

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Terminación del vínculo laboral no es discriminatorio a pesar de los quebrantos de salud de la accionante, quien tampoco demostró la situación de acoso laboral

(...) la terminación del contrato de trabajo de la accionante no violó sus derechos fundamentales por no haber obedecido a razones de discriminación por su estado de salud. Y, tampoco, se realizó como acto de retaliación derivado de la queja por acoso laboral que presentó, ya que la queja fue presentada después de que se le inició el proceso disciplinario y no se verificó la ocurrencia de los alegados actos de acoso laboral. Por el contrario, se comprobó que la sanción de terminación del contrato tuvo como sustento el incumplimiento de las obligaciones del contrato de trabajo a cargo de la accionante.

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

De acuerdo con la Sentencia SU-087 de 2022, "(...) gozan de esta garantía las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor", siempre (i) que se establezca que el trabajador realmente se encontraba en una situación de salud que le impidió o dificultó significativamente el normal y adecuado desempeño de su trabajo; (ii) que la condición de debilidad manifiesta por razones de salud fue conocida por el empleador en un momento previo al despido, y (iii) que no existió una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Alcance de la protección constitucional

(...) cuando se comprueba que el empleador desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, se presume que la causa de su despido fue el estado de indefensión del trabajador y por tanto, discriminatoria, caso en el cual el juez tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales

dejadas de percibir en el interregno); (ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación; (iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso; y (iv) el derecho a recibir “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”.

ACOSO LABORAL-Concepto/ACOSO LABORAL-Marco legal/ACOSO LABORAL-Alcance de la protección

Referencia: Expediente T-8.709.159

Asunto: Revisión de sentencia de tutela proferida dentro del proceso promovido por AMSV contra Profesionales Asociados Ltda.

Magistrado sustanciador:

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO

Bogotá D.C., treinta (30) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

ACLARACIÓN PREVIA

Como quiera que en el presente caso se estudiará la situación de salud de una persona, se advierte que, como medida de protección a su intimidad, es necesario suprimir sus nombres y los de las demás personas que son mencionadas en esta providencia. En consecuencia, para efectos de identificar a las personas, y para mejor comprensión de los hechos que dieron lugar a la acción de tutela de la referencia, se utilizarán las iniciales de los nombres reales.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos relevantes

Los hechos expuestos en la acción de tutela se sintetizan así:

1. El 15 de junio de 2021, AMSV celebró contrato de trabajo con Profesionales Asociados Ltda., para ocupar el cargo de contadora, con horario de 8:00 am a 6:00 pm, pero con extensión esporádica de ese horario según la carga laboral de cada jornada.

1. El 30 de agosto de 2021, en horas de la noche, ella se dirigió a la casa de una compañera de trabajo que vive cerca de la sede de Profesionales Asociados Ltda. donde ejercía sus funciones, para hacer una entrega que tenía a su cargo. El 31 de agosto de 2021, en horas de la madrugada, regresaba a su casa en un taxi que la dejó en una calle que no conocía y fue atacada por dos personas que intentaron accederla sexualmente. Logró escapar y llegó finalmente a su casa hacia las 4:00 am del mismo día.

1. Unas horas después, a las 07:22 am¹, la accionante le escribió, vía WhatsApp, a su jefe directa, AKBO, exponiéndole en términos generales lo que le había sucedido en la madrugada. Al llegar a la oficina, hacia las 8:30 am, le contó nuevamente lo sucedido, y la señora AKBO le manifestó que sentía lo ocurrido y le recomendó que, luego de un breve descanso, ocupara su mente en el trabajo asignado para ese día. Horas después, la accionante sintió malestar a nivel físico y mental, razón por la cual solicitó permiso en su trabajo para ausentarse; sin embargo, la señora AKBO se lo negó.

1. Finalizada la jornada laboral, la señora AMSV decidió acudir al servicio de atención de urgencias de la clínica Virrey Solís IPS donde expuso los hechos de los que fue víctima en horas de la madrugada. Atendida por el médico, contó también con guía psicológica por

teléfono. Adicionalmente, la clínica activó el protocolo de atención integral en salud para víctimas de violencia sexual, por lo que agentes del Cuerpo Técnico de Investigación (CTI) adelantaron una diligencia de interrogatorio.

1. El 1º de septiembre de 2021, en horas de la mañana, la señora AMSV fue dada de alta con orden de un (1) día de incapacidad. Luego, el 3 de septiembre, acudió de nuevo a la atención de urgencias del mismo centro de salud, por malestar físico y mental. Allí, la médica de turno reseñó la impresión diagnóstica de “trastorno de estrés postraumático”² y le ordenó un (1) día de incapacidad.

