

Radicado: 6800140030162020-00427.00

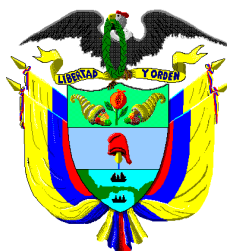
Proceso: Acción de tutela

Demandante: Jhon Jairo Maldonado Saavedra

Demandado: Bancolombia S.A., vinculados de manera oficiosa Funes Sociedad Neuropsiquiátrica de Santander, Instituto de Sistema Nervioso del Oriente Clínica Psiquiátrica Isnor y el Ministerio de Trabajo.

Fallo 0150-2020

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO DIECISÉIS CIVIL MUNICIPAL BUCARAMANGA

Bucaramanga, TRECE de octubre de dos mil veinte

ASUNTO

El Juzgado Dieciséis Civil Municipal de Bucaramanga, decide en primera instancia, la demanda de tutela instaurada por el señor **JHON JAIRO MALDONADO SAAVEDRA**, quien actúa en nombre propio en contra de **BANCOLOMBIA S.A.** y los vinculados de manera oficiosa las entidades **FUNES SOCIEDAD NEUROPSIQUIATRICA DE SANTANDER, INSTITUTO DE SISTEMA NERVIOSO DEL ORIENTE CLÍNICA PSIQUIÁTRICA ISNOR** y el **MINISTERIO DE TRABAJO**, al considerar que se le están vulnerando los derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo, a la salud, a la seguridad social, a la dignidad humana, estabilidad ocupacional reforzada.

ANTECEDENTES

El accionante acude a este mecanismo al considerar que se le están vulnerando los derechos aludidos por parte de **BANCOLOMBIA S.A.** y los vinculados de manera oficiosa las entidades **FUNES SOCIEDAD NEUROPSIQUIATRICA DE SANTANDER, INSTITUTO DE SISTEMA NERVIOSO DEL ORIENTE CLÍNICA PSIQUIÁTRICA ISNOR** y el **MINISTERIO DE TRABAJO**, debido a la decisión de dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo sin justa causa, sin tener en cuenta su estado de salud, dado que a la fecha 18 de septiembre de 2020, se encontraba incapacitado.

SUJETOS DE ESTA ACCIÓN

Accionante:

JHON JAIRO MALDONADO SAAVEDRA, quien se ubica en la **CARRERA 23 # 7-47 APTO. 403** de Bucaramanga.

CORREO ELECTRÓNICO abog.luzramirez@outlook.es

Accionado:

BANCOLOMBIA S.A., quien se ubicado en la **CARRERA 33, NO 45-52, EDIFICIO METROPOLITAN, 5 PISO**, Bucaramanga. CORREO ELECTRÓNICO: notificacijudicial@bancolombia.com.co

FUNES SOCIEDAD NEUROPSIQUIATRICA DE SANTANDER, FUNES SOCIEDAD NEUROPSIQUIATRICA DE SANTANDER, quien se ubica en la **CARRERA 35 # 31-53. Bucaramanga. CORREO ELECTRONICO:** contacto@funesips.com

INSTITUTO DE SISTEMA NERVIOSO DEL ORIENTE CLÍNICA PSIQUIÁTRICA ISNOR, quien se ubica en la **CARRERA 35 # 31-53. Bucaramanga. CORREO ELECTRONICO:** gerencia@cendoj.ramajudicial.gov.co

MINISTERIO DE TRABAJO, ubicado en la **CALLE 31 # 13-71. Bucaramanga. CORREO ELECTRONICO:** gerencia@clinicaisbnor.com

SON FUNDAMENTOS DE LA PRESENTE ACCIÓN DE TUTELA

1. Que el señor JHON JAIRO MALDONADO SAAVEDRA, el día 16 de noviembre de 2004, celebro contrato con la entidad BANCOLOMBIA para ejecutar funciones de cajero; en el año 2012, después de haber pasado varios cargos, fue ascendido como Coordinador de Ventas Zona Santander, y debido a su desempeño durante el tiempo de su gestión recibió varios reconocimientos.
2. Que debido a la pandemia por COVID 19, y la sobre carga laboral se le genero un cuadro agudo de estrés, acompañado de insomnio, migrañas y ansiedad, el cual no fue posible tratar a tiempo dado que no se pudo acceder a un tratamiento oportuno de su sintomatología debido a la imposibilidad de agendar cita psiquiátrica.
3. Que para el día 08 de septiembre de 2020, asistió a la Institución Funes Sociedad Neuropsiquiátrica de Santander, donde le fue diagnosticado TRASTORNO DE ADAPTACION y le fue recetado el medicamento ZOPICLONA 7.5 mg.
4. Que de esta situación tenía conocimiento sus compañeros y líderes del Banco, dado que en cada medición de cumplimiento de metas informó de su estado de estrés y ansiedad, lo cual se reflejaba en su estado físico y de salud.
5. Que debido a que su estado de estrés aumento, el día 18 de septiembre del presente año al medio día, se vio en el obligación de asistir por urgencias al **Instituto de Sistemas Nervioso del Oriente Clínica Psiquiátrica Isnor**, donde después del triage se le remitió de manera prioritaria a consulta con psiquiatría, y una vez atendido se le formuló y se le otorgo dos (2) días de incapacidad por los días 18 y 19 de septiembre de 2020.
6. Que el día 18 de septiembre de 2020, le fue imposible asistir a una reunión agendada por su superior Gerente de inclusión en la oficina del Edificio Metropolitano con motivo de revisar estrategias de la ocasión comercial de venta de seguros Tour de Francia, en vista de lo anterior, a través de whatsapp se excusó con la gerente y adjunta copia de la historia clínica.
7. Que el día 19 de septiembre de la misma anualidad, envió la incapacidad otorgada a la entidad BANCOLOMBIA a través de correo electrónico personal, debido a que el institucional la entidad lo había bloqueado, igualmente encontró que el día 18 de septiembre de 2020, se le había

remitido la CARTA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, suscrita por la señora Greys Eliana Collantes Suarez.

