

TEMAS-SUBTEMAS

Sentencia T-381/23

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Vulneración al dar por terminada relación laboral sin autorización de la autoridad laboral

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reiteración de jurisprudencia sobre protección por vía de tutela de manera excepcional

DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Fundamento constitucional, legal y jurisprudencial

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reglas jurisprudenciales

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reiteración sobre el conjunto de garantías constitucionales dentro del marco de las relaciones de trabajo

DERECHO FUNDAMENTAL A LA SALUD MENTAL-Concepto y alcance

DERECHO A LA SALUD MENTAL-Marco normativo

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Orden de reintegrar a accionante

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

SENTENCIA T-381 DE 2023

Referencia: Expediente T-9.204.336

Acción de tutela interpuesta por Eduardo contra la empresa Casa Azul

Magistrada Ponente:

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Bogotá D.C., veintisiete (27) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

La Sala Octava de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, conformada por el magistrado José Fernando Reyes Cuartas, así como por las magistradas Natalia Ángel Cabo y Cristina Pardo Schlesinger, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9º, de la Constitución Política, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA

En el proceso de revisión de los fallos proferidos el 12 de octubre de 2022 por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Ejecución de Sentencias de Santiago de Cali, en primera instancia, y el 22 de noviembre de 2022 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Ejecución de Sentencias de Santiago de Cali, en segunda instancia, dentro de la acción de tutela promovida por Eduardo contra Casa Azul. El expediente de la referencia fue seleccionado para revisión mediante auto del 28 de febrero de 2023 de la Sala de Selección de Tutelas Número Dos que fue notificado el 14 de marzo de 2023.

Aclaración previa

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 62 del Acuerdo 02 de 2015, por medio del cual se unifica y actualiza el Reglamento de la Corte Constitucional y lo resuelto en la Circular interna Nro. 10 de 2022 de esta Corporación, la Sala suprimirá los datos que permitan la identificación del accionante, pues en la providencia se hace referencia a su historia clínica y a información relativa a su salud física y psíquica. Con tal finalidad, los nombres del actor y de la empresa accionada serán remplazados por unos ficticios que se escribirán en letra cursiva.

I. I. ANTECEDENTES

El señor Eduardo, actuando a través de apoderada, presentó acción de tutela y solicitó la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la seguridad social, a la dignidad humana y al mínimo vital, presuntamente vulnerados por Casa Azul. El actor señaló que la empresa accionada terminó su contrato de trabajo sin justa causa y no solicitó el permiso correspondiente al Ministerio del Trabajo, a pesar de que se encontraba en tratamiento por “trastorno de ansiedad generalizada” y “trastorno delirante”.

1. 1. Hechos

1.1. El señor Eduardo, quien actualmente tiene 54 años, manifestó que fue contratado en el año 1990 por una Cooperativa de Trabajo Asociado para prestar sus servicios en Casa Azul.

1.2. El 4 de enero de 2010, el señor Eduardo celebró un contrato a término indefinido con Casa Azul.

1.3. El actor indicó que en el año 2018 se cambió el jefe de taller en la empresa y con dicha modificación sintió que era objeto de “exigencias más altas en sus labores”, circunstancia que, según manifestó, le desencadenó un cuadro de ansiedad. Además, sostuvo que se sentía presionado laboralmente y esta circunstancia la puso en conocimiento de la ingeniera jefe y de los directivos de la empresa.

1.4. El 8 de enero de 2019, el peticionario dirigió correos electrónicos a una ingeniera y a la jefe de taller. En el primer correo reiteró la necesidad de laborar los domingos y horas extras para cumplir con la carga de trabajo. También advirtió que no se había llevado a cabo la reasignación de labores y que la persona que debía hacer parte de las funciones a él asignadas se encontraba en vacaciones, por lo que puso de presente que estaba desactualizado el seguimiento de servicios, el seguimiento de repuestos, las órdenes de trabajo y las guías de transportes. Expuso que le estaba tomando “demasiado tiempo la creación de solicitudes de servicio y repuestos” y debía gestionar 200 correos diarios. En el segundo correo resaltó que con el horario y sin la asignación de una trabajadora adicional no podía “tener al día la información y los seguimientos requeridos”.

1.5. El 10 de enero de 2019, el señor Eduardo envió un correo electrónico en el que solicitó a la ingeniera jefe tener en cuenta las anteriores comunicaciones sobre la alta carga laboral y el atraso de las funciones, por lo que, a su juicio, se debía analizar el tema de su horario y la

posibilidad de asignar trabajo a otra persona.

1.6. El 13 de enero de 2019, la jefe de taller emitió respuesta y aseguró que no se trataba de una alta carga, sino que el trabajador debía revisar las prioridades y su metodología. Añadió que algunas de las funciones que le habían sido asignadas al señor Eduardo serían nuevamente asumidas por dos trabajadoras que ingresarían.

1.7. El 11 de marzo de 2019, el accionante acudió al servicio de urgencias en el Hospital Nro. 1. y le manifestó al profesional que atendió la consulta de medicina general que se sentía ansioso y presentaba problemas para dormir. Asimismo, adujo que tenía una carga laboral alta y no contaba con la ayuda de su jefe. El médico registró como diagnóstico “trastorno de ansiedad general” y ordenó la remisión a la especialidad de “psiquiatría”.

1.8. El 11 de marzo de 2019 se llevó a cabo valoración por psicología, en la que el señor Eduardo indicó que presentaba estrés por incremento de la carga laboral, dolor corporal, agotamiento físico constante, cansancio, desmotivación, alteración de los patrones de sueño, irritabilidad y pérdida de interés en el trabajo. La psicóloga registró lo que había evidenciado y sugirió valoración por psiquiatría.

1.9. En consulta de psiquiatría del 13 de marzo de 2019, el profesional le expidió al petionario una incapacidad por “enfermedad general” ante diagnóstico de episodio depresivo moderado desde dicha fecha (13 de marzo de 2019) hasta el 20 de marzo de 2019 y le prescribió medicamentos.

1.10. El 23 de abril de 2019, existió un cruce de correos electrónicos entre el trabajador y la jefe de taller cuyo contenido será resumido a continuación.

Remitente del correo

Contenido de los correos electrónicos remitidos el 23 de abril de 2019

Eduardo

El trabajador solicitó que se adelantara comunicación con la psicóloga para determinar las indicaciones a seguir de acuerdo con el estudio realizado por la ARL. Adujo que a partir de que no realizaba la labor de “repuestos” su salud había mejorado.

Jefe de Taller Maquinaria Agrícola

La jefe le indicó al trabajador que adelantar las labores correspondientes “no afecta que se deteriore su salud”. Advirtió que si no podía adelantar las funciones debían acudir a otra instancia. La jefe añadió lo siguiente: “no es hacer lo que usted quiere sino lo que se requiere en la operación basados en unos parámetros de las dos plantas”.