1. El 6 de septiembre de 2021 la señora AMSV acudió a consulta psiquiátrica programada en la Clínica Retornar S.A.S. donde fue diagnosticada con un cuadro de “reacción al estrés agudo”³ y se le ordenó incapacidad por veinte (20) días. Durante ese lapso, decidió trasladarse a Villavicencio (Meta) para tener una mejor recuperación de su salud junto a su familia.

1. El 12 de octubre de 2021, el médico general de la Clínica Retornar S.A.S. recomendó un período de adaptación al trabajo consistente “entre una o máximo dos semanas”⁴ de trabajo en modalidad virtual. El 1º de noviembre de siguiente, regresó al trabajo en modalidad presencial en Profesionales Asociados Ltda.

1. El 23 de noviembre de 2021, la accionante cometió un error al no realizar, de manera adecuada, un pago de impuestos en ejercicio de sus funciones como trabajadora de Profesionales Asociados Ltda. Al día siguiente, acudió a la Clínica Retornar S.A.S. donde le ordenaron cinco (5) días de incapacidad con el diagnóstico de “trastorno de ansiedad, no especificado”⁵.

1. El 29 de noviembre de 2021, la directora de talento humano de Profesionales Asociados Ltda. informó a la señora AMSV sobre el inicio de una investigación disciplinaria y la respectiva citación a rendir descargos, “Teniendo en cuenta que se está evidenciando el incumplimiento de sus funciones frente a la presentación de los impuestos donde unos se presentaron mal y otros no se presentaron”⁶.

1. El 9 de diciembre de 2021, la accionante presentó descargos escritos. En el mismo documento presentó queja por acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral, por los comentarios “(...) hostiles y humillantes, injustificadas amenazas de despido, la alusión pública a hechos de la intimididad y la exigencia de laborar en horarios excesivos y los actos de irrespeto del (sic) que he sido víctima, lo cual me provocó un trastorno de ansiedad y depresión crónico (sic), que me han generado incapacidad, ejercidos por mi jefa inmediata AKBO (...)”⁷.

1. En el documento de descargos, con relación a las conductas investigadas la señora AMSV manifestó: “El día 23 de noviembre del presente año me sentía acongojada y en un estado de estrés y ansiedad con vómito, tembladera, tensión baja y un estado físico incontrolable, aun así, trabaje (sic) normalmente con el fin de no afectarme más frente a la empresa y cometo un error al no aplicar liquidar y presentar los impuestos que ese día tenían vencimiento (...) Toda la semana finalizando noviembre sigo con malestar con ansiedad y trastorno, por lo cual el día lunes vuelvo a asistir al médico y me dan otra incapacidad ya que mi estado de salud mental estaba muy mal, ese mismo día el 29 de noviembre recibo citación de descargos para presentarme ese mismo 29 de noviembre por un error cometido el día 23 de noviembre del presente año a causa de unos impuestos, error que entiendo que se presentó involuntariamente y teniendo en cuenta que el profesional de revisoría fiscal tienen la función de la revisión de los mismos (...)”⁸.

1. El 20 de diciembre de 2021, la accionante presentó descargos verbales donde manifestó que admitía el error cometido de manera involuntaria:

“[Directora de Talento Humano] ¿Por qué, usted no presentó el impuesto de la retención en la fuente de Profesionales Asociados? RTA: Hay (sic) viene un tema digamos que acepto el error, de hecho, el día que me dojo (sic) C caí en cuanta (sic), y fue involuntario, aunque acepto el error (...) [Directora de Talento Humano] ¿Por qué, no se presentó el impuesto del IVA de Profesionales Asociados? RTA: Se hizo el mismo procedimiento que se hizo con el impuesto de la retención en la fuente. El 23/11/2021 fue el vencimiento, ese día yo le envié a M y estaba muy afanada en enviárselo por que el (sic) estaba en el exterior y yo le notifiqué que ya los había firmado que faltaba la firma de él lo envié a las 4:34 pm, le dije ya puedes entrar ese todo ok, a las 5:15 pm me respondió que listo, que ya quedo (sic) todo firmado. Y no se que (sic) paso (sic) tuve bloqueos y pensé que había dado click en la página de la DIAN (...)”9.