8. Que el día 21 de septiembre de 2020, recibió notificación por parte de la señora Greys Eliana Collantes Suarez, donde se le comunicaba que “...*Dada la incapacidad que nos envió el sábado, la cual resulta en el único documento conocido en más de 1 año pues no fue informado a nosotros, previo a la toma de la decisión, de una condición de salud por parte suya, **le informamos que la decisión notificada el viernes a través de correo certificado, se hará efectiva a partir de hoy 21 de septiembre de 2020,** la cual consiste en que el Banco ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo, **a raíz de los resultados que no han sido satisfactorios durante el último año y a pesar de habersele hecho las respectivas retroalimentaciones al respecto, no se perciben mejoras en los mismos....No obstante, por no haberse seguido el procedimiento establecido para la terminación del contrato con justa causa,** se procederá con el pago de la indemnización correspondiente para los despidos sin justa causa, de conformidad con el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, que modificó el artículo 64 del código sustantivo de trabajo...Le reiteramos que debe hacer entrega de los elementos de trabajo a usted asignados, y del carnet que lo identificaba como empleado del Banco. Oportunamente estará a su disposición la liquidación correspondiente a su indemnización, prestaciones sociales y demás acreencias laborales...Agradecemos los servicios prestados y le deseamos éxitos en sus futuros proyectos...”.*
9. Que dicha decisión atenta contra los derechos fundamentales al Trabajo, al mínimo vital, dignidad humana, salud, estabilidad ocupacional reforzada, dado que se encontraba médicamente incapacitado para la fecha del despido y con tratamiento en curso, situación está que fue puesta en conocimiento a su empleador.
10. Que la decisión de la entidad de terminar el contrato de trabajo va en contra de las directrices emitidas por el Gobierno y el Ministerio de Trabajo como es la Circular 0022 del 19 de marzo de 2020 por la cual manifestó que las suspensiones, despidos en el marco de la crisis humanitaria están prohibidas y que de verificarse su incumplimiento generaran sanciones administrativas contra las empresas.

PRETENSIONES DE LA ACCIÓN

“...Con fundamento en los hechos narrados y en las consideraciones expuestas, respetuosamente solicito al señor Juez:

PRIMERO: TUTELAR mis derechos fundamentales al **MINIMO VITAL, TRABAJO, DIGNIDAD HUMANA, DEBIDO PROCESO, SALUD, SEGURIDAD SOCIAL, PROTECCIÓN, (sic) ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA POR DEBILIDAD MANIFIESTA**, vulnerados por la accionada **BANCOLOMBIA S.A.** con mi despido injustificado ocurrido 18 de septiembre de 2020 sobre el cual no me fue notificada autorización del Ministerio de Trabajo.

SEGUNDO: Ordenar a **BANCOLOMBIA S.A.** mi **REINTEGRO** al mismo cargo. O uno igual o superior al que venía desempeñando sin solución de continuidad, que no constituya deterioro o riesgo a mi salud **DENTRO DE LAS CUARENTA Y OCHO HORAS** siguientes.

TERCERO: Como consecuencia de lo anterior ordenar a **BANCOLOMBIA** pagarme todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, así como los aportes a seguridad social correspondientes a salud y pensión.

CUARTO: Condenar a la accionada BANCOLOMBIA S.A. pago de indemnización (sic) contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por haberme despedido encontrándome incapacitado y haber tenido conocimiento de este hecho.

ELEMENTOS PROBATORIOS

- Demanda de tutela suscrita por el señor JHON JAIRO MALDONADO SAAVEDRA, fls. 1 -6.
- Diversos documentos entre los que se encuentra copia de la terminación contractual unilateral sin justa causa, fls. 7-26;
- Respuesta a la demanda de tutela efectuada por la señora BELCY JANETH HERRERA DALLOS, quien dice actuar en calidad de Gerente de la SOCIEDAD NEUROPSIQUIATRICA DE SANTANDER FUNES S.A.S. I.P.S., calidad que no se encuentra probada, fls. 39-40;
- Respuesta a la demanda de tutela efectuada por el abogado ANDRES FELIPE FETIVA RÍOS, quien dice actuar en calidad de Representante Legal Judicial de Bancolombia S.A., calidad que se encuentra probada, fls. 42- 61;
- Respuesta a la demanda de tutela efectuada por el Abogado CARLOS ALFRDO ACEVEDO BLANCO, quien dice actuar en calidad de Asesor de la Dirección Territorial Santander del Ministerio del Trabajo, calidad que no se encuentra probada, 64-69;
- Respuesta a la demanda de tutela efectuada por el abogado DIEGO ARMANDO NAVARRO TRIGOS, en representación del INSTITUTO DEL SISTEMA NERVIOSO DEL ORIENTE S.A., calidad que no se encuentra probada. Fls. 71-74;
- Pantallazo de remisión de terminación del contrato laboral por parte de la entidad BANCOLOMBIA S.A. al señor JHON JAIRO MALDONADO SAAVEDRA, fls. 78-79;

RESPUESTAS DE LAS ACCIONADAS

- **SOCIEDAD NEUROPSIQUIATRICA DE SANTANDER FUNEZ S.A.S. I.P.S.**

La señora BELCY JANETH HERRERA DALLOS, quien dice actuar en calidad de Gerente de la SOCIEDAD NEUROPSIQUIATRICA DE SANTANDER FUNES S.A.S. I.P.S., calidad que no se encuentra probada, manifiesta que el señor Jhon Jairo Maldonado Saavedra, fue atendido en esa institución en la especialidad de Psiquiatría con diagnostico TRASTORNO DE ADAPTACION ENFERMEDAD GENERAL, el día 08 de septiembre de 2020.