Eduardo

El trabajador manifestó a su superiora que estaba dispuesto a realizar las labores de acuerdo con el estudio de la terapeuta. En su concepto, el correo que se le había remitido relativo a “acudir a otra instancia” se estaba “tornando en acoso laboral”.

La jefe expuso que solo se estaba pidiendo al trabajador que realizara las funciones correspondientes. Sostuvo que habían permitido que solo adelantara parte de sus labores, pero no era posible sobrecargar a otras personas. Destacó que la eliminación de horas extras en semana y los domingos generó una reacción, según la cual, no se podía cumplir con las funciones en los horarios estipulados.

1.11. El 24 de abril de 2019, el accionante remitió un correo electrónico a trabajadores de las áreas “Gestión social” y “Gestión laboral” en el que pidió que se citara a una reunión con la jefe de taller maquinaria agrícola para que se diera una solución a su caso. Aseveró que el comité de convivencia laboral estaba enterado de su asunto de estrés laboral, de la alta carga y del deterioro de su salud.

1.12. El señor Eduardo inició controles por la especialidad de psiquiatría en junio de 2019. En la historia clínica se registran controles o consultas (psiquiatría y psicología) en las siguientes fechas: 6 de diciembre de 2019, 17 de junio de 2020 (atención virtual en la especialidad de psicología como medida de contingencia por Covid 19), 24 de junio de 2020, 19 de agosto de 2020 (teleconsulta por psicología ante la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid 19), 20 de agosto de 2020 (teleconsulta por psicología ante la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid 19), 12 de octubre de 2020 y 25 de septiembre de 2021.

1.13. En agosto del 2021, el actor dejó de trabajar en el área de “nómina” y fue designado para trabajar en el área de “montallantas” como “auxiliar de montallantas y lubricación”.

* En el área de nómina debía hacer entregas, digitar planillas en la parte de nómina y realizar actividades relacionadas con costos de órdenes.

- En el área de montallantas debía “mantener actualizado el inventario tanto de llantas como de lubricantes, esta tarea se realiza por medio de digitalización en sabanas de Excel, en un sistema llamado SAP y otras plataformas de proveedores”.

1.14. En acta Nro. 012-2021 del 12 de octubre de 2021, el Comité de Convivencia Laboral de Casa Azul concluyó que no existía acoso laboral por parte de la jefe de taller hacia el señor Eduardo, pues las exigencias al trabajador eran razonables y acordes a las responsabilidades del cargo. El trabajador reconoció que no buscó personalmente a su jefe, sino que se comunicó a través de correos electrónicos, lo que pudo generar tensión en la relación y solicitó que cuando se “cometiera una equivocación” se dialogara para llegar a acuerdos. Además, puso de presente que el cambio de cargo al área de montallantas le ayudó, debido a que era manejable y se sentía más cómodo. Por su parte, la jefe de taller aseguró que estaba dispuesta a reunirse con el trabajador cuando fuera necesario.

1.15. El 18 de enero de 2022, se solicitó a la jefe de taller apoyo para la “digitación de plantillas en Excel de los tiempos técnicos (nómina m.o)”, pues un trabajador se encontraba hospitalizado. Ante tal solicitud, la jefe indicó que se debía determinar si el trabajo lo hacían entre dos trabajadoras y el accionante.

1.16. El 20 de enero de 2022, el actor remitió correos en los que manifestó que no podía prestar ayuda porque tenía trabajo atrasado. Posteriormente, pidió no tener que asumir funciones de nómina, pues el trabajo en esa dependencia desmejoró su salud y por ello solicitó el traslado de área.

1.17. El peticionario fue citado a una diligencia de descargos, pues aparentemente desatendió una directriz el 20 de enero de 2022. El 25 de febrero de 2022, Casa Azul cerró el caso y expuso que esperaba que una situación como la que fue objeto de estudio no se volviera a presentar.

1.18. El 4 de abril de 2022, el señor Eduardo presentó queja ante el Ministerio del Trabajo contra algunos trabajadores de Casa Azul, por el presunto desconocimiento de los preceptos de la Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptaron medidas para prevenir, corregir y

sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

1.19. El 6 de abril de 2022, un especialista en psicología de la salud ocupacional adelantó un análisis del puesto de trabajo denominado “auxiliar de montallantas y lubricación”. El análisis arrojó un factor de riesgo bajo y una calificación de aceptable. El profesional concluyó lo siguiente:

* Los factores de riesgo psicosociales evaluados y analizados no representaban “riesgos significativos para el colaborador en cuestión, salvo la relación con el jefe mediato y la silla del puesto”.

□ El puesto no representaba un factor de riesgo para su salud o diagnóstico, pero aclaró que el trabajador tenía un diagnóstico psiquiátrico de base, “producto de la exposición a puestos anteriores, específicamente como el área de nómina en el año 2019”. Expuso que el diagnóstico podía provocar alteraciones en el desempeño y salud mental si se modificaba y generaba “mayor presión, velocidad, cantidad, ritmo, apremio de tiempo”.

□ El control y autonomía del colaborador en ese puesto permitía que realizara pausas o descansos durante el día o la jornada, lo que favorecía su salud mental o diagnóstico previo.

Finalmente, en el aparte de recomendaciones se informó lo siguiente:

* El puesto de trabajo no era perjudicial y su permanencia era una “opción para evitar la aparición de nuevas patologías asociadas al campo físico o psicológico, salvo los movimientos temporales en áreas que le pueden activar su condición de salud mental”.

□ Se debía implementar y hacer seguimiento a las pausas activas; generar capacitaciones, entrenamientos y formación, así como continuar con el tratamiento médico y realizar seguimiento de los controles, toma de medicamentos y citas programadas para evitar momentos de crisis.

1.20. El 7 de abril de 2022, el accionante fue citado a diligencia de descargos, dado que en una reunión de socialización de un nuevo procedimiento en el área de trabajo llevada a cabo el 18 de marzo de 2022, el señor Eduardo reaccionó de manera inapropiada al subir el tono de voz, hablar de manera soez y señaló que no iba a cumplir la tarea. En la diligencia, el trabajador manifestó que se exaltó ante el nuevo procedimiento que, a su juicio, sería más

dispendioso y aumentaría su carga laboral. A su vez, recalcó que no era la actitud adecuada, pero aseguró que ello se debió al estrés laboral y al aumento del trabajo.

1.21. Por otro lado, en acta Nro. 015-2025 del 21 de abril de 2022, el Comité de Convivencia Laboral de Casa Azul se pronunció frente a la denuncia presentada por la jefe de taller y concluyó que existían conductas tendientes al acoso laboral por parte del señor Eduardo y se presentaba una mala comunicación que debía mejorarse a través del uso de los canales de comunicación adecuados.