1. Ese mismo día ella recibió, de parte de Profesionales Asociados Ltda., comunicación de terminación de contrato laboral por justa causa, donde se adujo que el motivo era:

“No atender las funciones encomendadas en el contrato individual de trabajo, en el perfil de cargo correspondiente, o no cumplir con los objetivos y metas propuestas y aceptadas por EL TRABAJADOR, establecidas en la contratación o documentos adicionales (...) Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado le relacionamos las multas que la empresa debe cancelar por la no presentación y presentación errónea de los impuestos. Multa impuesta por la no presentación del impuesto de la retención en la fuente (...) (\$1.002.850) Multa impuesta por la no presentación del impuesto del IVA (\$953.600) Multa impuesta por la presentación errónea del impuesto del IVA (\$17.996.444) y es por este motivo que se da por terminado el contrato laboral a partir del día 20 de diciembre del año 2021 (...)”10.

1. El 21 de diciembre de 2021, la accionante recibió respuesta del Comité de Convivencia Laboral de Profesionales Asociados Ltda., relacionada con la queja de acoso laboral que presentó contra su jefe inmediata, en la que se resolvió archivar el caso y rechazar la queja presentada porque, con base las pruebas allegadas, las conductas mencionadas en la queja no constituyen acoso laboral.

1. Solicitud de protección constitucional

1. La señora AMSV, en nombre propio, solicitó la tutela de sus derechos fundamentales al trabajo, a la vida digna, al mínimo vital y a la seguridad social el 25 de enero de 2022. Afirmó que fueron vulnerados por la sociedad Profesionales Asociados Ltda. al haberla despedido a pesar de que gozaba de estabilidad laboral reforzada¹¹.

1. Explicó que ha presentado cuadros de depresión y ansiedad graves que la llevaron a tener incapacidades constantes y casi ininterrumpidas, razón por la cual se requería permiso del Ministerio de Trabajo para terminar su relación laboral¹². Ello, sumado al fuero de protección derivado de la queja de acoso laboral que interpuso y que fue desechada ligeramente, la llevan a solicitar la declaratoria de ineficacia del despido, y el correspondiente reintegro y reconocimiento de los salarios y prestaciones dejados de percibir¹³.

1. Agregó que la vía judicial ordinaria no es idónea, ya que se requiere una acción inmediata que garantice el acceso a los servicios de salud para su rehabilitación psicológica integral¹⁴.

1. Trámite procesal de instancia

1. La decisión de la tutela correspondió, por reparto, al Juzgado Cuarenta y Siete (47) Civil Municipal de Bogotá. Mediante Auto de 25 de enero de 2022, resolvió, entre otros, admitirla y vincular al Ministerio de Trabajo, a la Clínica Retorna S.A.S. y a Salud Total EPS S.A.

1. Oposición en instancia

1. La sociedad Profesionales Asociados Ltda. se opuso a las pretensiones. Señaló que (i) la terminación del contrato de trabajo obedeció a una justa causa comprobada con garantía de los derechos al debido proceso de la trabajadora; (ii) la terminación no se derivó de las afecciones de salud de la señora AMSV y, por lo tanto, no se puede aceptar que hay estabilidad laboral reforzada; y (iii) no existe estado de indefensión o perjuicio irremediable probado, por lo que la accionante podía acudir a otro medio de defensa judicial.

1. Además, frente a los hechos que sustentan la tutela, explicó que en la conversación que la accionante tuvo con su jefe directa vía WhatsApp y de manera personal el 31 de agosto de 2021, no se informó sobre abuso sexual alguno porque en el relato de los hechos expuso que se había tratado de un intento de hurto. Así mismo, que el 23 de noviembre de 2021 la accionante no informó al personal de la compañía, ni a la oficina de recursos humanos, los malestares que tuvo durante la jornada laboral que mencionó en la solicitud. Por último, que el error en la presentación del impuesto del IVA no fue cometido ese día, como sí sucedió con la declaración de la retención en la fuente, sino el 18 de noviembre de 2021 cuando se encontraba trabajando en modalidad virtual.

1. Intervención de las entidades vinculadas al proceso de tutela

1. En respuesta a su vinculación al proceso de tutela, el Ministerio de Trabajo y Salud Total ESP S.A., solicitaron cada una ser desvinculadas del proceso por falta de legitimación en la causa por pasiva, ya que no tienen relación con la presunta afectación de los derechos fundamentales de la accionante.

1. Por su parte, la Clínica Retornar S.A.S. no se pronunció.

1. Decisión judicial objeto de revisión

1. Primera instancia

1. Mediante sentencia de 4 de febrero de 2022, el Juzgado Cuarenta y Siete (47) Civil Municipal de Bogotá negó el amparo constitucional invocado por la señora AMSV en contra de Profesionales Asociados Ltda. En primer lugar, porque con las pruebas obtenidas en el trámite de tutela no fue posible verificar las conductas de acoso laboral alegadas por la accionante. A su vez, porque no se acreditó un perjuicio irremediable que permita el reemplazo de los mecanismos ordinarios de protección judicial que estableció el legislador para las controversias derivadas de la terminación del contrato laboral. Por último, señaló que la accionante manifestó en la queja de acoso laboral que sus trastornos médicos fueron causados por los actos de acoso ejercidos por su jefa directa, aunque en la historia clínica aportada al proceso se evidenció que habrían surgido como consecuencia de la agresión que sufrió el 31 de agosto de 2021.