Que la Especialista tratante al realizar el análisis de la situación del paciente consigna en la historia Clínica que paciente de 35 años con cuadro clínico compatible con trastornos adaptivo secundario a estresores laborales los que han venido empeorando progresivamente haciéndose más intensos en los últimos dos meses se favorece catarsis, se hace intervención y se sugiere manejo sintomático con ZOPICLONA para mejorar patrón de sueño se realizara seguimiento. Control en 15 días.

➤ **BANCOLOMBIA S.A.**

El abogado ANDRES FELIPE FETIVA RÍOS, quien dice actuar en calidad de Representante Legal Judicial de Bancolombia S.A., calidad que se encuentra probada, en síntesis señala que el señor Jhon Jairo Maldonado Saavedra, no venía cumpliendo con las metas fijadas este último año, razón por la que se da la terminación del contrato sin justa causa, y se procede al trámite de la indemnización; igualmente señala que no existe en la entidad reporte alguno de las afectaciones a la salud de la cual hace referencia el accionante y la última incapacidad tenía fecha de hace cuatro años; **que el accionante a través de llamada telefónica a las 11:35 a.m. indago sobre el objeto de la reunión con su jefe inmediata y advirtiéndole la situación que se le iba a notificar (terminación del contrato sin justa causa) no se presentó y acudió al médico para obtener la incapacidad;** que al momento de la terminación del contrato sin justa causa (18 de septiembre de 2020) no se tenía conocimiento de la incapacidad otorgada por los días 18 y 19 de septiembre, y como quiera que el banco se enteró de ésta el 21 del mismo mes y año, se dispuso a dar alcance a la carta de terminación del contrato con efectos de finalización de 21 de septiembre de 2020, cuando ya se había superado la incapacidad; que como el contrato se calificó sin justa causa se le reconoció una cuantiosa indemnización de \$198.081.231,98 valor que le garantiza su mínimo vital, además cumplimiento los parámetros regidos por la Ley; que frente a la manifestación del accionante que la decisión del banco de terminar el contrato de trabajo va en contra de las directrices emitidas por el Gobierno, no es cierto, dado que las recomendaciones del Ministerio de Trabajo, la cual no tiene carácter vinculante, se dio para mitigar los efectos de la pandemia en relación con los despidos colectivos y preservar las fuentes de empleo y que en el caso del accionante se adapta a una decisión administrativa y se le reconocen todos sus derechos laborales.

Frente a las pretensiones manifiesta que se opone al amparo de los derechos fundamentales reclamados por el accionante por carecer de sustento fáctico y jurídico que haga atendible su reconocimiento, además que ninguno de los derechos aludidos han sido vulnerados ni puestos en peligro y solicita se deniegue la presente acción constitucional; que el accionante no se encuentra en un estado de debilidad manifiesta por lo que no era necesario obtener autorización del Ministerio de Trabajo, además que no se encuentra en ninguna de las hipótesis que la jurisprudencia constitucional ha determinado como constitutivas de estabilidad laboral reforzada, dado que la reciente afectación en su salud que asegura sufrir no reviste la gravedad tal que lo haga titular de un fuero especial, y como prueba de esto es la incapacidad que arrimo es de dos días y tampoco se encuentra en firme una calificación de pérdida de capacidad laboral por su patología, razón por la cual se opone a su reintegro; que se opone al pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social por ser pretensiones derivadas de las anteriores que no tienen vocación de prosperidad; que se opone al reconocimiento de la indemnización de la trata la Ley 361 de 1997 dado que esta procede únicamente cuando se demuestra la comisión de actos discriminatorios frente a personas con discapacidad lo cual no se configura en este caso, como quiera que el accionante no es discapacitado ni tiene ninguna clase de limitación.

Finalmente señala que las pretensiones por ser de tipo económico deben ser solicitadas a través de la Jurisdicción ordinaria laboral, quien es la competente para dirimir los conflictos de esta naturaleza.

➤ **MINISTERIO DE TRABAJO**

El Abogado CARLOS ALFRDO ACEVEDO BLANCO, quien dice actuar en calidad de Asesor de la Dirección Territorial Santander del Ministerio del Trabajo, calidad

que no se encuentra probada, manifiesta que frente a los hechos al despacho de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo no le consta los argumentos señalados por el accionante, por lo que deben probarse.

Que frente a las pretensiones, y dada la situación planteada por el accionante en la acción constitucional, que su empleador el 21 de septiembre de 2020, dio finalizado el contrato a término indefinido celebrado desde el 16 de noviembre de 2004 sin existir aparentemente justa causa, por un lado, y presentar afecciones en su salud mental, situación que presuntamente conocía su empleador antes de dar por finalizado la relación laboral o la imposibilidad de encontrar actualmente un nuevo empleo por la pandemia del Covid-19, más cuando el accionante requiere de ingresos económicos para subsistir y para el sostenimiento de su núcleo familiar, por el otro, segundo lo manifestado; que en principio, gozaría de especial protección según la normatividad constitucional y legal que rige las relaciones laborales; frente a lo cual el Ministerio podría adelantar actuaciones administrativas correspondientes acordes a las asignadas por el legislador.

