Expediente T-10.203.797

TEMAS-SUBTEMAS

Sentencia T-367/24

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

(La empresa accionada) vulneró los derechos fundamentales de la accionante al despedirla sin solicitar la autorización del inspector del trabajo. Lo anterior, en la medida en que la señora Juliana se encontraba cobijada por el fuero de estabilidad laboral reforzada, porque al momento de la terminación de la relación laboral: a) presentaba una afectación de salud que le impedía o le dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; b) la condición de debilidad manifiesta era conocida por el empleador; y c) la terminación del vínculo laboral se realizó por parte del empleador sin alegar una causa objetiva.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Procedencia excepcional de la acción de tutela para su protección cuando el trabajador se encuentra en estado de debilidad manifiesta

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA-Reiteración de jurisprudencia

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

PRESUNCION DE DISCRIMINACION-Cuando el empleador, conociendo la situación, retira del servicio a una persona que por sus condiciones de salud es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada

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

que justicia ordinaria se pronuncie de fondo

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

-Sala Cuarta de Revisión-

SENTENCIA T-367 DE 2024

Referencia: Expediente T-10.203.797

Acción de tutela interpuesta por Juliana en contra de la empresa Aguas de Bogotá S.A. E.S.P.

Magistrado ponente:

Vladimir Fernández Andrade

Bogotá D.C., cinco (05) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Jorge Enrique Ibáñez Najar, Antonio José Lizarazo Ocampo y Vladimir Fernández Andrade, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA

1. 1. Síntesis de la decisión

1. 1. Le correspondió a la Sala Cuarta de Revisión determinar si la empresa Aguas de Bogotá S.A. E.S.P. vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, al mínimo vital, a la salud y a la vida digna de la señora Juliana, al despedirla sin justa causa, desconociendo las garantías que se derivan del fuero por estabilidad laboral reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2. Como resultado del análisis de procedencia de la acción de tutela, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional concluyó que, el amparo constitucional no es, por regla general, el mecanismo judicial de protección de los derechos laborales pues, para el efecto,

los interesados tienen la posibilidad de activar las acciones judiciales pertinentes ante la jurisdicción ordinaria laboral o la jurisdicción de lo contencioso administrativa, según corresponda. No obstante, cuando el accionante es un sujeto de especial protección constitucional o una persona en condiciones de debilidad manifiesta, la existencia de medios judiciales de defensa debe ser apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia e idoneidad para amparar adecuadamente los derechos fundamentales.

3. De igual forma, reiteró que una acción de tutela interpuesta con la finalidad de solicitar el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada es procedente, de manera transitoria, cuando se advierte la existencia del riesgo de configuración de un perjuicio irremediable. Esto, al verificar la urgencia, la gravedad, la inminencia y la impostergabilidad.

5. En consecuencia, al verificar que en el caso concreto existe un riesgo de configuración de un perjuicio irremediable y que la accionante era beneficiaria del fuero por estabilidad laboral reforzada por su condición de debilidad manifiesta, la Sala Cuarta de Revisión decidió tutelar de manera transitoria los derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, ordenar el reintegro de la accionante al cargo que desempeñaba o uno de similares condiciones laborales.

2. Antecedentes

2.1. Aclaración previa

6. En atención a que, en el proceso de tutela que se encuentra en sede de revisión, se hace referencia a la historia clínica de la accionante y, por ende, se puede ocasionar un daño a su intimidad, se registrarán dos versiones de esta sentencia, una con los nombres reales que la Secretaría General de la Corte remitirá a las partes y autoridades involucradas, y otra con nombres anonimizados que seguirá el canal previsto por esta corporación para la difusión de información pública. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en las Leyes 1712 de 2014, 1581 de 2012 y 1437 de 2011, el Reglamento de la Corte Constitucional y la Circular Interna No. 10 de 2022.

La demanda de tutela

7. El 19 de febrero de 2024, la señora Juliana (desde ahora “la accionante” o “la

demandante”) interpuso acción de tutela en contra de Aguas de Bogotá S.A. E.S.P. (desde ahora “Aguas de Bogotá” o “la accionada”) por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la salud, a la vida digna, al mínimo vital y a la igualdad, como consecuencia de la decisión de la demandada de dar por terminada la relación laboral sin solicitar la respectiva autorización del inspector del trabajo, pese a que se trata de una persona en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud. En ese sentido, solicitó al juez constitucional tutelar sus derechos fundamentales y, en consecuencia, ordenar a la empresa Aguas de Bogotá S.A. E.S.P. el reintegro al cargo que venía desempeñando, en la medida en que es beneficiaria del fuero por estabilidad laboral reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta por su condición de salud.

2.2. Hechos relevantes

8. La señora Juliana, quien en la actualidad tiene 39 años, manifestó que en el año 2013 fue diagnosticada con “lupus eritematoso sistémico con afectación de órganos y/o sistemas, osteonecrosis no especificada en tibia derecha, fibromialgia, neuralgia del trigémino y taquicardia sinusal”.

9. La accionante indicó que el 24 de diciembre de 2020 suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Aguas de Bogotá con fecha de inicio del 28 de diciembre de ese mismo año, para desempeñarse en el cargo de “Coordinadora de seguridad y de salud en el trabajo”, labor por la que devengaba un salario mensual correspondiente a $7.867.081.

10. Además, la accionante señaló que el 23 de diciembre de 2020, la IPS Colmedicos emitió certificado médico de ingreso ocupacional, en el que la declaró apta para laborar en el cargo, pero advirtió al empleador que tenía restricciones para el desempeño de algunas tareas o actividades, en atención a la patología de naturaleza reumatológica de origen común que tenía diagnosticada.

11. La señora Juliana mencionó que, durante el transcurso de su relación laboral con la empresa Aguas de Bogotá desempeñó las funciones que le fueron asignadas en debida forma, pese a las recaídas propias de la enfermedad que padece, pues en el 16 de junio de 2022 debió someterse a un “bloqueo del ganglio esfenopalatino y una radiocirugía gamma knife” y el 12 de agosto de ese mismo año le realizaron una “rizotomia de nervio trigeminal por craneotomía suboccipital”, procedimientos que le generaron incapacidades por 8 y 30

días, respectivamente.

12. La accionante manifestó que el día 1 de noviembre de 2023, la IPS Cendiatra le realizó un examen laboral post incapacidad a solicitud de la empresa Aguas de Bogotá y emitió concepto de aptitud laboral con recomendaciones por su condición médica.

13. La señora Juliana indicó que, pese a todo lo anterior, el día 31 de enero de 2024, la empresa Aguas de Bogotá decidió despedirla sin justa causa y sin solicitar la respectiva autorización del inspector de trabajo. Por lo anterior, radicó petición ante la accionada el 5 de febrero de 2024, en la que solicitó su reintegro laboral informando de su condición de debilidad manifiesta, sin obtener respuesta favorable.

14. La accionante señaló que el día 9 de febrero de 2024 asistió al examen médico ocupacional de retiro en la IPS Cendiatra, en el que se recomendó "CONCEPTO DE APTITUD: REMISIÓN EPS".

15. Finalmente, puso de presente que es madre cabeza de familia de una hija mayor de edad que depende económicamente de ella para poder culminar sus estudios superiores y que "(…) actualmente está en tratamiento médico por la especialidad de psiquiatría y seguimiento por reumatología por mi antecedente médico, ya que, está presentando sintomatología asociada a la enfermedad autoinmune 'LUPUS ERITEMATOSO SISTEMICO CON AFECTACIÓN DE ORGANOS Y/O SISTEMAS' (…)". Por ello, resaltó que es el soporte económico de su hogar, ya que debe suplir los gastos médicos derivados de las patologías que padecen tanto ella como su hija, así como los relacionados con la vivienda y los servicios públicos domiciliarios.