1. La decisión se fundó en las siguientes consideraciones:

“(…) De esta forma, no es posible verificar si la accionante fue víctima de conductas que constituyen acoso laboral, pues, el material probatorio desvirtúa en principio lo afirmado por en (sic) el libelo inicial, pues la empresa accionada es enfática en señalar que la queja no fue como resultado de presuntos actos de acoso sino como respuesta a la citación de descargos realizada el 29 de noviembre de 2021 ‘hechos que fueron de conocimiento del comité de convivencia laboral quien concluyó que no se trataba de acoso’ [Folio 7 - 019 Contestación Tutela]. Por lo anterior, no se dan los presupuestos exigidos por la jurisprudencia constitucional para amparar los (sic) derecho fundamental de la accionante para los casos de acoso laboral por vía tutela, pero cuenta con un medio eficaz e idóneo ante la jurisdicción laboral en la que podrá solicitar la ineficacia de la terminación del contrato laboral, reintegro

y pago de salarios a Profesionales Asociados, haciendo uso de todo un despliegue probatorio a efectos de demostrar y brindar certeza al juez competente y en el escenario judicial correspondiente, tendiente a demostrar las conductas establecidas en la ley 1010 de 2006 (maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad, desprotección) por parte de su jefe inmediato.”¹⁵ (énfasis original).

1. La anterior decisión no fue impugnada por ninguna de las partes.

1. Selección y reparto del expediente

1. En Auto de 27 de mayo de 2022, la Sala Nro. 5 de la Corte Constitucional resolvió seleccionar el expediente de la referencia para su revisión y lo repartió a la Sala Cuarta de Revisión para su sustanciación.

1. Pruebas practicadas en sede de revisión de la tutela

1. En Auto de 28 de julio de 2022, la Sala (i) decretó pruebas para mejor proveer, e (ii) informó a las partes que, una vez recibidas, se pondrían a su disposición. El 09 de septiembre de 2022, la Secretaría General de la Corte Constitucional allegó al despacho del magistrado sustanciador, el informe de ejecución del mencionado Auto.

1. Información aportada por Profesionales Asociados Ltda.

1. Mediante escrito fechado 19 de agosto de 2022, la señora AKBO, jefe directa de la

accionante cuando trabajó en Profesionales Asociados Ltda., (i) aseguró que fueron varios los llamados de atención, verbales y a través de correo y WhatsApp, que le hizo a la señora AMSV durante la relación laboral con la empresa; (ii) señaló que el 31 de agosto de 2021 la accionante no le informó que había sufrido de un hecho constitutivo de violencia sexual, sino de un intento de hurto; (iii) sostuvo que la compañía le comunicó a la accionante que terminaría el contrato de trabajo durante el período de prueba por el incumplimiento constante de sus obligaciones, pero que la señora AMSV manifestó que necesitaba el trabajo y que se comprometía a cumplir con sus funciones en los tiempos requeridos; finalmente (iv) indicó que, además de la queja de acoso laboral presentada por la accionante, no ha recibido otras quejas de ese tipo.

1. Información aportada por Salud Total EPS S.A.

1. El 19 de agosto de 2022, aportó copia de la historia clínica en la que la accionante aparece afiliada a Salud Total EPS S.A.S. entre el 31 de agosto de 2021 y el 16 de agosto de 2022.

1. Ausencia de respuesta de la accionante

1. La señora AMSV no respondió el cuestionario que se le formuló¹⁶.

I. CONSIDERACIONES

1. Competencia

1. La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, con fundamento en los artículos 86, inciso segundo, y 241, numeral 9º, de la Constitución Política, y 31 a 36 del Decreto Ley 2591 de 1991, es competente para revisar la decisión judicial proferida dentro del proceso de tutela de la referencia.