Indica igualmente que se procederá de conformidad con respecto a cualquier reclamación que se llegare a presentar por parte del posible afectado.

Por último manifiesta, que ese Ministerio no se opone a que se le ampare los derechos invocados por el peticionario, pero que frente a las solicitudes que ha formulado y de conformidad con lo establecido en el artículo 486 del código sustantivo del Trabajo subrogado por el Decreto ley 2351 de 1965, art. 41 modificado por la Ley 584 de 2020, art. 20, a los funcionarios de esa entidad no les está permitido declarar derechos individuales ni definir controversias dado que es una competencia atribuida a los Jueces de la Republica, razón por la cual solicita ser excluidos de la presente Acción de Tutela por Falta de Legitimación en la causa por pasiva, pero aclara que si cuentan con la facultad de investigar un posible incumplimiento a la ley y llegado el caso imponer la multa correspondiente dentro del marco y procedimientos legales.

➤ **INSTITUTO DEL SISTEMA NERVIOSO DEL ORIENTE S.A.**

El abogado DIEGO ARMANDO NAVARRO TRIGOS, en representación del INSTITUTO DEL SISTEMA NERVIOSO DEL ORIENTE S.A, calidad que no se encuentra probada, señala que las pretensiones van dirigidas a la entidad Bancolombia, razón por la cual no se pronuncia frente a las pretensiones.

Que frente a las atenciones médicas efectuadas por el instituto al señor Jhon Jairo Maldonado Saavedra, se ha dado atención médica integral y no se ha obstaculizado ninguna de las atenciones médicas requeridas y como se puede observar en los hechos de la tutela no se evidencia queja alguna hacia dicha entidad. Así mismo aporta historia clínica de la última atención brindada al accionante por parte de esa institución.

Igualmente indica que en el presente caso se configura una falta de legitimación por pasiva, por lo que solicita sea desvinculado del presente proceso dado que el instituto no ha negado ningún servicio de salud al accionante y como se pudo explicar el inconformismo presentado por este corresponde solucionarlo únicamente a la entidad Bancolombia.

ASUNTO EN ESTUDIO

El accionante **JHON JAIRO MALDONADO SAAVEDRA**, quien actúa en nombre propio, considera que se le están vulnerando por parte de la entidad **BANCOLOMBIA S.A.** y los vinculados de manera oficiosa **FUNES SOCIEDAD NEUROPSIQUIATRÍCA DE SANTANDER, INSTITUTO DE SISTEMA NERVIOSO DEL ORIENTE CLÍNICA**

PSIQUIÁTRICA ISNOR y el **MINISTERIO DE TRABAJO** -, los derechos fundamentales aludidos en el líbello de la demanda, al haber dado por terminada la relación laboral sin justa causa y sin el previo cumplimiento de los requisitos legales, esto es sin acudir al permiso del Ministerio de Trabajo más aun cuando este se encontraba en un estado de debilidad manifiesta o estabilidad laboral reforzada.

PROBLEMA JURÍDICO

Debe resolver el Juzgado, si la entidad **BANCOLOMBIA S.A.** y los vinculados de manera oficiosa **FUNES SOCIEDAD NEUROPSIQUIATRICA DE SANTANDER, INSTITUTO DE SISTEMA NERVIOSO DEL ORIENTE CLÍNICA PSIQUIÁTRICA ISNOR** y el **MINISTERIO DE TRABAJO** -vulneraron los derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social del señor **JHON JAIRO MALDONADO SAAVEDRA** por haber terminado su contrato de trabajo sin el previo cumplimiento de los requisitos legales, debido a que este se encontraba en un estado de debilidad manifiesta o estabilidad laboral reforzada, pese al hecho que el día que se hizo efectiva la carta de despido no se encontraba incapacitado.

PRECEDENTES JURISPRUDENCIALES

Respecto al tema de la estabilidad laboral reforzada, la H. Corte Constitucional en sentencia T-317 de 2017, en la que es ponente en H. Magistrado ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO, señaló:

“...4. La procedencia de la acción de tutela para obtener el reconocimiento de las medidas de estabilidad reforzada. Reiteración de jurisprudencia

Concretamente, en relación con la estabilidad laboral reforzada esta Corporación, a partir del artículo 53 Superior, sostiene que los trabajadores tienen derecho a permanecer en su cargo y a no ser desvinculado del mismo en forma intempestiva, pero cuando ello ocurre y el empleador decide terminar unilateralmente un contrato de trabajo sin que medie justa causa, debe pagar una indemnización. Sin embargo, esta potestad tiene sus límites cuando se está en presencia de personas en estado de debilidad manifiesta, toda vez que la Carta Política les otorga una estabilidad laboral reforzada.

De modo que, las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y son despedidas en razón de su limitación física tienen a su alcance mecanismos de defensa judicial como son las acciones que se interponen ante la jurisdicción ordinaria laboral o en la de lo contencioso administrativo, según sea la forma de vinculación. En la medida en que se cuentan con los mecanismos ordinarios de defensa judicial para conjurar tal situación que estimen lesiva de sus derechos, por regla general la acción de tutela se torna improcedente para reclamar esta garantía constitucional.