1.22. El 23 de abril de 2022, el accionante asistió a control por la especialidad de psiquiatría. La profesional tratante señaló como diagnóstico principal “trastorno de ansiedad generalizada” y como diagnóstico relacionado “trastorno delirante”. En consecuencia, expidió (i) una orden de servicio para consulta de control y seguimiento por especialista en psiquiatría en un mes, pues el paciente estaba “descompensado” (ii) una orden de medicamentos y (iii) una autorización de incapacidad de 15 días por el diagnóstico de trastorno delirante con fecha inicial fijada el sábado 23 de abril de 2022 y fecha final fijada para el sábado 7 de mayo de 2022.

1.23. El lunes 9 de mayo de 2022, el actor se reintegró a sus labores en la empresa luego del periodo de incapacidad.

1.24. El 10 de mayo de 2022, el jefe de administración de personal, en representación de Casa Azul, le hizo un llamado de atención por escrito al señor Eduardo. En el documento se expuso que la falta cometida estaba relacionada con lo ocurrido en la reunión de socialización llevada a cabo el 18 de marzo de 2022, fueron citados los apartes de los artículos 65 y 70 del reglamento interno que se estimaron incumplidos y, finalmente, se resaltó al trabajador que situaciones como la que motivó el llamado de atención no podían presentarse nuevamente y debía usar los medios y canales de comunicación establecidos para la presentación de reclamos.

1.25. Por medio de documento del 11 de mayo de 2022, el director de gestión laboral de Casa Azul, le notificó al señor Eduardo, quien se desempeñaba como “Auxiliar Jr. Activo Taller Agrícola”, que a partir de esa fecha se daba por terminado su contrato de trabajo sin justa causa y con el pago de la indemnización a la que tenía derecho por ley. Adicionalmente, se le

entregó su liquidación que ascendía a la suma de veintiún millones cuatrocientos ochenta y tres mil doscientos cincuenta y cinco pesos (\$21.483.255).

1.26. El 11 de mayo de 2022 se llevó a cabo el examen médico de egreso y el profesional marcó la opción denominada “con patología para seguimiento en EPS”. En el aparte de recomendaciones se registró lo siguiente: “se dan recomendaciones de estilos de vida saludable. Continuar manejo de sus patologías de base en la eps”.

1.27. El 24 de mayo de 2022, el actor asistió a control con psiquiatría y se registró nuevamente como diagnóstico principal “trastorno de ansiedad generalizada” y como diagnóstico relacionado “trastorno delirante”. En esta oportunidad, la profesional expidió (i) órdenes de servicio para 10 sesiones de psicoterapia individual por psicología, así como para consulta de control o seguimiento por psiquiatría en un mes, (ii) una solicitud médica para medicamento y (iii) una incapacidad de 30 días que iniciaba el 24 de mayo y terminaba el 22 de junio de 2022.

1.28. El 16 de julio de 2022, el señor Eduardo asistió a control con psiquiatría y la profesional registró como diagnóstico principal “trastorno mixto de ansiedad y depresión” y como diagnóstico relacionado “trastorno delirante”. La profesional expidió una nueva fórmula médica, así como una incapacidad con fecha de inicio el 16 de julio y fecha final el 14 de agosto de 2022.

1.29. Mediante auto Nro. 3547 del 1 de agosto de 2022, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social de la Inspección de Trabajo de Palmira ordenó el archivo del expediente que contiene el trámite administrativo por la presunta vulneración de la Ley 1010 de 2006 (queja por presunto acoso laboral presentada por el accionante), debido a que no existía una relación laboral vigente y porque la empresa puso en funcionamiento los mecanismos de atención de quejas de acoso laboral.

Solicitud de la acción de tutela

1.30. El 28 de septiembre de 2022, el señor Eduardo, actuando a través de apoderada, presentó acción de tutela contra Casa Azul. En la demanda existe un recuento de las atenciones en salud y las ocasiones en las que el accionante manifestó su descontento por la sobrecarga y la presión laboral. La abogada manifestó que la terminación del contrato de

trabajo del actor se dio sin que mediara autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar de que el trastorno mental tuvo como factor desencadenante el estrés laboral, su estado de debilidad manifiesta era de conocimiento de sus superiores y se encontraba en tratamiento psiquiátrico.

1.31. En consecuencia, la apoderada solicitó que se concediera el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la seguridad social, a la dignidad humana, así como al mínimo vital y se ordenara a Casa Azul el reintegro del señor Eduardo a sus labores, en igual o mejores condiciones a las que se encontraba cuando se terminó unilateralmente el vínculo laboral, así como el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir y de la indemnización consagrada en el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2. Auto admisorio de la tutela

2.1. Mediante auto del 28 de septiembre de 2022, el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Ejecución de Sentencias de Santiago de Cali admitió la acción de tutela instaurada por Eduardo contra Casa Azul y vinculó a la Nueva E.P.S., a la I.P.S. Mente Sana, así como a la I.P.S. Vivir Palmira. En consecuencia, concedió a la accionada y a las vinculadas el término de dos días, contados a partir de la notificación de la providencia, para que se pronunciaran sobre los hechos y pretensiones de la demanda. A su vez, la autoridad judicial requirió a la abogada de la parte accionante para que acreditara la calidad con la que actuaba, acogió como pruebas los documentos aportados junto con el escrito de tutela y resolvió notificar a las partes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del Decreto 2591 de 1991.

2.2. La I.P.S. Vivir Palmira no presentó escrito de respuesta al auto del 28 de septiembre de 2022.

3. Respuesta de la Nueva E.P.S.

A través de escrito del 3 de octubre de 2022, la apoderada especial de la Nueva E.P.S. señaló que, de acuerdo con el concepto emitido por el área de afiliaciones, el señor Eduardo se encontraba en estado activo por periodo de protección laboral por 30 días, “teniendo en cuenta la novedad de retiro marcada en el aporte realizado el 2 de septiembre de 2022 como cotizante independiente”. La apoderada solicitó de manera principal que se declarara la falta

de legitimación en la causa por pasiva, dado que la controversia estaba relacionada con el reintegro laboral, así como el pago de salarios y prestaciones sociales, asunto que no era competencia de la E.P.S. De manera subsidiaria, solicitó que (i) no se tutelaran los derechos invocados porque la Nueva E.P.S. no estaba negando la prestación del servicio de salud o (ii) se “negara” el amparo dado que, a su juicio, no se acreditaba el requisito de subsidiariedad, toda vez que “la jurisdicción laboral cuenta con recursos idóneos y eficaces para resolver las controversias laborales”.