1. Problema jurídico y estructura de la decisión

1. Tal como se expuso en los antecedentes, la accionante solicitó la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, a la vida digna, al mínimo vital y a la seguridad social, los cuales considera vulnerados por la terminación de su contrato de trabajo sin permiso del Ministerio del Trabajo a pesar de gozar de estabilidad laboral reforzada por las incapacidades médicas que tuvo y la queja de acoso laboral que presentó ante su empleador¹⁷. La accionada, por su parte, sostuvo que la terminación del contrato laboral se produjo por una justa causa comprobada con plena garantía del debido proceso, ya que la accionante no cumplió con sus obligaciones en el cargo de contadora al declarar equivocadamente la retención en la fuente y no declarar el IVA de la compañía ante la DIAN, y presentar una declaración errada de uno de los clientes de la sociedad¹⁸. Así mismo, señaló que la terminación del contrato no se basó en las afectaciones de salud de la trabajadora, ni existe un estado de indefensión o perjuicio irremediable probado¹⁹.

1. El juez de instancia negó el amparo por no encontrar probado el acoso laboral alegado, ni perjuicio irremediable alguno. Sin embargo, no se pronunció sobre la estabilidad laboral reforzada que alegó la accionante²⁰. En la decisión evidenció que el empleador alegó una justa causa con base en los errores cometidos por la accionante al liquidar los impuestos a su cargo, que ella también acepta, y que la queja por acoso laboral se presentó como respuesta a la citación para rendir descargos dentro de la investigación disciplinaria que se abrió en su contra por el incumplimiento de sus obligaciones contractuales.

1. En consecuencia, corresponde a la Sala revisar si el fallo de tutela proferido por el Juzgado Cuarenta y Siete (47) Civil Municipal de Bogotá, el 4 de febrero de 2022, que negó el amparo solicitado, debe ser confirmado por estar ajustado a derecho o revocado por carecer de fundamento en los términos de los artículos 31 a 36 del Decreto Ley 2591 de 1991. En caso de ser confirmado, pero por razones distintas, o de ser revocado, determinará si la empresa Profesionales Asociados Ltda. vulneró los derechos al trabajo, a la vida digna, al mínimo vital y a la seguridad social de la señora AMSV, al terminar el contrato laboral aduciendo una justa causa.

1. Al efecto, se explicarán las razones por las cuales, además de que existe legitimación en la causa, se encuentran satisfechos los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela (3); se reiterará la jurisprudencia sobre la estabilidad laboral reforzada por razones de salud (4) y sobre la protección de los trabajadores que presentan quejas por acoso laboral (5); y finalmente se resolverá el caso concreto (6).

1. Legitimación en la causa de la parte activa

1. El artículo 86 superior establece que la acción de tutela es un mecanismo al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales. Por su parte, el artículo 10 del Decreto Ley 2591 de 1991 dispone que “podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquier persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante”.

1. En este caso el requisito se encuentra satisfecho porque la señora AMSV actúa en nombre propio y es quien sostiene haberse visto afectada en sus derechos por la terminación del contrato de trabajo suscrito con Profesionales Asociados Ltda.

1. Legitimación en la causa en la parte pasiva

1. El mismo artículo 86 superior y los artículos 1º y 5 del Decreto Ley 2591 de 1991 establecen que la acción de tutela procede contra cualquier autoridad pública e incluso contra particulares. Así, la legitimación por pasiva se entiende como la aptitud procesal que tiene la persona contra la que se dirige la acción y quien está llamada a responder por la vulneración o la amenaza del derecho fundamental, cuando alguna resulte demostrada.

1. En este caso el requisito se cumple porque la tutela fue presentada en contra de Profesionales Asociados Ltda., sociedad que decidió terminar el contrato de trabajo suscrito con la accionante.

1. Inmediatez

1. La acción de tutela es un mecanismo expedito que busca garantizar la protección inmediata de los derechos fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas o de los particulares. Así, uno de los requisitos para evaluar su procedencia es la inmediatez. Lo anterior significa que, si bien la tutela puede formularse en cualquier tiempo, su interposición debe hacerse dentro de un plazo razonable y proporcionado a partir del evento generador de la supuesta amenaza o violación de los derechos fundamentales, so pena de que se determine su improcedencia²¹.

2. En este caso, la acción de tutela cumple con esta exigencia ya que fue radicada el 25 de enero de 2022, contra la terminación del contrato laboral el 20 de diciembre de 2021.

1. Subsidiariedad

1. De acuerdo con los artículos 86 superior y 6 del Decreto Ley 2591 de 1991, la acción de tutela está revestida de un carácter subsidiario. El principio de subsidiariedad determina que dicho mecanismo de protección es procedente siempre que (i) no exista un medio de defensa judicial; o (ii) aunque exista, este no sea idóneo y eficaz en las condiciones del caso concreto; o (iii) sea necesaria la intervención del juez constitucional para conjurar o evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

1. En efecto, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha definido que, pese a la existencia de otro medio de defensa judicial, el examen de procedencia de la acción tutela debe tomar en cuenta las dificultades específicas que los sujetos de especial protección constitucional podrían enfrentar para acceder a la justicia, como sería el caso de las personas en estado de debilidad manifiesta debido al deterioro de su salud, que están en situación de discapacidad²² o que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada²³. Igual razonamiento ha hecho para las tutelas que presenta una madre cabeza de hogar, por su calidad de sujeto de especial protección constitucional, y para quienes no están ejerciendo alguna actividad laboral²⁴.