Sin embargo, esta Corporación[29] establece que excepcionalmente la acción de tutela procede, como mecanismo principal o transitorio, para garantizar la estabilidad laboral de trabajadores que se encuentran en circunstancias especiales. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, los trabajadores aforados, las personas limitadas con alguna enfermedad física, sensorial o psíquica –por la debilidad manifiesta en que se encuentran–. Para esta Corte, la procedibilidad de la acción de tutela, con el propósito de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, tiene una relación directa con la condición de sujeto de especial protección.

La procedibilidad material de la acción de amparo para solicitar la protección de la estabilidad laboral reforzada en personas con condición de discapacidad, no siempre fue una materia pacífica al interior de esta Corporación.

En primer lugar, se sostuvo que la desvinculación laboral de personas en condición de discapacidad, no constituía un elemento objetivo para la procedibilidad del amparo constitucional, pues aunado a ello debería demostrarse una relación entre el hecho del despido y el estado de discapacidad del accionante. Esta posición fue asumida en la sentencia T-519 de 2003[30], en la cual se concluyó que “no es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona que el

empleador decida desvincular de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral.” En estos casos, si bien la desvinculación configuraba una discriminación, se debía comprobar que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante.

En segundo lugar, este criterio fue modificado. Así, en la Sentencia T-1083 de 2007[31] la Sala Octava de Revisión consideró que, someter a los accionantes a demostrar la conexidad entre el despido y el estado de discapacidad resultaba ser una carga excesiva para el afectado. Por el contrario, el empleador era el encargado de demostrar que el despido se efectuó por razones distintas a la discapacidad del trabajador, en esa oportunidad se expuso que para tal valoración podría aplicarse la presunción de desvinculación discriminatoria utilizada en los casos de mujeres embarazadas.

“Es necesario que respecto de los despidos de trabajadores [en discapacidad,] efectuados sin autorización de la Oficina del Trabajo se aplique en particular una de las reglas establecidas positivamente en el caso de la trabajadora en embarazo, cual es, la presunción de que el despido o la terminación del contrato de trabajo se produce como consecuencia de su discapacidad. La necesidad de esta presunción salta a la vista, por cuanto, exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o psicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del empleador. La complejidad de dicha prueba aumenta, si tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho. De esta forma, resulta más apropiado desde el punto de vista constitucional, imponer al empleador la carga de probar que el despido tiene como fundamento razones distintas a la discriminación basada en la discapacidad.”

De tal manera que, frente al despido de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien debe probar que el trabajador incurrió en una de las causales dispuestas por la ley para la justa culminación del contrato, sin que sea necesario que el trabajador pruebe que el despido se produjo como consecuencia de la enfermedad que padece.

Esta Corporación afirma que, la protección constitucional[32] del derecho a la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, como por ejemplo las personas con limitaciones físicas sensoriales y psíquicas. La protección constitucional señala se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano otorga a los empleadores en la relación con sus trabajadores, en razón de que con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas[33].

En principio, aunque exista una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como el vencimiento del plazo pactado, el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26[34] de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el vencimiento del plazo pactado es una causal objetiva que puede producir la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, pero, si el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad por cuenta de una enfermedad o discapacidad, esta autonomía del empleador se encuentra limitada al cumplimiento del precepto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En consecuencia, de manera previa a la terminación del contrato de trabajo el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo.

Por otra parte, la procedibilidad de la acción de tutela no puede estar supeditada a la calificación de pérdida de capacidad del individuo, pues más que analizar el estado de salud del actor, debe comprobarse que el despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo. En consecuencia, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral que efectúan las juntas de calificación o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador[35].

Esta Corporación, en relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dispuso que tal protección cubre a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve. Este argumento se sustenta en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011[36], se explicó que:

“la referencia específica que hace el artículo 1º, a las personas con limitaciones ‘severas y profundas’ no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada”.

Esta posición fue adoptada en la Sentencia T-271 de 2012[37], que reiteró que, el derecho a la protección laboral reforzada cubre, equitativamente, tanto a los trabajadores que padecen un deterioro en su salud, que limita la ejecución de sus funciones, como a quienes se encuentran en condición de discapacidad. De tal forma que, al proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, se vulneran sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la Constitución[38].

En síntesis, se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada[39], cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador.

5. La protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada en personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales

La estabilidad laboral reforzada es parte integral del derecho constitucional al trabajo[40] y las garantías que se desprenden de éste, la cual se activa cuando el trabajador se encuentra en situación de vulnerabilidad, debido a condiciones específicas de afectación a su salud, su capacidad económica, su rol social, entre otros. Dicha estabilidad se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo[41] en razón de su condición especial[42].

Este derecho tiene estrecha relación, con el artículo 13 Superior, en virtud del cual se establece lo siguiente: “El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.

Por su parte, el artículo 47 Superior establece que: el Estado debe adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para aquellos que tienen disminuidas sus capacidades físicas, sensoriales y psíquicas, a quienes se les debe brindar la atención especializada que necesiten.

De manera similar, el artículo 53 de la Carta prevé como uno de los principios mínimos que debe orientar las relaciones laborales, es la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social. Seguidamente, el artículo 54 Superior, establece que es una obligación del “Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

Estas disposiciones no tienen origen exclusivo en nuestro ordenamiento jurídico nacional, sino que responden a una fórmula de armonización entre éste y los tratados de derecho internacional público suscritos por el Estado colombiano sobre la materia, como por ejemplo las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad[43]. Así mismo, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad[44], dispone medidas para eliminar la discriminación contra este grupo poblacional.

Finalmente, la Convención de Naciones Unidas[45] sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27, literal a, adoptó una postura garante, cuyo contenido, impone la obligación al Estado colombiano a “reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás,... incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo...”