2.3. Admisión y trámite de la demanda de tutela

16. Mediante auto del 19 de febrero de 2024, el Juzgado 70 Civil Municipal de Bogotá D.C. admitió la acción de tutela interpuesta en contra de la empresa Aguas de Bogotá; ordenó notificar a la demandada para que rindiera informe sobre los hechos puestos de presente y vinculó al proceso al Ministerio de Salud y Protección Social, a la Administradora de Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES, al Ministerio del Trabajo, a Colmédica, a la IPS CENDIATRA y a la EPS Aliansalud, para que se pronunciaran sobre la acción de tutela interpuesta.

2.4. Respuesta de las entidades accionada y los vinculados

2.4.1. ADRES

17. Mediante escrito remitido el 20 de febrero de 2024, la ADRES solicitó al juez constitucional su desvinculación del proceso de tutela por carecer de legitimación en la causa por pasiva, pues argumentó que dentro sus funciones constitucionales y legales no se encuentra satisfacer las pretensiones de la demandante relacionadas con el reintegro laboral.

2.4.2. Colmédica

18. A través de respuesta remitida al juez constitucional el 21 de febrero de 2024, la empresa de salud vinculada solicitó su desvinculación del proceso de tutela por considerar que no acredita el presupuesto de procedencia denominado legitimación en la causa por pasiva. En ese sentido, explicó que ha prestado los servicios de salud requeridos por la accionante, en el marco del contrato de medicina prepagada que aquella celebró con Colmédica Medicina Prepagada y señaló que la EPS a la cual se encuentra afiliada la demandante para la cobertura del Plan de Beneficios en Salud (desde ahora "PBS") es Aliansalud.

2.4.3. Aliansalud EPS

19. Mediante escrito dirigido al juez constitucional el 22 de febrero de 2024, Aliansalud EPS solicitó su desvinculación del proceso de tutela, por considerar que no es la responsable de la conducta vulneradora que atenta contra los derechos fundamentales de la demandante, pues aquella reprocha su despedido del cargo que ocupaba en la empresa Aguas de Bogotá, por considerar que era beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud.

20. Sin embargo, precisó que la accionante se encuentra afiliada a esa EPS en calidad de cotizante y, por ello, le ha prestado los servicios de salud que han sido ordenados por los médicos tratantes, garantizando la continuidad del tratamiento de las patologías diagnosticadas.

2.4.4. Ministerio del Trabajo

21. Por medio de oficio del 22 de febrero de 2024, el Ministerio del Trabajo solicitó su desvinculación del proceso de tutela, en la medida en que argumentó que carece de legitimación en la causa por pasiva porque esa entidad no fue la empleadora de la accionante, lo que implica que no existe un vínculo de carácter laboral entre ambas partes, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos, lo que da lugar a que haya ausencia, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

2.4.5. Aguas de Bogotá S.A. E.S.P.

22. A través de la contestación remitida al juez constitucional el 23 de febrero de 2024, la empresa Aguas de Bogotá, actuando por medio de apoderado judicial, solicitó negar el amparo de los derechos fundamentales invocados por la accionante, en la medida en que argumentó que el despido no fue discriminatorio por cuanto la accionante no se encontraba cobijada por el fuero de estabilidad laboral reforzada por salud previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

23. En primer lugar, la empresa accionada argumentó que la accionante no fue víctima de un despido discriminatorio, en la medida en que, para el momento en el que ocurrió la terminación del vínculo laboral, aquella no se encontraba incapacitada, ni tenía una calificación de la pérdida de su capacidad laboral igual o superior al 15% que demostrara una afectación de salud moderada o grave que impidiera el adecuado desarrollo de sus funciones laborales, de tal forma que, a su juicio, no era beneficiaria del fuero por estabilidad laboral reforzada en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

24. De igual forma, explicó que en el caso de la accionante no es posible considerar que el despido fue discriminatorio, comoquiera que la empresa accionada no conocía de las afectaciones de salud diagnosticadas a la señora Juliana, puesto que esta última no puso en conocimiento del empleador su situación de salud, invocando para el efecto, la reserva de su historia clínica. En ese sentido, señaló que la trabajadora a) no cuenta con dictámenes que indiquen la pérdida de su capacidad laboral; b) no aportó incapacidades médicas que demuestren que se encontraba en imposibilidad de cumplir con sus obligaciones laborales, pues sólo fueron radicadas 3 ante la empresa durante la vigencia del vínculo laboral; c) no existieron restricciones laborales vigentes para la fecha en la que se materializó el

despedido; d) no hay un concepto de rehabilitación favorable o desfavorable emitido por las autoridades de salud en relación con las patologías diagnosticadas; y c) el examen ocupacional de retiro efectuado a la accionante no tiene conclusiones relevantes que demuestren que aquella estaba en imposibilidad de desempeñar sus labores.

25. En tercer lugar, la empresa accionada señaló que lo anterior demuestra que la accionante siempre desempeñó sus funciones durante la vigencia de la relación laboral y que, por ende, no existió un nexo causal entre la situación de salud que indica la accionante y el despido, pues la condición de salud que padece la accionante no impidió que ésta prestara las funciones del cargo para el cual fue contratada, por lo que insistió en que la decisión de dar por terminado el vínculo laboral no se fundó en un acto discriminatorio.

26. Finalmente, precisó que la acción de tutela no es el medio idóneo para discutir pretensiones que son propias del escenario del proceso ordinario laboral. Esto, como quiera que el juez constitucional no puede desplazar la competencia legal de otras autoridades judiciales.

27. Finalmente, los demás vinculados al proceso de tutela no se pronunciaron dentro del término previsto por el juez constitucional de primera instancia en el auto admisorio.

2.5. Decisiones judiciales objeto de revisión

28. El Juzgado 70 Civil Municipal de Bogotá declaró improcedente la acción de tutela interpuesta por no acreditar el requisito de subsidiariedad, pues consideró que la accionante cuenta con otros medios judiciales de defensa idóneos, los cuales puede activar ante la jurisdicción ordinaria laboral, escenario en el que es posible debatir si el despido fue o no discriminatorio y si, en ese orden de ideas, aquella era beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta por su condición de salud.

29. De igual forma, la autoridad judicial que fungió como juez constitucional de primera instancia, señaló que en todo caso, de las pruebas que se aportaron en el marco del trámite de la acción de tutela, no es posible advertir que, para el momento en el que se materializó el despido, la EPS o la ARL le hubiesen prescrito alguna restricción médica a la accionante que le impidiera desarrollar sus labores con normalidad y tampoco se acreditó que ésta

siguiera recibiendo tratamiento con posterioridad a la terminación del vínculo laboral.

2.6.2. Impugnación

30. Por medio de escrito remitido el 5 de marzo de 2024, la señora Juliana impugnó la sentencia de tutela de primera instancia. Al respecto, mencionó que la patología diagnosticada fue de conocimiento de su empleador desde el momento en el que ingresó a laborar, como quiera que en el examen médico laboral de ingreso adelantado por la IPS Colmédicos, se le informó a la empresa Aguas de Bogotá acerca de las restricciones relacionadas con el lupus eritematoso sistémico que padece y que le impide desarrollar sus labores con normalidad.