4. Respuesta de Casa Azul

4.2. Declaró que el trabajador aportó los documentos relacionados con su diagnóstico en diciembre de 2019 y nunca presentó recomendaciones y/o restricciones médicas. Adicionalmente, precisó que el trabajador se reintegró el 9 de mayo de 2022, luego de su incapacidad, y fue citado a control en medicina laboral en el que se le solicitó que aclarara “en la siguiente cita con psiquiatría que su labor no tiene alta carga mental según ATP”. Destacó que no se demostró una circunstancia de acoso laboral al trabajador en el Comité de Convivencia Laboral ni en el Ministerio del Trabajo y que el tutelante no es sujeto de estabilidad laboral reforzada porque su condición de salud no fue impedimento para desarrollar las labores a su cargo. Afirmó que (i) la jefe del taller agrícola revisó los turnos de trabajo ajustó los turnos, jornadas y horarios de trabajo, (ii) el señor Eduardo no estuvo de acuerdo porque el cambio representaba un menor ingreso, (iii) todos los correos remitidos por el extrabajador fueron contestados, (iv) el accionante fue trasladado a un puesto de trabajo en el taller agrícola donde no se le sometía a ninguna presión, lo que se confirma con el análisis que se adelantó y (v) el actor pudo acceder a los mecanismos de atención y quejas.

4.3. En consecuencia, Casa Azul considera que la tutela “no es procedente” porque la terminación del contrato no obedeció a una conducta discriminatoria y no existe nexo de causalidad entre la desvinculación laboral y el estado de salud.

5. Respuesta del Grupo Mente Sana S.A.S. (Mentalitat)

Por medio de escrito del 5 de octubre de 2022, la coordinadora de experiencia al usuario de Mentalitat informó que al señor Eduardo se le prestaron servicios en esa institución desde el mes de marzo de 2019 y realizó controles y tratamiento hasta octubre del mismo año.

Concretamente, refirió consultas externas en los siguientes días: (i) 13 de marzo de 2019, (ii) 13 de abril de 2019, (iii) 13 de junio de 2019 y (iv) 10 de octubre de 2019. La coordinadora solicitó que se relevara de toda vinculación a la entidad, pues consideró que se realizó el proceso adecuado bajo el objeto social médico y el ámbito del ejercicio profesional.

6. Sentencia de primera instancia

6.1. En sentencia del 12 de octubre de 2022, el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Ejecución de Sentencias de Santiago de Cali aseguró que el despido del accionante no fue arbitrario o discriminatorio, ni estaba relacionado con su estado de salud. A su vez, estimó que el señor Eduardo no era sujeto de especial protección constitucional porque al momento de la terminación de la relación laboral no se encontraba en una “situación de discapacidad o invalidez”, no contaba con una incapacidad médica vigente y tampoco existían recomendaciones o restricciones laborales. Adicionalmente, se refirió a la respuesta de la Nueva E.P.S., en la que se puso de presente que el actor se encontraba “amparado en su salud y prestación de servicios médicos, con novedad de retiro marcada en el aporte realizado el 02 de septiembre de 2022 como cotizante independiente”.

6.2. De conformidad con lo expuesto, el juzgado expuso que no existía prueba acerca de la pérdida de capacidad laboral o debilidad manifiesta, razón por la que el accionante no tenía derecho a la protección reforzada de la que trata la Ley 361 de 1997. Además, agregó que el peticionario contaba con otro mecanismo de defensa judicial idóneo y eficaz para resolver su controversia, a lo que se sumaba que no existía una circunstancia de extrema vulnerabilidad que hiciera necesaria la actuación del juez constitucional con el fin de evitar la configuración de un perjuicio irremediable. En consecuencia, el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Ejecución de Sentencias de Santiago de Cali declaró la improcedencia de la acción de tutela.

7. Impugnación

7.1. El 18 de octubre de 2022, la apoderada del señor Eduardo presentó escrito de impugnación en el que precisó que el accionante no tenía restricciones laborales, incapacidades médicas vigentes ni calificación de pérdida de capacidad laboral a la fecha de la terminación del vínculo laboral. Sin embargo, adujo que para ese momento su poderdante se encontraba en tratamiento médico por el diagnóstico de trastorno de ansiedad generalizada, trastorno delirante y depresión moderada.

7.2. La profesional se refirió nuevamente a las comunicaciones en las que el actor puso de presente a sus superiores acerca de la supuesta sobrecarga laboral y aseguró que existió una afectación en el desempeño laboral del señor Eduardo. Además, informó que con posterioridad al despido se siguieron generando incapacidades médicas.

7.3. La apoderada destacó que el actor solicitó control por psiquiatría en septiembre de 2022, servicio que le fue negado porque el estado de la afiliación era de retirado. De esta manera, precisó que el señor Eduardo se afilió al régimen subsidiado en salud en calidad de cabeza de familia y pudo agendar cita de control solo hasta el 19 de diciembre de 2022.

7.4. La apoderada señaló que con el despido se afectó la condición de salud del peticionario porque tiene una obligación crediticia y es el responsable del sostenimiento del hogar que tiene con su esposa y su hija que se encuentra adelantando estudios universitarios.

7.5. Finalmente, recalcó que el estudio del puesto de trabajo al que se refiere la empresa se hizo con respecto del puesto de “montallantas”, pero no se tuvo en cuenta las funciones de nómina asignadas que le generaban los estados de ansiedad. De ahí que el psicólogo que realizó el análisis manifestara que el puesto de trabajo no era perjudicial, “salvo los movimientos temporales en áreas que le pueden activar su condición de salud mental”.

7.6. Mediante auto del 24 de octubre de 2022, el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Ejecución de Sentencias de Santiago de Cali concedió la impugnación interpuesta y envió el expediente al superior jerárquico.

7.7. El 15 de noviembre de 2022, Casa Azul presentó escrito de respuesta u oposición a la impugnación.

8. Sentencia de segunda instancia

8.1. En sentencia del 22 de noviembre de 2022, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Ejecución de Sentencias de Santiago de Cali advirtió que, al momento del despido, el accionante “no se encontraba en una situación de discapacidad por razón de su padecimiento, que advirtiera una condición especial y, tampoco, contaba con restricciones o recomendaciones médicas para su cotidianidad”. Además, resaltó que no era posible concluir que el diagnóstico le impidiera llevar a cabo sus funciones.

9. Actuaciones en sede de revisión

Correo electrónico enviado por el accionante el 29 de marzo de 2023

9.1. Mediante correo electrónico del 29 de marzo de 2023, el señor Eduardo remitió los soportes de su última atención médica. El accionante presentó la impresión de historia clínica en la que consta que se encuentra en el régimen subsidiado y el 17 de abril de 2023 acudió a consulta en el Hospital B. En dicho momento, el señor Eduardo se refirió a su tratamiento y aseguró que se encontraba muy ansioso, tenía insomnio a pesar de estar medicado, estaba preocupado por la tutela que presentó y había tenido episodios de desorientación.