De igual forma, la Carta Política respecto a ese grupo de personas, fundamenta que la observancia de los principios del Estado Social de Derecho[46], la igualdad material[47] y la solidaridad social, son presupuestos supralegales que exigen al Estado la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta[48].

En cumplimiento de las normas prescritas en tratados internacionales, el legislador creó instrumentos jurídicos que permiten proteger a las personas en condición de discapacidad del ejercicio arbitrario de la autoridad por parte de los empleadores. Concretamente, el ordenamiento jurídico colombiano dispone que el despido de una persona en condición de discapacidad, es procedente sólo cuando el trabajador incurre en una causal objetiva para la culminación de su contrato, aspecto generalmente relacionado con el incumplimiento de las funciones asignadas en desarrollo de su labor, para lo cual deberá contar con la autorización del Inspector del Trabajo[49].

Ahora bien, tal protección no sólo se debe garantizar al trabajador que se encuentra en situación de discapacidad. También se hace extensivo a quienes tienen limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. A estas personas se les debe brindar asesoría y seguimiento para afrontar las condiciones derivadas de la pérdida o merma de la capacidad laboral. En cumplimiento de ello, al empleador le asiste el deber de reubicar al trabajador “en un puesto de trabajo que le permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional”[50], de tal forma que quienes se encuentran con limitaciones a causa de su salud logren aumentar el rendimiento y se fomente la solidaridad.

A propósito de ello, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997[51] determina: (i) la prohibición de despedir a una persona que presenta alguna limitación física, sensorial o psíquica sin autorización del Ministerio del Trabajo y (ii) que en el evento en que se produzca tal desvinculación, el empleador pague al trabajador una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las otras prestaciones que establezca la legislación en materia laboral.

En relación con el artículo 26, la Corte en la Sentencia C-531 de 2000[52], estudió una demanda de constitucionalidad formulada en contra de algunos apartes del artículo 26, por considerar, que estos preceptos violan el Preámbulo y los artículos 1, 2, 13, 16, 25, 47, 53, 54, 95 y 333 de la Constitución Política, ya que a juicio de los demandantes, este precepto establece el pago de una indemnización, como una posibilidad para que el empleador pueda despedir a un trabajador con limitaciones

físicas, sensoriales o psíquicas, sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo. Al respecto, la Corte Constitucional consideró que aquella no contradice el ordenamiento superior, sino que por el contrario lo desarrolla, toda vez que constituye una garantía para que el trabajador que presenta una limitación, no sea despedido en razón a tal circunstancia y que, en caso de que se presente en una causal justificativa de despido, la autoridad administrativa correspondiente, pueda validar que la desvinculación no presenta conexidad con su estado de salud.

De igual manera, este Tribunal declaró la constitucionalidad del inciso segundo del citado artículo, que obliga al empleador a que, en el evento en el que decida desvincular a un trabajador con limitaciones físicas, sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo, reconozca y pague una indemnización equivalente a 180 días salario y estimó en relación con esa lectura, que la misma “no configura una salvaguarda de sus derechos y un desarrollo del principio de protección especial de la cual son destinatarios, por razón de su debilidad manifiesta dada su condición física, sensorial o mental especial, en la medida en que la protección de esta forma establecida es insuficiente respecto del principio de estabilidad laboral reforzada que se impone para la garantía de su derecho al trabajo e igualdad y respeto a su dignidad humana”.

No obstante, precisó que el carácter sancionatorio y complementario de esta indemnización, no habilita el despido de un trabajador en circunstancias de indefensión, sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo. Por lo tanto, declaró la exequibilidad de la norma “bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria”.

En concordancia con lo expuesto, este Tribunal Constitucional[53] profirió varias sentencias que guardan armonía con las disposiciones legales sobre la materia y pretenden establecer un precedente fuerte para la protección de este grupo especial de personas.

Esta Corporación, en la Sentencia T-021 de 2011[54], expuso que, despedir a una persona en estado de discapacidad sin autorización del Ministerio del Trabajo, es un acto que tiene consecuencias identificables, como lo son: (i) que el despido sea absolutamente ineficaz, (ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y que, (iii) sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral con discapacidad, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido[55].

De igual forma, se deben cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el momento en el cual proceda el reintegro.

La Corte de manera uniforme[56], sostiene que la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ampara tanto aquellas personas que se encuentran en condición de discapacidad, de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes como a quienes están bajo una situación de debilidad manifiesta, ya sea por ocurrencia de un evento que afecta su salud, o de una limitación física, sin importar si ésta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o enfermedad común, o si es de carácter transitorio o permanente.

Es decir, existen razones que justifican la existencia de una especial protección laboral[57] para los trabajadores calificados con alguna discapacidad y para quienes no han sido objeto de calificación con ese criterio jurisprudencial, la Corte[58] protege el derecho de las personas con limitaciones al margen de que hayan sido o no calificada su discapacidad, pues unas y otras son merecedoras de un trato especial y tienen derecho a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares.

Así las cosas la tutela se torna procedente para obtener el reintegro de las personas afectadas por el deterioro en su estado de salud, cuando concurren los siguientes presupuestos: (i) **que el peticionario sea una persona con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta;** (ii) **que el empleador**

tenga conocimiento de la situación, y (iii) que se demuestre un nexo causal entre el despido y el estado de salud. (Negrillas fuera de contexto)

De tal forma que, si se encuentran acreditados todos los mencionados presupuestos, el juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral; ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación, iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.)^[59] y iv) el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario...”