31. De igual forma, insistió en que, durante el transcurso de la relación laboral, aquella estuvo incapacitada por lo menos en 7 ocasiones, pero resaltó que el 16 de junio de 2022 y el 12 de agosto de se ese mismo año debió ser sometida a dos intervenciones quirúrgicas que resultaron en incapacidades de 8 y 30 días, respectivamente. Esto, como consecuencia de dos crisis de salud desencadenas por la enfermedad que padece y que, incluso, la llevaron a estar hospitalizada en el área de cuidados intensivos.

32. Finalmente, puso de presente que su condición de salud es sensible, puesto que las múltiples patologías que le han sido diagnosticadas no son curables y presentan sintomatología variada que afecta distintos órganos del cuerpo, por lo que se trata de una persona que requiere servicios médicos de manera permanente y que, por lo mismo, no puede quedarse sin la prestación del servicio de salud.

2.6.3. Decisión de segunda instancia: sentencia proferida por el Juzgado 52 Civil del Circuito de Bogotá D.C., el 19 de abril de 2024

33. En sentencia de segunda instancia, el Juzgado 52 Civil del Circuito de Bogotá confirmó integralmente el fallo de primera instancia proferido por el Juzgado 70 Civil Municipal de la misma ciudad el 29 de febrero de 2024. Para fundamentar su decisión, el juez constitucional de segunda instancia explicó que la accionante cuenta con acciones judiciales que puede activar ante la jurisdicción ordinaria laboral para debatir acerca de si, para el momento en el que ocurrió el despido, aquella era beneficiaria o no del fuero de estabilidad laboral reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

34. Adicionalmente, señaló que no son claros los motivos por los cuales la accionante acude a la acción de tutela, como quiera que de las pruebas aportadas al proceso de tutela, no hay un documento que logre acreditar que la condición de salud que padece la accionante fue el motivo del despido, puesto que no existen incapacidades consecutivas con ocasión de su diagnostico y no es claro que aquella haya requerido atención médica con posterioridad a la terminación del vínculo laboral. Por lo anterior concluyó que, en este caso, no es evidente que la condición de salud impidiera el normal desarrollo de las funciones laborales de la accionante y que, en todo caso, esta fuera la razón para dar por terminado el vínculo laboral.

2.7. Actuaciones adelantadas ante la Corte Constitucional y pruebas recaudadas en sede de revisión

2.7.1. Escrito presentado por la accionante el 15 de julio de 2024

35. En escrito remitido al despacho del magistrado sustanciador, la señora Juliana solicitó el amparo de los derechos fundamentales invocados en la acción de tutela. En ese sentido, insistió en que su patología era de conocimiento previo del empleador, puesto que además de lo ya mencionado en el proceso, indicó que en el año 2023 tuvo un "(…) proceso de hospitalización por crisis de dolor atendido en la clínica LA COLINA y luego por cardiología de la FUNDACIÓN CLÍNICA SHAIO", motivo por el que el 18 de noviembre de ese año decidió iniciar "(…) ante la Entidad Promotora de Salud proceso de evaluación y calificación de pérdida de la capacidad laboral, origen de la condición y fecha de estructuración (SIC)".

36. De igual forma mencionó que a) en el momento en el que se le notificó el despido decidió no firmar la notificación del mismo por considerarlo ineficaz por no haberse solicitado previamente la autorización del inspector del trabajo, dada su condición de salud; b) si bien indagó acerca de los motivos de la terminación del vínculo laboral, la empresa accionada no justificó su decisión y, por el contrario, para el desempeño de sus funciones contrataron a otra persona "(…) para el mismo cargo y las mismas labores, pero con menor experiencia y menor estudios (SIC)"; y c) la empresa Aguas de Bogotá vulneró sus derechos fundamentales, pues desconocieron que es una persona en condición de debilidad manifiesta debido a su situación de salud y que, por ende, era beneficiaria del fuero por estabilidad laboral reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de conformidad con lo previsto en la jurisprudencia constitucional, en particular, las sentencias SU-049 de 2017 y

SU-269 de 2023.

2.7.2. Auto de pruebas del 24 de julio de 2024

37. Mediante auto del 24 de julio de 2024 comunicado el 14 siguiente, el magistrado sustanciador, en ejercicio de la facultad prevista en el artículo 64 del reglamento de esta corporación, dispuso la práctica y decreto de pruebas a fin de recaudar los elementos de juicio necesarios para mejor proveer. Para el efecto, se ordenó oficiar a la accionante con la finalidad de que ampliara los elementos fácticos y probatorios que se encuentran en el expediente de tutela.

38. En concreto, se le preguntó acerca de cómo está compuesto su núcleo familiar; b) cuál es su situación económica y cuántas personas tiene a su cargo; c) cuáles son sus gastos mensuales, a cuánto ascienden y de qué forma lo suple; d) si es propietaria de algún bien inmueble, así como su destinación; y e) si decidió iniciar otro proceso judicial diferente a la acción de tutela que se encuentra bajo revisión.

39. Vencido el término otorgado para dar respuesta y pronunciarse respecto del traslado probatorio, la Secretaría General de la Corte Constitucional informó al despacho que se recibió comunicación por parte de la requerida en los siguientes términos:

a. a) En primer lugar, informó que su núcleo familiar está únicamente conformado por ella y por su hija de 21 años, quien en la actualidad se encuentra cursando sus estudios superiores de manera discontinua debido a la condición de salud que presenta, motivo por el cual depende exclusivamente de la manutención de su progenitora.

b) Explicó que desde que se encuentra desempleada depende de la solidaridad de sus padres y tíos, así como de créditos bancarios, para poder sortear sus gastos mensuales, puesto que durante estos 6 meses que ha estado cesante tan solo recibió $800.000 pesos derivados de una catedra docente virtual que pudo dictar en la universidad ECCI.

c) Señaló que actualmente no cuenta con ingresos mensuales fijos, pero sus gastos ascienden a $6.000.000 de pesos mensuales, monto que cubre el canon de arrendamiento, los servicios públicos domiciliarios, la manutención de su hija, los créditos que tiene con entidades bancarias y los servicios de medicina prepagada y de salud. En relación con los

últimos, mencionó que es un gasto que no puede dejar de costear, en atención a las complejidades propias de las enfermedades que padecen tanto su hija como ella.

d) Informó que no es propietaria de algún bien inmueble y que tampoco ha iniciado un proceso judicial diferente a la acción de tutela de la referencia.

40. Finalmente, como elementos de juicio nuevos en el debate, aportó la historia clínica derivada de las continuas atenciones médicas que ha seguido recibiendo por la osteonecrosis que le fue diagnosticada, e informó que ha solicitado en distintas oportunidades a la empresa Aguas de Bogotá que se le permita acceder a la copia del concepto del asesor jurídico externo en relación con su caso, pero ello no ha sido posible porque supo, de manera informal, que el mismo no fue solicitado y se tomó la decisión de dar por finalizado el contrato laboral de forma unilateral y sin tener en cuenta su condición de vulnerabilidad.

41. Por medio de escrito dirigido a esta corporación el 9 de agosto de 2024, Aguas de Bogotá S.A., intervinó para a) reiterar que no tuvo conocimiento del estado de salud de la accionante con anterioridad a la terminación del vínculo laboral, en la medida en que ésta decidió guardar la reserva de su historia clínica; y b) argumentar que, de conformidad con la postura de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el fuero por estabilidad laboral reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dispuesto “para la protección únicamente de 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”.