9.2. En las órdenes médicas expedidas se registra como diagnóstico principal “trastorno mixto de ansiedad y depresión” y se prescribieron los siguientes servicios y tecnologías: (i) consulta de control o seguimiento por especialista en psiquiatría, (ii) 12 psicoterapias individuales por psicología, (iii) consulta de primera vez por trabajo social y (iv) medicamentos.

Correo electrónico enviado por el accionante el 27 de abril de 2023

9.3. Por medio de correo electrónico del 27 de abril de 2023, el señor Eduardo refirió que su salud mental se veía deteriorada porque no le había sido posible conseguir un nuevo trabajo y recibía comunicaciones en las que se le ponía de presente el cobro jurídico de una obligación crediticia.

. CONSIDERACIONES

1. 1. Competencia y procedibilidad

1.1. La Sala Octava de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional es competente, de conformidad con los artículos 86 y 241 de la Constitución, y con el Decreto 2591 de 1991, para revisar las sentencias de tutela adoptadas en el proceso de la referencia.

Legitimación en la causa por activa

1.2. De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo preferente y sumario que tiene toda persona para solicitar,

de manera directa o por quien actúe legítimamente a su nombre, la protección de sus derechos fundamentales. Por su parte, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, que se refiere a la legitimación e interés, dispone que la acción de tutela “podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquiera persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante”. La Sala encuentra acreditado el requisito de legitimación en la causa por activa, dado que el señor Eduardo confirió poder especial a su abogada ante la Notaría Única del Círculo de Florida (Valle del Cauca) para que en su nombre y representación presentara acción de tutela contra Casa Azul y solicitara la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la seguridad social, a la dignidad humana, así como al mínimo vital.

Legitimación en la causa por pasiva

1.3. El artículo 13 del Decreto 2591 de 1991 establece que la acción de amparo debe dirigirse “contra la autoridad pública o el representante del órgano que presuntamente violó o amenazó el derecho fundamental”. Por su parte, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 dispone que la tutela es procedente cuando se dirige contra particulares y existe una relación de indefensión o subordinación. En este caso, se acredita el requisito de legitimación en la causa por pasiva, en atención a que la demanda se dirige contra Casa Azul, empresa con la que el accionante tenía una relación de tipo laboral en la que existe subordinación.

Inmediatez

1.4. La jurisprudencia constitucional destaca que la acción de tutela debe interponerse en un término prudencial contado a partir de la acción u omisión que amenaza o genera una afectación a los derechos fundamentales. Sobre el particular, la sentencia SU-961 de 1999 estimó que “la inexistencia de un término de caducidad no puede significar que la acción de tutela no deba interponerse dentro de un plazo razonable. La razonabilidad de este plazo está determinada por la finalidad misma de la tutela, que debe ser ponderada en cada caso concreto”. En el caso analizado, Casa Azul tomó la decisión de terminar sin justa causa el contrato de trabajo del señor Eduardo el 11 de mayo de 2022 y la tutela fue radicada el 28 de septiembre de 2022, por lo que entre uno y otro evento transcurrieron cuatro meses y diecisiete días, término que se estima prudencial.

Subsidiariedad

1.5. El artículo 86 de la Carta Política señala que la acción de tutela solo procede “cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial”. En el mismo sentido, el numeral 1º del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 dispone que la acción de amparo no es procedente “[c]uando existan otros recursos o medios de defensa judiciales” y establece las siguientes dos excepciones a esta regla: (i) que la acción de tutela “se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”, o (ii) que los recursos o medios de defensa no sean idóneos y eficaces para proteger los derechos del accionante, caso en el que procede como mecanismo definitivo.

1.6. Controversias como la que motivó la tutela objeto de revisión pueden tramitarse a través de un proceso ordinario laboral. Sobre el particular, en sentencia proferida el 10 de mayo de 2023, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia recordó que su precedente vigente hasta ese entonces establecía que para la concesión de la protección de la estabilidad laboral reforzada, contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no era suficiente que el trabajador (i) sufriera quebrantos de salud, (ii) estuviera en tratamiento médico o (iii) se le hubieran concedido incapacidades médicas, pues debía “acreditarse, al menos, una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada; esto es, que [implicara] un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, en los términos del artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001”.

1.7. La Sala de Casación Laboral concluyó que “la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la ley estatutaria 1618 de 2013”.

1.8. Por su parte, estableció que la protección de estabilidad laboral reforzada derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a la luz de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

“a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o

económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial.”

1.9. De esta manera, en el marco de un proceso ordinario laboral, a las partes les corresponde demostrar lo siguiente:

“- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.

- Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador”.

1.10. Finalmente, la Sala de Casación Laboral puso de presente que “la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás”.

1.11. Por su parte, la Corte Constitucional no tiene una posición definitiva o decantada en materia de subsidiariedad frente a las acciones de amparo relacionadas con la estabilidad laboral reforzada de personas con trastorno de ansiedad. Ello es así porque el análisis de procedencia se adelanta atendiendo a las particularidades de cada caso.

Estudio de subsidiariedad por diferentes salas de revisión en casos que involucran la protección de derechos laborales como la estabilidad laboral de personas con trastorno de ansiedad.

Procedente como mecanismo transitorio

Procedente como mecanismo definitivo

Improcedente

T-410 de 2011

T-529 de 2011

T-424 de 2022

T-135 de 2023

T-372 de 2012

T-772 de 2012

T-594 de 2015

T-494 de 2018

T-278 de 2023

1.12. Del estudio del requisito de subsidiariedad tratándose de tutelas en las que se solicitaba la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada por parte de personas con ansiedad se extrae, que en algunas ocasiones, se entendió superado el requisito luego de analizar las condiciones específicas de los demandantes y concluir que la acción constitucional resultaba “más eficaz que la acción judicial prevista en la jurisdicción ordinaria laboral”. También se acreditó este supuesto al encontrar que la adopción de una decisión por los jueces de la jurisdicción ordinaria laboral puede tardar considerablemente, lo que impide que las personas perciban un salario que garantice su derecho al mínimo vital y puedan acceder a los servicios de salud. En otras ocasiones se analizó el requisito a partir de un

“criterio más amplio”, o por el estado de debilidad manifiesta por enfermedad o por una circunstancia que le otorga al trabajador “el derecho a permanecer en su empleo, es decir, en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada como es el caso de las personas que han sufrido un deterioro en su salud durante el desarrollo de sus funciones”.