También es preciso recordar que la Honorable Corte Constitucional se ha pronunciado en múltiples oportunidades sobre el sentido y el alcance de la subsidiariedad de la acción de tutela cuando se cuenta con mecanismos de protección de derechos fundamentales, siendo improcedente desplazar al juez Natural para el caso en concreto, es así como en la sentencia T-181 de 2017 en el que es Magistrado Ponente el doctor JOSÉ ANTONIO CEPEDA AMARÍS, señala lo siguiente:

“ 4. Requisito de subsidiariedad de la acción de tutela y la excepción constitucional al mismo que habilita el amparo transitorio

4.1. Conforme a lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela “solo 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.”

En ese mismo sentido, el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991 “Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política”, dispuso que la acción de tutela no es procedente cuando “existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante”.

4.2. De conformidad con el principio de subsidiariedad que da origen a la procedencia de la acción de tutela, se entiende que para el evento en que frente al caso concreto existan otros mecanismos de defensa judicial, ya sean ordinarios o extraordinarios^[6], la acción de tutela sólo será procedente una vez dichos mecanismos se hayan agotado o carezcan de objeto^[7]. De tal forma que, el requisito de subsidiariedad impone el agotamiento de todos los medios judiciales de defensa antes de acudir al juez de tutela.

4.3. Así pues, conforme a este principio, la acción de tutela no puede ser ejercida como un medio de defensa judicial alternativo o supletorio de aquellos mecanismos previstos por el legislador de forma ordinaria o extraordinaria. La subsidiariedad supone el agotamiento previo de esos mecanismos con miras a resolver los conflictos de rango legal^[8], y solo cuando ello se ha cumplido, la acción de tutela resulta procedente para garantizar la protección de derechos fundamentales.

Lo anterior tiene como finalidad, evitar que la jurisdicción constitucional entorpezca el normal funcionamiento de la justicia y, por ende, la actividad de los jueces naturales de cada proceso. Lo anterior porque estaría suplantando su competencia, lo cual resulta contrario al objeto principal de la acción de tutela, en la medida en que, se encuentra estatuida en la Constitución con el fin de que las personas puedan defenderse de la vulneración de sus derechos constitucionales fundamentales, por lo que tiene límites que han sido definidos por esta Corporación a través de la jurisprudencia. Afirmar lo contrario, sería entender que la jurisdicción constitucional es el único mecanismo de defensa de garantías existente en el ordenamiento jurídico colombiano por tratarse de un trámite más expedito y se convertiría en una instancia de decisión^[9].

Al respecto, la Corte ha señalado que: “no es propio de la acción de tutela el [de ser un] medio o procedimiento llamado a remplazar los procesos ordinarios o especiales, ni el de ordenamiento sustitutivo en cuanto a la fijación de los diversos ámbitos de competencia de los jueces, ni el de instancia adicional a las existentes, ya que el propósito específico de su consagración, expresamente definido en el artículo 86 de la

Carta, no es otro que el de brindar a la persona protección efectiva, actual y supletoria en orden a la garantía de sus derechos constitucionales fundamentales”[10].

4.4. Por otro lado, la jurisprudencia de esta Corporación ha señalado que conforme al principio de subsidiariedad, en los casos en que la parte accionante tenga a su alcance otros medios de defensa judicial, la acción de tutela será procedente de manera excepcional, así: (i) cuando los medios de defensa judicial no sean idóneos y eficaces para proteger los derechos presuntamente conculcados; y, (ii) cuando a pesar de que los medios de defensa judicial sean idóneos, la acción de tutela debe concederse como mecanismo transitorio de protección para evitar un perjuicio irremediable a los derechos fundamentales[11];

4.5. En este orden de ideas, la acción de tutela sólo será procedente si los mecanismos ordinarios y extraordinarios de defensa judicial se encuentran agotados o si aquellos no resultan idóneos para ser ejercidos. Sin embargo, de manera excepcional, será procedente la acción de tutela como mecanismo constitucional, cuando dichos medios de defensa judicial a pesar de ser idóneos, no resultan eficaces para evitar un perjuicio irremediable...”.

CASO EN CONCRETO

La Acción de Tutela creada por el artículo 86 de la Carta Magna fue concebida como mecanismo extraordinario destinado a conseguir una protección rápida de los derechos fundamentales de los ciudadanos, cuando resultaren vulnerados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública y los instrumentos judiciales normales no tengan las mismas posibilidades de intervenir con la suficiente presteza en el mantenimiento del orden jurídico respecto de la persona afectada.

El accionante **JHON JAIRO MALDONADO SAAVEDRA**, interpone la presente acción de tutela en atención a que el día 18 de septiembre de 2020, la entidad accionada Bancolombia, le comunicó la terminación de la relación laboral sin justa causa, pese a que ese mismo día el Instituto de Sistema Nervioso del Oriente Isnor le había otorgado incapacidad por 2 días correspondiente a 18 y 19 de septiembre de 2020.

De acuerdo a los señalamientos realizados por el accionante a través de su escrito de tutela y como quiera que la acción constitucional no es un medio alternativo, ni menos adicional o complementario para alcanzar el fin propuesto, tampoco puede afirmarse que sea el último recurso al alcance del actor, dado que su naturaleza, según la Constitución, es la de único medio de protección precisamente incorporado a la Carta con el fin de llenar los vacíos que pudiera ofrecer el sistema jurídico para otorgar a las personas una plena protección de sus derechos esenciales, pues al tenor del artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, dicho mecanismo es improcedente por la sola existencia de otra posibilidad judicial de protección, es decir que tratándose de instrumentos dirigidos a la preservación de los derechos, el medio judicial por excelencia es el proceso ante el Juez natural.