1. En el presente caso, al momento de la presentación de la solicitud de tutela, se evidencia que la señora AMSV es madre cabeza de hogar con tres hijos²⁵; alegó haber sido víctima de violencia sexual; tiene varias enfermedades²⁶; y el último contrato laboral reportado en el sistema general de seguridad en salud fue el de Profesionales Asociados S.A.²⁷ de lo que se infiere que al momento del trámite de la tutela no estaba ejerciendo alguna actividad que le permitiera su afiliación al sistema general de seguridad social como dependiente o independiente.

1. Estas circunstancias particulares exigen del juez constitucional una aproximación distinta en el análisis del requisito de subsidiariedad. En efecto, si bien la accionante cuenta con otro

mecanismo de defensa judicial, este no resulta idóneo ni eficaz. Por un lado, el trámite de un proceso laboral podría tardar aproximadamente 366 días calendario en primera instancia²⁸, lo que a su vez podría significar costos económicos para su representación y el desarrollo del proceso²⁹ que serían de difícil cumplimiento debido a su condición laboral actual y sus obligaciones como madre cabeza de hogar, poniendo en riesgo su mínimo vital. Por el otro, el tiempo que se toma adelantar el proceso laboral implicaría postergar la protección de su derecho a la seguridad social y la consecuente protección de su derecho a la salud.

1. La estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud. Reiteración de jurisprudencia³⁰

1. El derecho a la estabilidad laboral tiene su origen constitucional a partir de una lectura sistemática y finalista de algunos preceptos constitucionales³¹, principalmente, de los artículos 13, 25, 47, 48, 53, 54, 93 y 95 Superiores, y procura por asegurarle al empleado una certeza mínima de que su vínculo laboral no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva por una decisión arbitraria del empleador, de modo que le garantiza la permanencia en su empleo y limita la facultad discrecional del empleador de dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador³².

1. Cuando el trabajador se halla en una situación de debilidad manifiesta, se estructura la denominada estabilidad laboral reforzada, la cual goza de una especial protección constitucional que “consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido”³³. Se aplica en aquellas situaciones en las que los empleados son despedidos en contravención de normas constitucionales y legales, entre otras, cuando son retirados aun teniendo una discapacidad o estando en una situación de debilidad manifiesta por motivos de salud³⁴. De acuerdo con la Sentencia SU-087 de 2022, “(...) gozan de esta garantía las personas que, al

momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor”, siempre (i) que se establezca que el trabajador realmente se encontraba en una situación de salud que le impidió o dificultó significativamente el normal y adecuado desempeño de su trabajo; (ii) que la condición de debilidad manifiesta por razones de salud fue conocida por el empleador en un momento previo al despido, y (iii) que no existió una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación³⁵.

1. El cumplimiento del primer requisito se puede verificar en varios eventos. Por ejemplo, cuando días antes de la terminación del contrato se habían ordenado incapacidades médicas o recomendaciones laborales por parte del médico tratante³⁶. También, cuando existe un diagnóstico médico de una enfermedad durante el último mes previo al despido, y dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera incapacidades médicas previas a la terminación del contrato³⁷. Por su parte, el segundo requisito se acredita, entre otros casos, cuando el empleado presentó las incapacidades médicas ante el empleador o cuando la enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria³⁸. Por último, el tercer requisito exige verificar la ausencia de una justa causa suficiente, aducida por el empleador, para dar por terminado el contrato de trabajo, para poder así determinar que el despido se originó en una discriminación por el estado de salud del trabajador³⁹.

1. En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, se presume que la causa de su despido fue el estado de indefensión del trabajador y por tanto, discriminatoria, caso en el cual el juez tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno); (ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su

situación; (iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso; y (iv) el derecho a recibir “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”.

1. En todo caso, se trata de una presunción que admite prueba en contrario, y corresponderá al empleador acreditar en el proceso que el despido está respaldado por una justa causa ajena a la situación de salud del trabajador⁴⁰.