1.13. Para esta Sala de Revisión, la acción de tutela, en principio, no es procedente para resolver controversias relativas a la estabilidad laboral reforzada, debido a la existencia de un medio de defensa judicial que se tramita ante la jurisdicción ordinaria laboral, de conformidad con el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. A ello se suma que en esta jurisdicción pueden invocarse las medidas cautelares innominadas previstas en el literal c, numeral 1, del artículo 590 del Código General del Proceso y que el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral cambió su precedente y fijó una nueva interpretación acerca de la protección de la estabilidad laboral establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que ahora no depende exclusivamente de un factor numérico referido a una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%.

1.14. Sin embargo, esta Sala estima que la tutela objeto de revisión procede como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, pues se requieren medidas inmediatas e impostergables para evitar la afectación del derecho al mínimo vital. El señor Eduardo ha sido valorado por especialistas de psicología y psiquiatría desde 2019 y, concretamente, antes de que se terminara el vínculo laboral con la Casa Azul se determinó que era una persona con “trastorno de ansiedad generalizada” y “trastorno delirante”. Respecto de su situación económica, el accionante señaló que no ha podido conseguir un nuevo empleo, por lo que no cuenta con ingresos para satisfacer sus necesidades básicas y pagar obligaciones crediticias a su cargo. A ello se suma que su núcleo familiar está compuesto por su esposa y su hija que cursa estudios universitarios, quienes depende económicamente de él.

2. Problema jurídico

De acuerdo con los antecedentes expuestos con antelación, corresponde a la Sala Octava de Revisión estudiar el siguiente problema jurídico: ¿Vulnera una empresa (Casa Azul) los derechos fundamentales de un trabajador (Eduardo) al terminar sin justa causa su contrato

de trabajo sin solicitar permiso al Ministerio del Trabajo en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pese a que el empleado se encontraba en tratamiento psiquiátrico y farmacológico por “trastorno de ansiedad generalizada” y “trastorno delirante”?

Para resolver el problema jurídico, la Sala desarrollara dos acápites considerativos denominados (i) el precedente constitucional acerca de la protección del derecho a la estabilidad reforzada y (ii) aproximación a los trastornos mentales, la protección al derecho a la salud mental y los precedentes constitucionales en materia de estabilidad laboral reforzada de trabajadores diagnosticados con ansiedad.

3. El precedente constitucional acerca de la protección del derecho a la estabilidad reforzada

3.1. El derecho al trabajo fue incorporado en el artículo 25 de la Constitución Política y en esa misma norma se consagró el deber del Estado de asegurarle una protección especial. Por su parte, el artículo 53 de la Constitución Política consagra como principio la estabilidad en el empleo que garantiza al trabajador que “el vínculo laboral contraído no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva, de manera que no esté en permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el sustento propio y el de su familia, por una decisión arbitraria del empleador”.

3.2. Mediante la Ley 361 de 1997 se establecieron mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictaron otras disposiciones. El artículo 26 de esta ley incluye la garantía de la estabilidad laboral reforzada de la siguiente manera:

“Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del

Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

3.4. Ahora bien, aunque el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 solo se refiere a “personas en situación de discapacidad”, la jurisprudencia de este Tribunal ha hecho extensivo su alcance a toda persona que se encuentre en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

3.5. En la sentencia SU-087 de 2022, la Corte Constitucional señaló que para determinar si una persona es titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada no se requiere una calificación de pérdida de capacidad laboral, sino que deben acreditarse tres presupuestos, a saber:

(i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades

3.6. Frente al primer presupuesto se sistematizaron algunas reglas que no son de carácter taxativo, a saber:

Supuesto

Eventos que permiten acreditarlo

Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral

(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.

(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.

(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.

(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.

Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral

(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.

(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.

(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.

Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral

(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.

(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.

(ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido

3.7. Tratándose del segundo supuesto se estableció que el conocimiento del empleador acerca de la condición de debilidad manifiesta del trabajador se acredita en los siguientes casos:

“1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.

2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.

3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.

4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.

5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.

6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.

7) Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador”.

(iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación

3.8. Frente al último supuesto, la jurisprudencia de este Tribunal ha señalado que se presume que el despido se dio a causa de la debilidad manifiesta del trabajador. Así las cosas, el empleador tiene la carga de la prueba en este escenario para demostrar que el despido obedeció a una justa causa y así desvirtuar dicha presunción .

“(i) la ineficacia del despido o de la terminación del contrato de trabajo que tenga como causa el estado o condición de salud del trabajador. Esta prohibición cubre la decisión de no renovar contratos a término fijo.

(ii) El derecho a permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral.

(iii) La obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al inspector de trabajo para desvincular al trabajador, que de incumplirse tornará el despido o terminación del contrato ineficaz.

(iv) La presunción de despido discriminatorio, que implica que se asumirá que la desvinculación se dio a causa del deterioro en la salud del trabajador con fuero de salud. En este sentido, le corresponde al empleador demostrar que el despido no se dio con ocasión de dicha circunstancia, sino que obedeció a una justa causa o a una causa objetiva”.

4. Aproximación a los trastornos mentales, la protección al derecho a la salud mental y los precedentes constitucionales en materia de estabilidad laboral reforzada de trabajadores diagnosticados con ansiedad

4.1. Según cifras de la Organización Mundial de la Salud, una de cada ocho personas en el mundo presenta un trastorno mental, asunto que se vio agravado debido a la pandemia de COVID-19. De acuerdo con la OMS, los trastornos mentales son entendidos “como alteraciones considerables del pensamiento, la regulación de emociones o el comportamiento”, se encuentran asociados con “angustia o a discapacidad funcional en otras áreas importantes” y los más comunes son la ansiedad y los trastornos depresivos.

4.2. Por medio del Decreto 1507 de 2014, el Ministerio del Trabajo expidió el manual único para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional que se aplica, entre otros, a los trabajadores del sector privado en general, independientemente de su tipo de vinculación laboral, clase de ocupación, edad, tipo y origen de discapacidad o condición de afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral. En el capítulo XIII del anexo técnico se encuentra la metodología para cuantificar los efectos de los trastornos mentales y de los comportamientos más significativos.

4.3. Por su relevancia y relación con el caso objeto de estudio, se traerá a colación la aproximación de este manual a los trastornos psicóticos y de ansiedad.

4.4. El numeral 13.4.1 advierte que los trastornos psicóticos están caracterizados por la presencia de ideas delirantes y que estas son contenidos de pensamiento que tienen fuerza de convicción para la persona, usualmente relacionados con la percepción de sí mismo y los demás. Estas ideas usualmente se acompañan de alteraciones afectivas y sensoriomotoras.

Posteriormente, el numeral 13.4.3 establece que los trastornos de ansiedad se presentan en forma de crisis o estados persistentes. Particularmente, 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”.

