continuar en su entidad de salud el plan de manejo de su alteración de la tensión arterial.*
- 4. Se le recomienda la actualización anual de la fórmula de corrección de los lentes en su entidad de salud. (Subrayado fuera del texto)*

De tal suerte, el padecimiento del accionante si era de total conocimiento de la sociedad convocada, pues incluso le fueron remitidos los soportes y análisis diagnósticos de la enfermedad a la funcionaria Leidy Johana Ramírez trabajadora de la accionada, además de contar con las indicaciones dadas en el examen de ingreso realizado.

Por lo tanto, se entrevé la necesidad de recordar que la figura de la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, concepto que fue definido por la Corte Constitucional en sentencia SU-0049 del 2017, veamos:

La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Ahora bien, de acuerdo a los estudios aportados en el escrito de tutela, se hace necesario constatar lo dictaminado por la Dra. Ana María Molano Luna, quien se encargó de realizar la valoración de procesos mentales con el fin de determinar perfil cognitivo y orientar manejo, quien en su informe constató lo siguiente:

Teniendo en 13 cuento los hallazgos encontrados durante la evaluación neuropsicológica se puede decir entonces que presenta un desempeño fluctuante a lo largo de toda la evaluación .fallas en los procesos atencionales, especialmente en la atención sostenida mostrando fatiga atencional cuando permanece por mucho rato en una misma tarea. Baja velocidad en el procesamiento de la información, con grandes fallas en la memoria de trabajo. En cuanto a la capacidad para realiza nuevos aprendizajes se encuentra comprometida a en relación con lo que se espera para su edad y escolaridad, por lo que no logra hacerlos ni de manera visual ni verbal. Además presenta fallas a nivel del funcionamiento ejecutivo presentando fallas en la categorización y a nivel de la flexibilidad mental , con mejor desempeño a nivel de la fluidez verbal semántica y fonológica. Por otro lado se observan habilidades A nivel praxicos construccional, presenta buena capacidad para realizar copia de dibujos, logrando identificar los elementos principales y secundarias de los elementos que componen la figura presentando habilidades en la planeación y organización de la información visual .En lo referente al lenguaje se observan habilidades a nivel de la adecuada expresión del lenguaje sin embargo presenta disminución en la adecuada denominación Teniendo en cuenta lo anterior, se puede decir que el perfil cognitivo del señor Oscar presenta un desempeño fluctuante con fallas importantes a nivel de la memoria , función ejecutiva , atención y lenguaje lo cual es compatible con la enfermedad de base que presenta por lo que es importante realizar nueva evaluación cuando se estabilicen los síntomas de depresión. [sic]

Se tiene entonces que Moncada Castro, contaba con una condición que a la luz de lo indicado por la Corte Constitucional le dificulta no sólo su desempeño laboral, sino en general tener un desarrollo normal en su diario vivir. La anterior concepción ha sido compartida por el alto tribunal de la jurisdicción constitucional quien en sentencia T-424 de 2022, sostuvo lo siguiente:

Este Tribunal no ha sido ajeno a los conflictos que se generan como consecuencia de los problemas de salud mental en el mundo contemporáneo. La jurisprudencia de esta Corte ha entendido que los pacientes con enfermedades mentales como los trastornos de ansiedad y depresión se

encuentran en estado de debilidad manifiesta por las características propias de estas patologías ya que afectan múltiples aspectos de la vida de quienes las padecen, e impiden el normal y adecuado desempeño de las actividades laborales.

Especialmente en los últimos años, a través de sus distintas salas de revisión ha tenido que resolver casos en que personas diagnosticadas con trastornos mentales de ansiedad y/o depresión, originarios o derivados de otras patologías, fueron despedidas de sus trabajos y ha concedido la protección de sus derechos fundamentales a la salud, a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada. Esto como consecuencia de comprobar que se reunían los requisitos exigidos por la jurisprudencia y la clara incidencia de la enfermedad mental en el rendimiento laboral

En el último caso, de acuerdo con la sentencia T-002 de 2011 se deberá *“garantizar la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.”*

Así mismo, el artículo 53 de la Carta Política establece una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores, que de acuerdo con el Alto Tribunal se concreta en: *“la estabilidad laboral se refuerza cuando el trabajador es una persona que por sus condiciones particulares puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva. Es por tal razón que el legislador estableció la prohibición de despedir trabajadores con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta cuando dicho despido se dé en razón de su condición, sobre la base de que se trata de medidas discriminatorias que atentan contra la igualdad y el deber de solidaridad”*.¹

En este contexto, se colige que el promotor padece de una enfermedad que está en proceso de calificación, que le ha generado alteraciones en sus funciones mentales, al punto que tuvo que ser internado de manera intramural para evitar un posible suicidio, se encuentra medicado con Quetiapina y al inicio de su afección bajó 8 kilos de peso, según fue consignado por el ICSN Clínica Montserrat, por demás debido al trastorno depresivo grave fue incapacitado desde el 17 de septiembre de 2022 hasta el 5 de abril de 2023, es decir, aproximadamente 8 meses de incapacidad.