1. Protección legal para quienes presentan queja por acoso laboral

1. El artículo 25 de la Constitución establece que todas las personas tienen derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. En desarrollo de ese mandato constitucional, la Ley 1010 de 2006 adoptó instrumentos para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, “(...) y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública” (artículo 1º). Al efecto, definió el acoso laboral como toda conducta encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia (artículo 2), ejercida, entre otros, por personas naturales que se desempeñen como gerentes, jefes, directores, supervisores o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual se desarrollen relaciones laborales reguladas por el Código Sustantivo del Trabajo (artículo 6).

1. Ahora bien, con el fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, el numeral 1 del artículo 11 de la misma Ley estableció la pérdida de eficacia de la terminación unilateral del contrato de trabajo cuando se efectúe dentro de los seis (6) meses

siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento. Verificados los hechos constitutivos de acoso laboral, el contrato de trabajo seguirá surtiendo efectos jurídicos. La competencia para verificarlos radica en el Comité de Convivencia Laboral⁴¹, la Inspección del trabajo⁴², la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral⁴³ y la jurisdicción constitucional.

1. En todo caso, el párrafo del mismo artículo advierte que la garantía de la pérdida de eficacia de la terminación unilateral del contrato de trabajo no rige para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral. Se trata, por tanto, de una de las excepciones a la regla general⁴⁴.

1. Análisis del caso concreto

1. El juez de tutela negó el amparo por no encontrar probado el acoso laboral alegado, ni perjuicio irremediable alguno. En la decisión de instancia se evidenció que el empleador alegó una justa causa con base en errores de la accionante en unas declaraciones tributarias, que ella también acepta, y que la queja por acoso laboral se presentó como respuesta a la citación a descargos que pretendía indagar por el incumplimiento de sus obligaciones contractuales. La Sala comparte que el acoso laboral no se configuró, pero considera que el juez dejó de pronunciarse sobre la alegada estabilidad laboral reforzada por razones de salud que, según la accionante, imponía a la empresa contratante solicitar el permiso de la oficina de trabajo para proceder al despido. Por tanto, la decisión que ahora se revisa será confirmada, pero por razones distintas.

1. En efecto, la Sala constata que Profesionales Asociados Ltda. no violó los derechos fundamentales al trabajo, vida digna, mínimo vital y seguridad social de la señora AMSV, por dos razones.

1. En primer lugar, no se encuentran acreditados los requisitos jurisprudenciales para reconocer estabilidad laboral reforzada en favor de la accionante.

1. Como se señaló líneas atrás, la Corte Constitucional ha establecido tres requisitos para el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encontraba en una situación de salud que le impidió o dificultó significativamente el normal y adecuado desempeño de su trabajo; (ii) que la condición de debilidad manifiesta por razones de salud fue conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no existió una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación⁴⁵.

1. A continuación, la Sala analizará el cumplimiento de estos requisitos en el caso concreto:

1. La accionante sí sufrió de quebrantos de salud que le dificultaron su adecuado desempeño en el trabajo

1. Con base en la historia clínica aportada en la acción de tutela, como también en la que allegó Salud Total S.A.S. EPS, la Sala pudo constatar que la señora AMSV sí sufrió de quebrantos de salud que pudieron haberle dificultado el adecuado desempeño en su trabajo. En la historia clínica aportada por Salud Total S.A.S. EPS, de la Clínica Virrey Solís IPS, se puede evidenciar que la accionante tuvo quebrantos de salud durante algunos días, entre el 31 de agosto y el 27 de septiembre de 2021⁴⁶. En ese lapso se anotaron las impresiones diagnósticas de “trastorno de estrés postraumático”⁴⁷ y “trastorno de ansiedad generalizada”⁴⁸ y se ordenaron en total cinco (5) días de incapacidad. Por su parte, en la

historia clínica que se allegó como anexo a la acción de tutela de la Clínica Retornar S.A.S., se pudo confirmar que, entre el 6 de septiembre y el 29 de noviembre de 2021⁴⁹, la accionante sufrió de afectaciones psicológicas por las cuales se anotaron las impresiones diagnósticas de “reacción al estrés agudo”⁵⁰ y “trastorno mixto de ansiedad y depresión”⁵¹. Esas afectaciones en la salud mental de la señora AMSV implicaron la orden total de cuarenta y siete (47) días de incapacidad durante ese periodo.

1. Se advierte, sin embargo, que la señora AMSV indicó razones distintas con relación al origen de sus problemas de salud. Por un lado, en la solicitud de tutela señaló que los problemas de salud se derivan del trastorno postraumático que sufrió debido a los hechos de los cuales fue víctima el 31 de agosto de 2021⁵². Por el contrario, en la queja por acoso laboral señaló que su trastorno de ansiedad y depresión crónica fue provocado por los actos de acoso laboral cometidos en su contra por su jefa directa, la señora AKBO⁵³.