4.5. En materia legal, la Ley 361 de 1997, además de proteger los derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales de las personas con discapacidad, persigue su realización personal y total integración a la sociedad, por lo que dispone de la prohibición del despido discriminatorio de trabajadores que se encuentran en estas circunstancias y acciones positivas tendientes a propiciar la contratación de personas con discapacidad, a través de una serie de incentivos crediticios, tributarios y de prelación en procesos de licitación, adjudicación y contratación con el Estado.

4.6. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue aprobada mediante la Ley 1346 de 2009 y su propósito es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”. El artículo 27 de la Convención señala una serie de medidas a adoptar por los Estados con el fin de salvaguardar y promover “el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo”.

4.7. Ahora bien, la Ley 1616 de 2013 tiene como objeto “garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución”.

4.8. El artículo 3 de la Ley 1616 de 2013 establece que la salud mental (i) es un derecho fundamental, (ii) tiene interés y prioridad nacional para la República de Colombia, a lo que se suma que (iii) es entendida como un bien de interés público y “componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas”. Asimismo, en dicho compendio normativo existe una disposición acerca de la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el escenario laboral y dentro de los

derechos de las personas en el ámbito de la Salud Mental se encuentra el de “no ser discriminado o estigmatizado, por su condición de persona sujeto de atención en salud mental”, así como “a acceder y mantener el vínculo con el sistema educativo y el empleo, y no ser excluido por causa de su trastorno mental”.

4.9. Por otra parte, la Corte Constitucional a través de sus salas de revisión ha estudiado casos en los que los accionante han solicitado el amparo al derecho a la estabilidad laboral reforzada por haber sido despedidos de sus trabajos a pesar de ser personas con trastornos mentales. Esta Corporación se ha referido, por ejemplo, a los perjuicios a la salud física y mental de los trabajadores por el estrés que impiden el desempeño laboral en condiciones dignas y justas. Tratándose de los trastornos de ansiedad y depresión, la Corte resaltó que los pacientes con estos diagnósticos se encuentran en estado de debilidad manifiesta por las características propias de estos trastornos que afectan múltiples aspectos de sus vidas “e impiden el normal y adecuado desempeño de las actividades laborales”.

4.10. En la tutela que es objeto de revisión, el diagnóstico principal del señor Eduardo es el de “trastorno de ansiedad” que fue reiterado por diferentes profesionales de la salud. De manera concreta, diferentes salas de revisión de esta Corporación han amparado los derechos de personas con ansiedad, quienes solicitaron la protección de su derecho a la estabilidad laboral ante los despidos de los que fueron objeto. Por ser del caso, se hará una distinción entre los diversos remedios constitucionales adoptados.

* En la sentencia T-410 de 2011, la Sala Cuarta de Revisión ordenó el reintegro, previa valoración médica, y el reconocimiento y pago a la indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pero advirtió a la accionante que debía acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para obtener el pago de salarios y demás prestaciones dejadas de percibir.

□ En la sentencia T-529 de 2011, la Sala Segunda de Revisión concedió un término para que el trabajador expresara si quería ser reintegrado, ordenó el pago de salarios, prestaciones sociales y de la indemnización de que trata el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Por último, ordenó a la accionada que realizara una compensación entre las sumas ordenadas por salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta cinco días luego de la notificación de la sentencia, o cuando manifestara su voluntad

de reintegrarse al cargo y la correspondiente al pago de la indemnización de que trata el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, con lo que recibió a título de indemnización por el despido sin justa causa prevista en el artículo 64 del C.S.T, con el propósito de evitar un enriquecimiento sin causa del actor.

□ En la sentencia T-372 de 2012, la Sala Quinta de Revisión ordenó a la Fiscalía General de la Nación reubicar al accionante, sin solución de continuidad, en un cargo de igual o superior jerarquía y ordenó el pago de salarios y prestaciones sociales.

□ En la sentencia T-772 de 2012, la Sala Séptima de Revisión ordenó el reintegro con observancia de las recomendaciones del médico laboral. En la sentencia T-594 de 2015, la Sala Novena de Revisión ordenó el reintegro, solo si así lo deseaba la peticionaria y que se efectuaran los aportes a la Sistema General de Seguridad Social y en la sentencia T-494 de 2018, la Sala Primera de Revisión declaró la ineficacia del despido laboral.

Hechas estas salvedades, en las tres providencias se ordenó el pago de salarios, prestaciones dejadas de percibir y de la indemnización contemplada en el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

□ En la sentencia T-424 de 2022, la Sala Primera de Revisión concedió el amparo como mecanismo transitorio y otorgó el término de cuatro meses para acudir a la jurisdicción ordinaria para que se resolviera definitivamente el asunto. Por su parte, ordenó el reintegro de la trabajadora, así como el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir.

□ Finalmente, en la sentencia T-135 de 2023 la Sala Primera de Revisión concedió el amparo como mecanismo transitorio y ordenó reubicar a la accionante en un cargo de igual jerarquía o de mejores condiciones al que venía ocupando, que se ajustara a su condición de salud mental y de conformidad con las restricciones legales previstas en el sector salud.

5. Caso concreto – Estudio de la posible vulneración de los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital del señor Eduardo por parte de Casa Azul

5.1. La Sala considera que Casa Azul desconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor Eduardo al terminar el contrato de trabajo a término indefinido sin la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo.

Para mayor claridad, en los siguientes cuadros existe un resumen de las atenciones médicas del señor Eduardo.

Atenciones y diagnósticos por parte de profesionales de la salud durante la vigencia de la relación laboral

Fecha del servicio

Actuación

11 de marzo de 2019

Atención por médico general, quien presentó como diagnóstico “trastorno de ansiedad general”.

13 de marzo de 2019

Atención por psiquiatra, quien le expidió incapacidad por diagnóstico de “episodio depresivo moderado”.

El 6 de diciembre de 2019

Atención por psiquiatra quien señaló que el paciente tenía ansiedad con episodios paroxísticos por estresores laborales con fase de resistencia sostenida. Además, puso de presente manifestaciones transferenciales de orden neurosis que lo llevaban a conflictuarse y a desarrollar síntomas psíquicos que interfieren por momentos en la correcta funcionalidad, por lo que precisaba tratamiento farmacológico. Se estableció como diagnóstico principal “trastorno de ansiedad no especificado” y diagnóstico relacionado “trastornos de adaptación”.

17 de junio de 2020

Atención virtual en la especialidad de psicología como medida de contingencia por Covid 19. En el aparte del diagnóstico principal, la profesional registró lo siguiente: “Otros problemas de tensión física o mental relacionada con el trabajo”.

23 de abril de 2022

Control por psiquiatra. En la historia clínica se registró como diagnóstico principal “trastorno de ansiedad generalizada” y como diagnóstico relacionado “trastorno delirante”, de manera que se ordenó un nuevo medicamento, se le dieron recomendaciones médicas y signos de alarma. Se expidió una incapacidad por 15 días con fecha inicial fijada el sábado 23 de abril de 2022 y fecha final fijada para el sábado 7 de mayo de 2022 por el diagnóstico de trastorno delirante.