42. Finalmente, el 20 de agosto de 2024, la accionante dirigió un nuevo escrito a la Corte Constitucional, por medio del cual reiteró que, en la actualidad, se encuentra desempleada y que, en todo caso, Aguas de Bogotá S.A. no demostró a) haber terminado el contrato laboral invocando una causal objetiva para el efecto; y b) haber solicitado la autorización al inspector del trabajo previo al despedido.

3. Consideraciones

Competencia

43. Esta Sala de Revisión es competente para conocer de la acción de tutela de la referencia,

de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política, los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y, en virtud del auto del 24 de mayo de 2024, notificado el 11 de junio de 2024, mediante el cual la Sala de Selección de Tutelas Número Cinco de la Corte Constitucional, decidió seleccionar para revisión el proceso T-10.203.797, y asignar su sustanciación al despacho del magistrado Vladimir Fernández Andrade.

3.2. Delimitación del asunto de tutela

44. La Sala observa que, de los hechos relatados y la pretensión de la demanda de tutela, el asunto constitucional objeto de pronunciamiento reclama la presunta violación de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, al mínimo vital, a la salud y a la vida digna de la señora Juliana, por cuanto la empresa Aguas de Bogotá decidió despedirla sin justa causa del cargo que ocupaba desde el 28 de diciembre de 2020, esto sin tener en cuenta que, por la condición de salud que padece, aquella presuntamente es beneficiaria del fuero por estabilidad laboral reforzada por encontrarse en situación de debilidad manifiesta, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

3.3. Cuestión previa: procedencia de la acción de tutela

45. De acuerdo con lo previsto en el artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela debe acreditar el cumplimiento de ciertos requisitos, con el fin de establecer su procedencia. En el caso concreto, la Sala Cuarta de Revisión debe verificar que se cumplan los requisitos formales de procedencia de a) legitimación en la causa, tanto por activa como por pasiva; b) la exigencia de inmediatez; y c) de subsidiariedad.

46. Teniendo en cuento lo anterior, antes de abordar el estudio de fondo, la Sala analizará en el caso concreto la procedencia de la presente acción de tutela.

47. Legitimación en la causa por activa: El artículo 86 de la Constitución establece que toda persona que considere que sus derechos fundamentales han sido vulnerados o se encuentren amenazados, podrá interponer acción de tutela directamente o a través de un representante que actúe en su nombre. En este sentido, si bien el titular de los derechos fundamentales es quien, en principio, tiene la carga de interponer el amparo, lo cierto es que es posible que un tercero acuda, en su representación, ante el juez constitucional.

48. En el asunto que ocupa la atención de la Sala, se concluye que la acción de tutela interpuesta acredita el requisito de legitimación en la causa por activa, ya que quien interpone la demanda, esto es, Juliana actúa en nombre propio, es decir como titular de los derechos fundamentales invocados, y en defensa de sus propios intereses.

49. Legitimación en la causa por pasiva: El artículo 5 del Decreto Ley 2591 de 1991 establece que la acción de tutela procede contra toda acción u omisión de una autoridad que haya violado, viole o amenace un derecho fundamental. También procede contra acciones u omisiones de particulares, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo III del citado Decreto, particularmente, conforme con las hipótesis que se encuentran plasmadas en el artículo 42. Entre ellas, se permite el ejercicio del amparo constitucional contra los particulares que estén encargados de la "prestación del servicio público de salud", como lo señala de forma expresa el numeral 2° del artículo en cita.

50. La Corte ha sostenido que para satisfacer el requisito de legitimación en la causa por pasiva es necesario acreditar dos exigencias: a) que se trate de uno de los sujetos respecto de los cuales procede el amparo; y b) que la conducta que genera la vulneración o amenaza del derecho fundamental se pueda vincular, directa o indirectamente, con su acción u omisión.

51. En el caso que nos ocupa, esta Sala de Revisión observa que la empresa Aguas de Bogotá S.A. E.S.P. se encuentra legitimada en la causa por pasiva, comoquiera que se trata de una entidad pública, pues es una sociedad de naturaleza mixta mayoritariamente pública que está sujeta al régimen de las empresas industriales y comerciales del Estado. Asimismo, fue la empleadora de la accionante y, por ende, la responsable del presunto despido discriminatorio del que fue víctima la señora Juliana.

52. De otro lado, se tiene que el Ministerio de Salud y Protección Social, la ADRES y Ministerio del Trabajo, vinculados al proceso de tutela por el juez constitucional de primera instancia, no se encuentran legitimados en la causa por pasiva porque, aunque se trata de entidades públicas, la accionante no reprocha en su contra la comisión de alguna conducta que haya atentado en contra de sus derechos fundamentales, pues ninguna intervino en el trámite que culminó con la terminación del vinculo laboral entre la demandante y la empresa Aguas de Bogotá S.A.

53. Finalmente, la Sala concluye que Colmédica Medicina Prepagada, la IPS Cendiatra y Aliansalud EPS tampoco se encuentran legitimadas en la causa por pasiva. Esto ya que, si bien se trata de agentes encargados de la prestación del servicio de salud en los términos del numeral 2 del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991(ver, supra p 44), tampoco son los responsables de la comisión de los hechos que invoca la señora Juliana como fundamento de la trasgresión de sus derechos fundamentales. Adicionalmente, del análisis del expediente de tutela tampoco se advierte que alguno de éstos vinculados haya faltado a sus deberes legales en relación con la prestación del servicio de salud.

54. En conclusión, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional considera que la empresa Aguas de Bogotá se encuentra legitimada en la causa por pasiva. Sin embargo, en el caso del Ministerio de Salud y Protección Social, la ADRES, el Ministerio del Trabajo, Colmédica Medicina Prepagada, la IPS Cendiatra y Aliansalud EPS no se acredita este presupuesto de procedencia, motivo por el que serán desvinculados del proceso en la parte resolutiva de esta decisión.

55. Inmediatez: Este tribunal ha expuesto que el propósito de la acción de tutela es asegurar la protección inmediata de los derechos fundamentales, como se infiere de lo previsto en el artículo 86 del texto superior. Esto significa que el amparo, por querer del Constituyente, corresponde a un medio de defensa judicial previsto para dar una respuesta oportuna, en aras de garantizar la efectividad concreta y actual del derecho objeto de violación o amenaza, lo que se traduce en la obligación de procurar su ejercicio dentro de un plazo razonable, pues de lo contrario no se estaría ante el presupuesto material para considerarlo afectado.

56. Para determinar la razonabilidad del tiempo, en procura de establecer si existe o no una tardanza injustificada e irrazonable, este tribunal ha trazado las siguientes subreglas: a) que exista un motivo válido para la inactividad del actor; b) que el mismo no vulnere el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión o bienes constitucionalmente protegidos de igual importancia; y c) que exista un nexo causal entre el ejercicio tardío de la acción y la vulneración de los derechos del interesado. Excepcionalmente, d) si el fundamento de la acción de tutela surge después de acaecida la actuación vulneradora de los derechos fundamentales, de cualquier forma, su ejercicio debe realizarse en un plazo no muy alejado de dicha situación.

57. En el caso bajo examen, se tiene que la última actuación de la empresa accionada fue el despido de la accionante, hecho que se materializó el día 31 de enero de 2024. Por su parte, la acción de tutela fue interpuesta el día 19 de febrero de 2024, por lo que, entre uno y otro momento, tan sólo transcurrieron 19 días, término que esta Sala de Revisión encuentra compatible con el presupuesto de inmediatez.