7. Si bien es cierto, la accionada informa que no conocía las condiciones particulares de salud del accionante, es decir que éste no se las había informado, no menos cierto es que, en ningún momento desvirtuó las comunicaciones sostenidas vía correo electrónico con la funcionaria Leidy Johana Ramírez quien ostentaba el cargo de Sr HSE Engineer (Ingeniero Senior de HSE), y se encontraba vinculada a su entidad, quien en diferentes ocasiones expresó preocupación por el estado de salud del convocante. Infiriéndose entonces, que la querellada conocía el estado de salud del promotor antes del despido.

8. Tampoco existe permiso del Ministerio de Trabajo que apoye el despido de Óscar Alberto Moncada Castro, pues, de acuerdo a lo pregonado

¹ Sentencia T-098 de 2015.

por la accionada, no se requería dicho permiso, por cuanto, para dicha entidad el accionante no se encontraba en un estado de debilidad ni tampoco discapacitado (Fl.7), lo que da a entrever que posiblemente para la entidad convocada, las enfermedades concernientes a la salud mental, no cuentan con un grado de discapacidad o disminución de sus funciones.

En este punto, en la sentencia T-095 de 2015 se pregonó que “*se ha establecido una **presunción** en contra del empleador cuando en el despido no media la autorización de la autoridad laboral competente, la cual se encuentra justificada, de acuerdo con la sentencia T-1083 de 2007, en que el hecho de “exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o sicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. (...) La complejidad de dicha prueba aumenta, si se tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho.”* (Se resalta)

De ahí se colige que, aunque efectivamente exista una causa legal de terminación del vínculo laboral ante la reestructuración de la compañía, dadas las circunstancias de salud que aquejan al demandante y que fueron de conocimiento de la querellada, se hace necesaria la intervención del Inspector del Trabajo para realizar dicho despido, lo cual implica una circunstancia discriminatoria, para ello se debe tener en cuenta lo establecido por la Corte Constitucional en sentencia T-434 de 2020, observemos:

La estabilidad laboral reforzada no es ni se puede convertir en una petrificación laboral absoluta. Precisamente, este es el motivo por el cual existe el procedimiento de autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo. Es un equilibrio entre el uso que pueden hacer los empleadores de su facultad para despedir, y la garantía que un inspector del trabajo brinda a los derechos de los trabajadores para evitar que se tomen decisiones arbitrarias irrazonables o desproporcionadas. La estabilidad laboral reforzada no elimina la facultad de terminar la relación laboral, sino que obliga a que se use a la luz de la Constitución.

9. En este orden de ideas, se presume, entonces, que existe un nexo de causalidad entre la terminación de la relación laboral y el estado de salud del promotor, motivo suficiente para que prospere la presente acción constitucional, como lo estableció la Corte Constitucional en la sentencia T-039 de 2010: “*Asimismo, es de anotar que la pretensión de reintegro de una persona que se encuentra en estado de debilidad manifiesta como consecuencia de su estado de salud, no hace la acción de tutela procedente de forma automática ya que es necesario establecer el nexo de causalidad entre el despido y el estado de salud para poder determinar si se presentó un hecho de discriminación en razón de una condición particular, que hacen necesaria la intervención del juez de tutela”.*

10. Ahora bien, este estrado judicial no desconoce que en casos particulares como el que ahora se analiza, donde se discuten cuestiones de

índole laboral, el escenario adecuado para dilucidar tales asuntos es la jurisdicción ordinaria razón por la que se concederá el amparo solicitado como mecanismo transitorio mientras se adelanta el respectivo proceso ante la especialidad pertinente, advirtiéndole al accionante la cesación de los efectos del reintegro ordenado en la presente acción si no se interpone la respectiva demanda laboral dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia.