Atenciones y diagnósticos por parte de profesionales de la salud luego de la vigencia de la relación laboral

24 de mayo de 2022

Control por psiquiatría. En la historia clínica se registró nuevamente como diagnóstico principal “trastorno de ansiedad generalizada” y como diagnóstico relacionado “trastorno delirante”. La profesional expidió (i) órdenes de servicio para 10 sesiones de psicoterapia individual por psicología, así como para consulta de control o seguimiento por psiquiatría en un mes, (ii) una solicitud médica para medicamento y (iii) una incapacidad de 30 días que iniciaba el 24 de mayo y terminaba el 22 de junio de 2022.

16 de julio de 2022

Control con psiquiatría. En la historia clínica se registró nuevamente como diagnóstico principal “trastorno mixto de ansiedad y depresión” y como diagnóstico relacionado “trastorno delirante”. La profesional expidió una nueva fórmula médica, así como una incapacidad con fecha de inicio el 16 de julio y fecha final el 14 de agosto de 2022.

17 de abril de 2023

Control con psiquiatría. En las órdenes médicas se registró como diagnóstico principal “trastorno mixto de ansiedad y depresión” y se prescribieron los siguientes servicios y tecnologías: (i) consulta de control o seguimiento por especialista en psiquiatría, (ii) 12 psicoterapias individuales por psicología, (iii) consulta de primera vez por trabajo social y (iv) medicamentos.

5.2. Corresponde a esta Sala estudiar el cumplimiento de los supuestos para acreditar que el accionante es beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada al tenor de lo

dispuesto en la jurisprudencia constitucional.

(i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades

5.3. En la respuesta a la tutela, la empresa demandada insistió en que el 6 de abril de 2022 se había llevado a cabo un análisis que arrojó como conclusión que el puesto de trabajo no era perjudicial para el señor Eduardo. Este argumento no es suficiente para descartar el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada, dado que en el mismo análisis del puesto de trabajo se dejó constancia de que el diagnóstico del empleado podía provocar alteraciones en el desempeño y salud mental si se modificaba y generaba “mayor presión, velocidad, cantidad, ritmo, apremio de tiempo”.

5.4. La jurisprudencia constitucional estableció que se puede acreditar que una “afectación psicológica o psiquiátrica” impide significativamente el normal desempeño laboral en eventos como los siguientes:

a. a. Cuando el estrés laboral genera quebrantos de salud física y mental.

b. Cuando al momento de la terminación de la relación laboral, el actor se encontraba en tratamiento médico y presentaba diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informó al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación esta continúe.

c. Cuando el estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.

5.5. En el asunto de la referencia, este elemento se acredita en la medida en que las condiciones de salud mental del señor Eduardo tienen como base el estrés laboral que refirió desde su primera atención por parte de los profesionales de la salud. Adicionalmente, está demostrado que el actor puso de presente a su empleador acerca del estrés y las circunstancias que afectaban su salud mental. A ello se suma que el peticionario se encontraba en tratamiento médico al momento del despido y las atenciones médicas se

mantienen a la fecha.

5.6. Además, se resalta que la empresa terminó el contrato de trabajo con el señor Eduardo cuando regresaba de una incapacidad laboral que fue expedida ante la existencia de un nuevo diagnóstico de “trastorno delirante”.

(ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido

5.7. Resulta claro que Casa Azul tenía conocimiento del diagnóstico del accionante, pues en la contestación de la tutela reconoció que el trabajador aportó los documentos relacionados con su diagnóstico en diciembre de 2019 y tenía conocimiento de la incapacidad otorgada con fecha inicial fijada el sábado 23 de abril de 2022 y fecha final fijada para el sábado 7 de mayo de 2022.

iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación

5.8. En el presente caso, la empresa accionada terminó el contrato de trabajo sin justa causa y no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

5.9. Así pues, esta Sala de Revisión concluye que el vínculo laboral del accionante fue terminado unilateralmente por el empleador, a pesar de que conocía el diagnóstico del accionante y que este se encontraba en tratamiento por la especialidad de psiquiatría. Con lo anterior vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del trabajador y, concretamente, desconoció el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues no solicitó autorización de la Oficina de Trabajo. Sobre este punto se resalta que el alcance de esta norma se ha hecho extensivo a las personas que se encuentren en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, como es el caso del señor Eduardo.

5.10. En consecuencia, la Sala Octava de revisión revocará la sentencia del 12 de octubre de 2012, proferida en primera instancia por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Ejecución de Sentencias de Santiago de Cali que declaró la improcedencia de la acción de tutela interpuesta por Eduardo contra Casa Azul, así como el fallo del 22 de noviembre de 2022, proferido por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Ejecución de Sentencias de Santiago de

Cali, que confirmó la decisión de primera instancia. En su lugar, se concederá el amparo transitorio de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital del señor Eduardo.

5.11. Como remedio constitucional, la Sala ordenará a Casa Azul. que reintegre al accionante a un cargo igual o superior al que venía desempeñando, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior.

5.12. Por su parte, conforme a lo previsto en el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, la Sala advertirá al accionante que deberá presentar una demanda ordinaria ante la jurisdicción laboral dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de este fallo, so pena de que los efectos de la presente sentencia cesen. En caso de que la acción ordinaria sea interpuesta, los efectos de este fallo de tutela se mantendrán vigentes mientras la demanda es resuelta por la jurisdicción ordinaria.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional, administrando justicia, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

PRIMERO. REVOCAR la sentencia del 12 de octubre de 2012, proferida por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Ejecución de Sentencias de Santiago de Cali que declaró la improcedencia de la acción de tutela interpuesta por Eduardo contra Casa Azul, así como el fallo del 22 de noviembre de 2022, proferido por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Ejecución de Sentencias de Santiago de Cali, que confirmó la decisión de primera instancia. En su lugar, CONCEDER EL AMPARO TRANSITORIO de los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital del señor Eduardo.

TERCERO. ADVERTIR al señor Eduardo que, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia, deberá interponer la acción ordinaria laboral, so pena de que cesen los efectos del reintegro ordenado en esta providencia. En caso de que la acción ordinaria laboral sea interpuesta, los efectos de esta sentencia se mantendrán vigentes mientras concluye el proceso ordinario laboral en el que se discuta el asunto.

CUARTO. LIBRAR las comunicaciones –por la Secretaría General de la Corte Constitucional–, así como DISPONER las notificaciones a las partes –a través del juez de tutela de instancia–, previstas en el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase,

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada

NATALIA ÁNGEL CABO

Magistrada

Con salvamento parcial de voto

JOSE FERNANDO REYES CUARTAS

Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General