58. Subsidiariedad: De conformidad con los artículos 86 de la Constitución y 6° del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es improcedente si existe un mecanismo de defensa judicial idóneo y eficaz para resolver el problema jurídico sometido a decisión y no existe el riesgo de que opere un perjuicio irremediable respecto de los derechos alegados. A esta regla general, se adicionan dos hipótesis específicas que se derivan de la articulación de los citados conceptos, conforme a las cuales: a) el amparo es procedente de forma definitiva, si no existen medios judiciales de protección que sean idóneos y eficaces para resolver el asunto sometido a consideración del juez; y, por el contrario, es b) procedente de manera transitoria, en el caso en que la persona disponga de dichos medios, pero exista la posibilidad de que se configure un perjuicio irremediable. En este caso, la protección se extenderá hasta tanto se produzca una decisión definitiva por parte del juez ordinario.

59. Un mecanismo judicial es idóneo, si es materialmente apto para resolver el problema jurídico planteado y es capaz de producir el efecto protector de los derechos fundamentales. Por su parte, es eficaz, cuando permite brindar una protección oportuna a los derechos amenazados o vulnerados. Lo anterior implica que el juez constitucional no puede valorar la eficacia del otro medio de defensa judicial en abstracto. Por el contrario, debe determinar si, de acuerdo con las condiciones particulares del accionante, los hechos y circunstancias que rodean el caso, dicho medio le permite ejercer la defensa de los derechos que estima vulnerados de manera oportuna e integral.

60. En relación con la trangresión del fuero por estabilidad laborla reforzada, esta corporación judicial en su jurisprudencia constitucional, de manera reiterada, ha considerado que por regla general la acción de tutela no es el mecanismo judicial de protección de los derechos laborales pues, para el efecto, los interesados tienen la posibilidad de activar las acciones judiciales pertinentes ante la jurisdicción ordinaria laboral o la jurisdicción de lo contencioso administrativo, según corresponda. No obstante, “cuando el accionante es un sujeto de especial protección constitucional o una persona en condiciones de debilidad

manifiesta, la existencia de medios judiciales de defensa debe ser apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia e idoneidad para amparar adecuadamente los derechos fundamentales".

61. En ese orden de ideas, la Corte Constitucional ha reconocido la procedencia excepcional de la acción de tutela en el caso de sujetos de especial protección constitucional o de personas en condiciones de debilidad manifiesta, cuando el goce efectivo de sus derechos al mínimo vital y a la salud son vulnerados o amenazados, como consecuencia de la terminación de un contrato laboral. En estos casos, la flexibilización de los requisitos de procedencia del amparo se justifica en posibles dificultades que se evidencien en cada caso concreto "para soportar las cargas procesales que imponen los medios ordinarios de defensa judicial". En estos eventos se deberán tener en cuenta "ciertos factores [que] pueden llegar a ser particularmente representativos en la determinación de un estado de debilidad manifiesta, tales como: (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) la circunstancia de no percibir ingreso alguno que permita su subsistencia, la de su familia e impida las cotizaciones al régimen de seguridad social y (iv) la condición médica sufrida por el actor".

62. En el caso concreto, la Sala Cuarta de Revisión advierte que la accionante cuenta con un medio judicial previsto en el ordenamiento jurídico laboral para proteger sus derechos fundamentales, en el que, además de solicitar la protección del fuero por estabilidad laboral reforzada y, por ende, el consecuente reintegro, puede discutir el reconocimiento de las prestaciones sociales dejadas de percibir, así como las demás garantías previstas en el ordenamiento jurídico. Esto debido a que la jurisdicción ordinaria laboral cuenta con mecanismos judiciales idóneos para la protección de los derechos que se derivan de los contratos de trabajo. En efecto, los numerales 1 y 4 del artículo 2° del Código Procesal del Trabajo disponen que la Jurisdicción Ordinaria, en su especialidad laboral y de seguridad social, conoce de "[l]os conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo" y de "[l]a ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo y del sistema de seguridad social integral que no correspondan a otra autoridad".

63. En este punto, resulta relevante precisar que, aunque Aguas de Bogotá S.A. es una empresa de servicios públicos domiciliarios, organizada como una sociedad de naturaleza mixta mayoritariamente pública que está sujeta al régimen de las empresas industriales y comerciales del Estado, pues tiene una composición accionaria en virtud de la cual el 99,2% de las acciones corresponden a la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAAB, la

cual, de conformidad con el artículo 1 del Acuerdo 6 de 1995 del Consejo de Bogotá, es una empresa industrial y comercial del distrito de Bogotá, de acuerdo con el artículo 41 de la Ley 142 de 1994 “las personas que presten sus servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas, tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo”.

64. De igual forma, para la Sala, ese mecanismo de defensa judicial es eficaz, en la medida en que permite a la accionante acceder de manera oportuna a la protección de sus derechos ya que, en primer lugar, esta Corte ha entendido que dentro del proceso ordinario laboral las partes cuentan con la posibilidad de solicitar, de manera temprana, la adopción de medidas cautelares innominadas, lo que por demás “aumenta significativamente la garantía del derecho de acceso a la justicia y de la tutela judicial efectiva de los justiciables del proceso laboral”.

65. Asimismo, se tiene que en relación con las condiciones particulares de la señora Juliana, no resulta desproprocionado exigir que aquella acuda a la jurisdicción ordinaria laboral para discutir las pretensiones puestas de presente ante el juez constitucional en esta oportunidad, en tanto que a) se trata de una mujer de 39 años; b) que para el momento de la terminación del vínculo laboral devengaba un salario mensual correspondiente a $7.867.081; c) que, como liquidación de sus prestaciones sociales, el 1 de febrero de 2024 recibió un valor de $34.358.419; d) en la actualidad se encuentra afiliada a la EPS Aliansalud en calidad de cotizante, de acuerdo con lo que se registra en la Base de Datos Única de Afiliados – BDUA del Sistema General de Seguridad Social en Salud; y e) aquella se encuentra costeando un servicio de medicina prepagada.

66. Ahora bien, de acuerdo con lo que se explicó anteriormente (ver, supra, p. 58) la acción de tutela también puede ser procedente de manera transitoria, cuando existe riesgo de configuración de un perjuicio irremediable. En estos casos, la valoración de ese riesgo debe considerar que el mismo sea a) inminente, es decir, que la lesión o afectación al derecho está por ocurrir; b) grave, esto es, que el daño del bien jurídico debe ser de una gran intensidad; c) urgente, en tanto que las medidas para conjurar la violación o amenaza del derecho se requieren con rapidez; y d) impostergable, porque se busca el restablecimiento forma inmediata.

67. En ese sentido, la Sala considera que la acción de tutela interpuesta por la señora Juliana acredita el requisito de subsidiariedad, en este caso, como mecanismo transitorio para evitar la imperiosa configuración de un perjuicio grave, inminente, urgente e impostergable, por las razones que pasan a exponerse a continuación:

68. En primer lugar, se tiene que, de acuerdo con lo manifestado por la accionante en el escrito de tutela y en las pruebas recaudadas, aquella en la actualidad no cuenta con un trabajo estable que le permita garantizarse para sí misma y para su hija un mínimo vital, pues sus ingresos estaban constituidos de manera principal por el salario que devengaba de su trabajo en la empresa accionada. Sobre este tema mencionó que, para suplir su manutención, ha tenido que acudir a solicitar créditos a diferentes entidades financieras, así como a la solidaridad de su familia, quienes le han ayudado con los gastos que se derivan de la vivienda, la salud y los servicios públicos domiciliarios. Lo anterior, resulta especialmente gravoso, ya que la ausencia de un ingreso estable afecta, entre otros temas, la garantía del servicio a la salud, esencial para la accionante, debido a la naturaleza crónica de la enfermedad que padece.