Sobre este punto, la Corte Constitucional, ha pregonado: *“En virtud de lo expuesto, la Sala de Revisión considera necesario proteger los derechos al debido proceso, al trabajo y a la igualdad, que fueron vulnerados por la conducta discriminatoria de la empresa Industria Farmacéutica S.A. Productos Roche S.A. Este amparo se concederá como mecanismo transitorio, mientras se adelanta el respectivo proceso ante la jurisdicción laboral para establecer con carácter definitivo la procedencia del reintegro. Lo anterior, no obsta para que en cualquier momento en que el incapacitado incurra en una justa causa, pueda el empleador tramitar la aludida autorización de despido ante el respectivo inspector, en la medida en que la protección aludida es relativa y no absoluta”*.² *“En virtud de lo anterior, la Sala de Revisión considera necesario proteger los derechos invocados, que fueron vulnerados por la conducta discriminatoria de la empresa Empleos y Servicios Temporales S.A. Este amparo, se concederá como mecanismo transitorio, mientras se adelanta el respectivo proceso ante la jurisdicción laboral para establecer, con carácter definitivo, la procedencia del reintegro”*³.

11. Por lo atrás dicho y comoquiera que Honeywell Colombia S.A.S. no acreditó la autorización previa del Inspector del Trabajo para dar por terminada la relación laboral, estando obligada a ello por las condiciones de salud en que se encontraba el convocante, pues, tiene pendiente la calificación laboral de su enfermedad, y por cuanto no se logró desvirtuar el nexo de causalidad entre el despido y sus padecimientos; se concederá el amparo constitucional reclamado, pero como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, el cual se podría configurar por la patología que sufre el accionante y sus condiciones económicas que también irradian en su núcleo familiar.

De otro lado, si bien el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 prohíbe despedir a los trabajadores en razón de las discapacidades que puedan sufrir, a menos que se obtenga una autorización de la oficina de trabajo y ordena pagársele al trabajador despedido una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, es lo cierto que ante la vinculación laboral acá ordenada, que implicará la recepción de nuevos ingresos económicos por parte del accionante, no se dispondrá vía tutela el pago de suma alguna, por cuanto no advierte el despacho la ocurrencia de circunstancias que impongan el reconocimiento de pretensiones pecuniarias, en tanto las mismas deben ser objeto de discusión legal en el escenario correspondiente previsto para ello.

² Sentencia T-234/10. Corte Constitucional

³ Sentencia T-019/11. Corte Constitucional

12. En síntesis, como Honeywell Colombia S.A.S. no aportó la autorización del despido del actor por parte del Ministerio de Trabajo, el cual se presume fue por la enfermedad que padece y las valoraciones ocupacionales presentadas, se entiende que dicha desvinculación no se ajusta a derecho, lo que impone acceder al amparo reclamado.

DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO.- ORDENAR el amparo de los derechos a la *Estabilidad laboral reforzada, mínimo vital y móvil, a la vida digna, a la igualdad, a la salud, el trabajo y la seguridad social* de Óscar Alberto Moncada Castro identificado con la cédula de ciudadanía N°79.236.606, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO.- ORDENAR a Honeywell Colombia S.A.S. por conducto de su representante legal o quien haga sus veces, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, siguientes a la notificación de esta providencia, si aún no lo ha hecho, reintegre a Oscar Alberto Moncada Castro a un cargo de igual o superior categoría al que venía desempeñando antes de su despido.

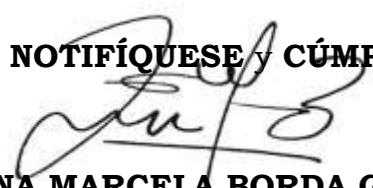
TERCERO.- REQUERIR al accionante para que en el término de cuatro (4) meses, inicie la acción respectiva ante la jurisdicción ordinaria en la especialidad laboral, so pena de cesar los efectos de la orden impartida.

CUARTO. - DESVINCULAR al Ministerio del Trabajo, al Ministerio de Salud y Protección Social, a Colsanitas, a la ICSN Clínica Montserrat, Clínica Colsanitas S.A., Centros Médicos Colsanitas S.A.S., IPS Colmédicos, Colpensiones, a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, al Dr. Diego Felipe Fonseca Perdomo y la Dra. Ana María Molano Luna.

QUINTO. - Si la presente decisión no fuere impugnada dentro de la oportunidad legal, remítase el expediente a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual REVISIÓN. Oficiese. Déjense las constancias del caso.

SEXTO. - NOTIFÍQUESE la presente decisión a los extremos de la acción en forma personal o por el medio más idóneo o expedito posible.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,


DIANA MARCELA BORDA GUTIÉRREZ

Juez

Página

12

Firmado Por:
Diana Marcela Borda Gutierrez
Juez
Juzgado Municipal
Civil 024
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: **8cf4e86f7d430f4964929b8059a622c9f0a8f13cefb1548f6d43fc6f70251918**

Documento generado en 21/07/2023 12:38:59 PM

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