Aunado a lo anterior, advierte el Juzgado que en el presente caso, no se reúnen a cabalidad los presupuestos de la jurisprudencia en cita para que por vía de tutela, proceda el reintegro laboral del accionante que son: **(i) que el peticionario sea una persona con reducciones físicas que la sometan a un estado de debilidad manifiesta**; dentro del presente diligenciamiento se encuentra probado, que para la fecha en la que la entidad **BANCOLOMBIA S.A.**, notificó al accionante la terminación del contrato, esto es -18 de septiembre de 2020, no se tenía conocimiento de la incapacidad otorgada por los días 18 y 19 de septiembre hogaño, la cual fue enviada por el accionante hasta el día 19 de septiembre del año citado, razón por la cual la entidad extendió los efectos a partir del día 21 de septiembre de 2020, día para el cual ya no se encontraba incapacitado. **(ii) que el empleador tenga conocimiento de la situación**, como se pudo observar con la contestación

de la presente acción constitucional, y del mismo contenido de la demanda de tutela, BANCOLOMBIA S.A., no tenía conocimiento de ninguna restricción o situación de debilidad manifiesta del accionante; **(iii) que se demuestre un nexo causal entre el despido y el estado de salud**, como se evidencia con toda claridad dicho nexo no se presenta, pues se reitera no se evidencia en el material probatorio aportado que la terminación del contrato tenga que ver con el estado de salud del accionante, como quiera que no existe un evento que demuestre lo contrario, y como no existen antecedentes clínicos de tratamiento alguno que estuviera teniendo el tutelante con antelación o concomitante con la fecha que la Entidad toma la determinación de poner fin al contrato, tampoco se cumple con este presupuesto para que proceda por esta vía la orden de reintegro del tutelante.

Ahora bien, no puede dejar de advertir el Despacho según el señalamiento que efectúa el apoderado de la accionada BANCOLOMBIA S.A., el hecho que la entidad a las 11:35 del día 18 de septiembre de 2020, le informó al accionante que debía presentarse ante su jefe inmediata a fin de notificarse de la terminación del contrato sin justa causa, citación a la cual no asistió debido al hecho que solicitó cita por urgencias ante el Isnor, la cual le fue otorgada a la hora de las 2:56 p.m., hora que se extrae de la historia clínica arrimada.

Así las cosas, para el Despacho no existe vulneración alguna a los derechos invocados por la accionante, como quiera que se reitera que para el momento en que se le notificó la terminación del contrato de trabajo, el mismo no se encontraba bajo protección alguna por estabilidad laboral reforzada, como se indicó líneas atrás, es decir, no se encontraba incapacitado o con restricción alguna por su estado de salud; no obstante considera el Juzgado pertinente señalar que al no estar comprobados los presupuestos antes referidos, queda deslegitimizada la reclamación a través de esta acción constitucional, en razón a que al no quedar establecidos los mismos y como quiera que no se demostró que sin la intervención del juez constitucional podría causarse un perjuicio irremediable de los derechos fundamentales del accionante, nos encontramos frente a una controversia ordinaria de índole pecuniaria, la cual no está dentro de la órbita de conocimiento del Juez Constitucional, en desarrollo del principio de subsidiaridad requisito de esta acción de tutela (artículo 86 C.N.), tornándose improcedente la orden que pretende el accionante emita este Juzgado –reintegro e indemnización por despido sin justa causa-, dado que esta acción por mandato legal está atribuida a la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

Finalmente, considera pertinente el Juzgado señalar al accionante que de considerarlo, podrá acudir a la jurisdicción ordinaria laboral a fin de ventilar este asunto con el respeto de las garantías legales y constitucionales para ambas partes y de este modo el Juez natural proceda a resolver la controversia aquí planteada de fondo.

En consecuencia, el Despacho declarará la **IMPROCEDENCIA** de la acción constitucional al no avizorarse vulneración a los derechos fundamentales aludidos por la accionante.

En el evento de no ser apelada la presente determinación envíese para su eventual revisión a la Honorable Corte Constitucional dentro del término de ley.

Notifíquese este fallo por el medio más expedito posible a las partes.

Por lo expuesto el **JUZGADO DIECISÉIS CIVIL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE, la presente acción de tutela propuesta por el señor **JHON JAIRO MALDONADO SAAVEDRA**, en contra de – **BANCOLOMBIA S.A.** y los vinculados de manera oficiosa **FUNES SOCIEDAD NEUROPSIQUIATRÍA DE SANTANDER, INSTITUTO DE SISTEMA NERVIOSO DEL ORIENTE CLÍNICA PSIQUIÁTRICA ISNOR** y el **MINISTERIO DE TRABAJO** -, conforme lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: En el evento de no ser apelada la presente determinación envíese para su eventual revisión a la Honorable Corte Constitucional dentro del término de ley.

TERCERO: NOTIFÍQUESE este fallo por el medio más expedito posible a las partes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

ORIGINAL FIRMADO
YOLANDA EUGENIA SARMIENTO SUAREZ
JUEZ.

JUZGADO 16 CIVIL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA Hoy a partir de las 8:00 A.M se fija en lista de estados el auto anterior para notificación de las partes Bucaramanga, 14 de octubre de 2020 ORIGINAL FIRMADO LIZETH CAROLINA RUEDA PATARROYO SECRETARIA
--

Radicado 2020-00427.00
Gmg.