69. En segundo lugar, es claro que, desde el año 2013, la accionante se encuentra diagnosticada con “lupus eritematoso con afectación de órganos y/o sistemas”, patología que le ha desencadenado otras complicaciones de salud tales como “osteonecrosis no especificada en tibia derecha, fibromialgia, neuralgia del trigémino y taquicardia sinusal”, la ha llevado a estar internada en unidades de cuidado crítico hospitalario, la mantiene recibiendo tratamientos médicos hasta la fecha, y le dificulta encontrar un empleo estable porque le genera restricciones médicas que le impiden desarrollar con normalidad sus funciones. En ese orden de ideas, el riesgo que existe en relación con la cobertura del servicio de salud de la accionante es especialmente gravoso, teniendo en cuenta el impacto que tendría la interrupción de los tratamientos médicos en su condición de salud.

70. Finalmente, para esta Sala es importante resaltar que la accionante se encuentra en situación de desventaja en relación con el acceso al mercado laboral, debido a su género y a su condición de madre cabeza de familia. Lo anterior, como quiera que, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE, para el trimestre de marzo a mayo de 2024, la tasa de desocupación para las mujeres a nivel nacional fue de 13,2%, en contraste con la de los hombres que fue de 8,9%, con una diferencia de 4,3 puntos

porcentuales. Ello, demuestra que existe un escenario desigual para que las mujeres accedan y permanezcan en un empleo estable y ello ocurre por el sólo hecho de ser mujer.

71. En ese orden de ideas, la Sala Cuarta de Revisión concluye que la acción de tutela es procedente como mecanismo transitorio para evitar la configuración de un perjuicio irremediable, por lo que a continuación planteará el problema jurídico y la metodología para resolver el presente asunto constitucional.

3.4. Planteamiento del problema jurídico, método y estructura de la decisión

72. De acuerdo con los fundamentos fácticos expuestos en esta providencia, le corresponde a la resolver el siguiente problema jurídico:

73. ¿La empresa Aguas de Bogotá vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, al mínimo vital, a la salud y a la vida digna de la señora Juliana, al despedirla sin justa causa?

74. Con el objetivo de resolver el problema jurídico planteado en el caso concreto, la Sala de Revisión reiterará la jurisprudencia constitucional en relación con la garantía del fuero de estabilidad laboral reforzada por situación de debilidad manifiesta, procederá a resolver el caso concreto y, finalmente, si es del caso, a determinar el remedio constitucional a adoptar.

3.5. Alcance y contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia

75. El fundamento constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada se encuentra en los artículos 1, 2, 13, 47 y 54 de la Constitución Política de 1991. De manera particular, el artículo 13 le impone al Estado y a los particulares el deber de adoptar medidas afirmativas para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, en especial en relación con las personas que se encuentran en situación de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta.

76. Para cumplir con esa exigencia, el principio de solidaridad social previsto en la Constitución, entendido como el “deber, impuesto a toda persona [y a las autoridades estatales] por el sólo hecho de su pertenencia al conglomerado social, consistente en la vinculación del propio esfuerzo y actividad en beneficio o apoyo de otros asociados o en

interés colectivo”, impone obligaciones respecto de estos grupos particularmente vulnerables. En consecuencia, el fuero por estabilidad laboral reforzada constituye una garantía para “aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición”.

77. En consideración al mandato de hacer efectiva la igualdad de manera real y efectiva, el legislador profirió la Ley 361 de 1997, norma en la que reguló, entre otras cosas, una serie de garantías laborales que se traducen en acciones afirmativas, cuya finalidad es materializar la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad. Precisamente, en el artículo 26 de esa ley, se estableció una limitación legítima a la libertad del empleador para dar por terminado un contrato de trabajo, ya que se prohibió el despido discriminatorio de personas que se encuentren en situación de discapacidad, por lo que se le impuso la carga al empleador de acudir ante el inspector del trabajo para solicitar la autorización de la terminación del vínculo laboral.

78. Ahora bien, en relación con la aplicación del fuero por estabilidad laboral reforzada dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a personas que no tienen calificada su pérdida de capacidad laboral o que la misma no es de naturaleza moderada, severa o profunda, esta Corte luego de un amplio desarrollo jurisprudencial en sus diferentes Salas de Revisión, en la sentencia SU-049 de 2017 unificó su jurisprudencia y, en ese sentido, arribó a las siguientes conclusiones:

a. a) El fuero de protección por estabilidad laboral reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica a todas las personas en condición de discapacidad, así como a quienes se encuentren en situación de debilidad manifiesta.

b. b) En una interpretación conforme a la Constitución, los efectos del mencionado fuero de protección se extienden a todas las personas en situación de discapacidad “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”.

c. c) Para exigir la extensión de los efectos del fuero por estabilidad laboral, es útil pero no necesario contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral.

d. d) “No es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria”.

79. Posteriormente, en la sentencia SU-380 de 2021, la Sala Plena, a propósito de este tema, precisó que la violación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, incluye “(a) la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la Oficina o inspección del trabajo; (b) una valoración razonada de los distintos elementos a partir de los cuales es posible inferir el conocimiento del empleador y que, en principio, operan para comprobar la presunción de despido injusto y, excepcionalmente, permiten desvirtuarla; (c) en el segundo evento, corresponde al empleador asumir la carga de demostrar la existencia de una causa justa para la terminación del vínculo”. Asimismo, agregó que “(…) el despido en estas circunstancias es ineficaz y tiene como consecuencia, (a) la ineficacia de la desvinculación, (b) el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario y (c) el pago de los salarios, prestaciones y emolumentos dejados de percibir”.

80. En la sentencia SU-087 de 2022, la Sala Plena de la Corte Constitucional se pronunció nuevamente en relación con la extensión del derecho a la estabilidad laboral reforzada. En esa oportunidad, reiteró que para determinar si un trabajador se encuentra cobijado por el mencionado fuero de protección no es necesaria la existencia de un dictamen de calificación de la pérdida de la capacidad laboral que acredite una afectación moderada, severa o profunda, puesto que la protección depende de los siguientes supuestos: “(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; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación” .

81. En la misma providencia, la Sala Plena sistematizó algunas reglas fijadas en las sentencias de tutela dictadas por las diferentes Salas de Revisión de este Tribunal, en relación con los eventos en los que se activa el fuero de la estabilidad laboral reforzada, haciendo especial énfasis en que, de cualquier forma, corresponde al juez valorar los elementos de cada caso en concreto para determinar si un trabajador es o no beneficiario de este derecho.

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.

83. Sobre este tema, resulta relevante precisar que no toda recomendación médica implica que el empleador deba desplegar sus deberes de protección y seguridad. Las recomendaciones médicas relevantes para este tipo de asuntos son aquellas relacionadas directamente con la condición de salud que genera afectación para realizar la labor desempeñada, pero no las que se otorgan en una consulta por una situación de salud aislada.

84. En segundo lugar, señaló que, dado que el fuero por estabilidad laboral reforzada constituye un medio de protección frente al despido discriminatorio, es necesario que el empleador conozca de la situación de salud del trabajador al momento de la terminación del vínculo laboral. Esta situación puede ser acreditada de la siguiente forma:

"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".

85. En tercer lugar, explicó que si bien cuando se despide a una persona cobijada por el fuero de estabilidad laboral reforzada se presume que esa terminación unilateral de la relación laboral es discriminatoria; lo cierto es que la misma puede desvirtuarse pues la carga de la prueba en ese sentido corresponde al empleador, quien deberá demostrar una justificación suficiente que permita desvirtuar la citada presunción.

86. Por otro lado, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha tenido diferentes posiciones en relación con la interpretación y aplicación del fuero por estabilidad laboral reforzada dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En un principio, consideró que la mencionada protección por despido discriminatorio sólo cobijaba a quienes tuvieran afectaciones de salud moderadas o severas. Sin embargo, la posición no era unificada al interior de esa Corporación Judicial y, con posterioridad, en algunas sentencias reconoció que el fuero por estabilidad laboral reforzada no requería de una prueba determinada y argumentó que, para comprobar la afectación de salud requerida, el juez tiene libertad probatoria, ya que puede acudir a los diferentes medios de prueba dispuestos en el ordenamiento jurídico, tales como "el dictamen de las Juntas de Calificación, realizado con posterioridad a la terminación del vínculo, que confirme la situación de limitación, que era evidente desde entonces" o la historia clínica de la que se pueda inferir el grave estado de salud o la severidad de la lesión.

87. Finalmente, por medio de la sentencia SL1152-2023 del 10 de mayo de 2023, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia modificó su postura en relación con el fuero por estabilidad laboral reforzada previsto en la Ley 361 de 1997. En ese orden de ideas, consideró que, para la activación de esa garantía, se requiere:

“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.

88. Así las cosas, se tiene que en relación con la interpretación del fuero por estabilidad laboral reforzada, tanto la Corte Constitucional, como la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia coinciden en lo siguiente: a) el despido del trabajador cobijado por el fuero previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se presume discriminatorio, cuando no se solicita la respectiva autorización al inspector de trabajo; b) la ineficacia del despido genera el reintegro automático del trabajador con el consecuente pago de las acreencias laborales y la indemnización; c) la afectación de salud debe haber sido puesta en conocimiento del empleador con anterioridad a la terminación del vínculo contractual; d) la condición de salud padecida debe afectar el desempeño de las labores; y e) no es obligatoria la existencia de una calificación de la pérdida de capacidad laboral, puesto que la afectación de salud se puede acreditar a través de otros medios de prueba.

89. Pese a ello, persisten algunas diferencias importantes, como quiera que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia considera que, en aplicación de lo previsto en la Ley 361 de 1997 y la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, la garantía de la estabilidad laboral reforzada únicamente resulta aplicable a las personas que padecen una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que se extienda a mediano o largo plazo. En contraste, la jurisprudencia constitucional ha considerado que la protección de este fuero cobija a todas las personas que padezcan una condición de salud que impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores, sin que exija que dicha afectación sea permanente o duradera, en armonía con otros derechos y principios constitucionales como la estabilidad en el empleo (art. 53 de la C.P.); el derecho de las personas que se encuentren en

situaciones de debilidad manifiesta a ser protegidas y no ser discriminadas (arts. 13 y 93 de la C.P.), el trabajo en condiciones dignas y justas, que también está ligado a contar con un mínimo vital para satisfacer las propias necesidades humanas (arts. 25 y 53 de la C.P.), y el principio de solidaridad (arts. 1, 48 y 95 de la C.P.).

90. En conclusión, de conformidad con el precedente constitucional, el fuero por estabilidad laboral reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es aplicable a los trabajadores que, pese a no contar con un dictamen que acredite una disminución de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, presenten una condición de salud que les impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. Por ende, la presunción de despido discriminatorio se activa, cuando la condición de debilidad manifiesta es conocida por el empleador en un momento previo al despido; y no existe una justificación suficiente para la desvinculación.

3.6. Solución al caso concreto. La Empresa Aguas de Bogotá vulneró los derechos fundamentales de la señora Juliana.

91. Con base en las consideraciones previamente expuestas y las pruebas que se allegaron al expediente de tutela, la Sala Cuarta de Revisión considera que la Empresa Aguas de Bogotá vulneró los derechos fundamentales de la señora Juliana, al despedirla sin justa causa, omitiendo que aquella, se encuentra cobijada por el fuero de estabilidad laboral reforzada dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

92. De acuerdo con la subregla jurisprudencial reseñada en el acápite anterior de esta providencia, el fuero de estabilidad laboral reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 cobija a quienes, pese a no contar con un dictamen que acredite una disminución de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, es decir igual o superior al 15%, presenten una condición de salud que les impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. Para ello, se requiere que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que se presuma que el despido tiene origen en una actuación discriminatoria.

93. En ese sentido, para la Sala Cuarta de Revisión, Aguas de Bogotá vulneró los derechos fundamentales de la accionante al despedirla sin solicitar la autorización del inspector del

trabajo. Lo anterior, en la medida en que la señora Juliana se encontraba cobijada por el fuero de estabilidad laboral reforzada, porque al momento de la terminación de la relación laboral: a) presentaba una afectación de salud que le impedía o le dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; b) la condición de debilidad manifiesta era conocida por el empleador; y c) la terminación del vínculo laboral se realizó por parte del empleador sin alegar una causa objetiva.

94. En primer lugar, se tiene que, de acuerdo con la historia clínica de la accionante, la señora Juliana se encuentra diagnosticada con lupus eritematoso sistémico desde el año 2013, patología que le ha desencadenado otras complicaciones de salud tales como "osteonecrosis no especificada en tibia derecha, fibromialgia, neuralgia del trigémino y taquicardia sinusal", que la ha llevado a estar internada en unidades de cuidado crítico hospitalario y que la mantiene recibiendo tratamientos médicos hasta la fecha.

95. Adicionalmente, es claro que las complicaciones de salud de la señora Juliana afectaron significativamente el normal desempeño de sus actividades laborales, puesto que del expediente de tutela, se puede observar que a) en el examen médico laboral de ingreso que se llevó a cabo el 23 de diciembre de 2020, la IPS Colmédicos determinó que aquella era apta para desempeñar el cargo, pero emitió restricciones en algunas tareas o actividades en virtud de su la patología diagnosticada; b) dicho concepto que se repitió el 1 de noviembre de 2023, fecha en la que la IPS Cendiatra emitió las siguientes restricciones laborales en el marco de una consulta médica post incapacidad "brindar el tiempo para continuar control médico en EPS, tratamiento, exámenes requeridos, compartir con empresa soportes de atenciones médicas recibidas en EPS con el fin de mantener actualizado estado de salud, evitar situaciones desencadenantes de estrés cardiovascular, no exceder jornada laboral de 8 horas, no horarios nocturnos, no ingesta de bebidas estimulantes energéticas, pausas activas cada hora, signos de alarma para consultar al servicio de urgencias" , recomendaciones emitidas por los profesionales de la salud ocupacional que se derivan, precisamente, de las restricciones propias de la enfermedad padecida por la accionante desde el año 2013; c) la accionada, en la contestación de la acción de tutela, aportó por lo menos tres incapacidades radicadas por la accionante, las cuales fueron proferidas por los médicos tratantes durante la vigencia de la relación laboral, de manera particular, en los meses anteriores al despido sin justa causa; y d) las afirmaciones realizadas por la empresa Aguas de Bogotá en la contestación de tutela, sobre la autorización para que la señora Juliana asistiera a las citas

médicas programadas.

96. En lo que tiene que ver con el conocimiento de la afectación de la salud de la accionante por parte del empleador, se advierte que, si bien no existe evidencia que la empresa Aguas de Bogotá conociera con exactitud el nombre de la enfermedad que padece la demandante pues aquella tiene derecho a mantener la reserva de su historia clínica; lo cierto es que, desde el comienzo de la relación laboral, la demandada tenía conocimiento acerca de que la señora Juliana padecía de una "patología reumatológica de origen común", pues así lo advirtió de manera textual la IPS Colmédicos al realizar el examen de preingreso ocupacional.

97. Asimismo, es necesario resaltar que las recomendaciones laborales expedidas por la IPS Cendiatra en la valoración médica post incapacidad antes referida fueron puestas en conocimiento del empleador por parte de la accionante el 2 de noviembre de 2023, por medio de correo electrónico dirigido a la gerente del área de Gestión Humana de la empresa, quien respondió accediendo a las mismas en el siguiente sentido: "(…) Se procederá con el cumplimiento así: 1-. Brindar el tiempo para continuar control médico en EPS, tratamiento, exámenes requeridos: Como siempre te lo hemos brindado y se continuara. Agradezco por temas de organización como siempre informarlo con anticipación en los casos que sean programados. 2-. Evitar situaciones desencadenantes de estrés cardiovascular: Se suspenderán por el tiempo de validez de las recomendaciones medicas (SIC), los trabajos prolongados de visitas de campo, te centrarás en trabajos de coordinación administrativa, para lo cual revisaremos el plan de trabajo de apoyo con tu equipo. 3-. No exceder jornada laboral de 8 horas: Tu horario se mantiene de 8:00 am – 5:00 pm de lunes a viernes, teniendo en cuenta el horario de almuerzo. En caso de tener algún trabajo de campo en fin de semana, cuentas con la autorización de compensatorio en la siguiente semana. 4-. No horarios nocturnos: Se cumplirá al igual que el punto anterior y en caso de ser necesario revisaremos el apoyo por parte de los miembros de tu equipo u otras personas del área. Sobre tu solicitud de trabajo en casa; cuentas con ella, anotando que el riesgo de sincope lo anotas tú, mas no hay una indicación en las recomendaciones del médico laboral y es expresado voluntariamente por ti, lo aclaro pues como sabes hace parte de la reserva de tu historia clínica". De lo anterior, se desprende que, a juicio de esta Sala, la empresa accionada tuvo conocimiento al menos en 2 momentos de la situación de salud de la señora Juliana, pues como se indicó anteriormente, tanto en el examen de preingreso ocupacional, como en

la valoración post incapacidad, se advirtió que aquella contaba con una patología de base que le imponía restricciones laborales.

98. A lo anterior, se suma el hecho de que, al momento de remitir el correo con las recomendaciones laborales expedididas por la IPS Cendiatra, la accionante, de manera textual, indicó al empleador que solicitaba una autorización para desarrollar trabajo en casa los días que debía movilizarse en trasporte público "por el riesgo de sincope neuro cardiogénico, el cual se ha presentado en dos ocasiones en los últimos dos meses". En ese orden de ideas, es claro que el empleador tenía conocimiento que la accionante presentaba afectaciones serias de salud, aunque no tuviera certeza del nombre de la patología diagnosticada, puesto que se le informó acerca de la "enfermedad reumatológica de origen común" que generó, entre otras cosas, un riesgo de "sincope neuro cardiogénico".

99. Finalmente, en relación con este supuesto, también es posible señalar que, de la historia clínica anexa al expediente de tutela, se puede observar que durante la vigencia de la relación laboral, la accionante estuvo hospitalizada al menos en una ocasión desde el 12 de agosto de 2022 hasta el 17 de agosto de 2022, días en los que se le diagnosticó "rizotomia de nervio trigeminal, neuralgia del trigémino, lupus y fibromialgia", patologías que desencadenaron su ingreso en la unidad de cuidados intensivos de la institución hospitalaria en la que fue atendida.

100. Por último, en cuanto a la tercera condición, es claro que la terminación del vínculo laboral ocurrió sin justificación objetiva, ya que en la carta dirigida a la accionante se le informó por parte de la empresa Aguas de Bogotá que aquella "decidió dar por terminado unilateralmente sin justa causa el contrato de trabajo". Ahora bien, aunque en la respuesta de la acción de tutela la empresa demandada mencionó que la terminación del vínculo laboral ocurrió como consecuencia del vencimiento del plazo previsto en éste; esto contrasta con la afirmación contenida en el escrito de tutela en la que se advirtió que el contrato celebrado entre las partes fue a término indefinido, tal y como se desprende de la lectura del mismo.

101. Por todo lo anterior, del análisis de los medios de prueba puestos en conocimiento de esta Sala, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional concluye que la decisión de la empresa Aguas de Bogotá de despedir a la señora Juliana es discriminatoria y, por ende,

constituye una transgresión de los derechos a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, al mínimo vital, a la salud y a la vida digna. Por ende, como remedio constitucional transitorio, considera necesario a) ordenar a la accionada el reintegro de la señora Juliana al cargo que desempeñaba o a otro similar compatible con las restricciones laborales que le fueron prescritas; y b) advertir a la señora Juliana que, en tanto el amparo que se concede es transitorio, de acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, deberá presentar la demanda respectiva ante el juez ordinario laboral, dentro de los 4 meses siguientes a la notificación del presente fallo, con el fin de respetar las competencias correspondientes de la jurisdicción ordinaria, especialidad laboral. En ese orden de ideas, será el juez natural el competente para decidir acerca del las pretensiones definitivas de la accionante, así como del reconocimiento y pago de las acreencias laborales dejadas de percibir y la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

102. Finalmente, la Sala precisa que, siempre que la accionante acuda a la jurisdicción ordinaria laboral para discutir sus pretensiones, las órdenes que se imparten en la presente sentencia permanecerán vigentes mientras la autoridad judicial competente decida de fondo y de manera definitiva la demanda laboral que presente la señora Juliana en contra de la empresa Aguas de Bogotá.

103. Así las cosas, la Sala Cuarta de Revisión revocará, por las razones expuestas en esta providencia, las sentencias de tutela de primera y de segunda instancia proferidas por el Juzgado 70 Civil Municipal de Bogotá el 29 de febrero de 2024 y por el Juzgado 52 Civil del Circuito de Bogotá el 19 de abril de 2024, a través de las cuales se declaró improcedente la acción de tutela interpuesta, para en su lugar, tutelar de manera transitoria, los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, a la vida digna, al mínimo vital y a la salud de la señora Juliana.

4. Decisión

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional de la República de Colombia, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

Resuelve

Primero. – Revocar, por las razones expuestas en esta providencia, la sentencia de tutela de segunda instancia proferida por el Juzgado 52 Civil del Circuito de Bogotá el 19 de abril de 2024, por medio de la cual se confirmó la decisión de primera instancia dictada por el Juzgado 70 Civil Municipal de Bogotá el 29 de febrero de 2024, en la que se declaró improcedente la acción de tutela interpuesta por la señora Juliana en contra de la empresa Aguas de Bogotá.

Tercero. – En consecuencia, ordenar a la empresa Aguas de Bogotá qu