1. La condición de debilidad manifiesta por razones de salud fue conocida por el empleador en un momento previo al despido

1. Las afectaciones de salud sufridas por la accionante fueron conocidas por Profesionales Asociados Ltda., antes de la terminación del contrato de trabajo el 20 de diciembre de 2021. Así lo confirmó la representante legal de la compañía, ante la pregunta que se le formuló en sede revisión:

“¿Cuántas incapacidades médicas presentó la señora AMSV durante su vinculación laboral, qué días estuvo incapacitada y por qué razones?”:

“(…) Respuesta: Durante la relación laboral la señora AMSV presento (sic) las siguientes incapacidades y se le brindo (sic) atención oportuna por parte de la EPS: (...) Días Inc Eps (...) 2, 1, 20, 9, 1, 5, 6 (...)”⁵⁴.

1. Existió una justificación suficiente para la desvinculación por lo que se descarta que hubiera tenido origen en una discriminación

1. A pesar de verificarse dos de los requisitos para el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada, en el presente caso existió una justificación suficiente para la terminación del contrato de trabajo de la señora AMSV, por parte de su empleador Profesionales Asociados Ltda., y la misma no tuvo origen en un acto de discriminación basado en la situación de salud de la accionante.

1. Dentro del expediente se pudo verificar que, el 29 de noviembre de 2021, la señora AMSV recibió una comunicación por parte de la directora de talento humano de Profesionales Asociados Ltda., sobre el inicio de una investigación disciplinaria y la respectiva citación a rendir descargos. La citación señala como motivo de la investigación: “Teniendo en cuenta que se está evidenciando el incumplimiento de sus funciones frente a la presentación de los impuestos donde unos se presentaron mal y otros no se presentaron”⁵⁵.

1. Posteriormente, la accionante presentó descargos verbales donde admitió errores en la ejecución de las obligaciones a su cargo. El acta de la audiencia se lee:

“[Directora de Talento Humano] ¿Por qué, usted no presentó el impuesto de la retención en la fuente de Profesionales Asociados? RTA: Hay (sic) viene un tema digamos que acepto el error, de hecho, el día que me dojo (sic) C caí en cuanta (sic), y fue involuntario, aunque acepto el error (...) [Directora de Talento Humano] ¿Por qué, no se presentó el impuesto del IVA de Profesionales Asociados? RTA: Se hizo el mismo procedimiento que se hizo con el impuesto de la retención en la fuente. El 23/11/2021 fue el vencimiento, ese día yo le envié a M y estaba muy afanada en enviárselo por que el (sic) estaba en el exterior y yo le notifiqué que ya los había firmado que faltaba la firma de él lo envié a las 4:34 pm, le dije ya puedes entrar ese todo ok, a las 5:15 pm me respondió que listo, que ya quedo (sic) todo firmado. Y no se que (sic) paso (sic) tuve bloqueos y pensé que había dado click en la página de la DIAN

(...)[Directora de Talento Humano]¿Por qué, se presentó erróneamente el impuesto del IVA de Perforaciones e Ingeniería Colombia S.A.S.? RTA: Tengo que entrar a revisar el auxiliar porque no recuerdo como lo hice y el correo no lo había visto por qué estaba incapacitada, de hecho, hasta ahora me entero de que había quedado mal. (...) [Directora de Talento Humano]¿Después de haberle mostrado el auxiliar que tiene para decir al respecto? RTA: No sé qué pasó, el tema es que si el auxiliar que me mostraron estaba bien quiero mirar el mío de por qué lo liquidé mal”56. (énfasis añadido).

1. Los errores admitidos por la accionante, sobre los cuales se indagó en el proceso disciplinario adelantado por el empleador Profesionales Asociados Ltda., consistieron en la presentación errónea ante la DIAN de la retención en la fuente, y la no presentación del IVA, ambos tributos a cargo de la compañía. Estos errores sucedieron el 23 de noviembre de 2021, días después de que se encontrara incapacitada, ya que la última incapacidad que se le había ordenado por “reacción al estrés agudo”, terminó el 5 de noviembre de 2021⁵⁷, dieciocho (18) días antes y por un (1) día de trabajo. También, en el proceso disciplinario, se investigó el error en la presentación del IVA de la empresa Perforaciones e Ingeniería Colombia S.A.S., cliente de Profesionales Asociados Ltda. Este error, por su parte, con base en lo manifestado por Profesionales Asociados Ltda. en el proceso de tutela⁵⁸, fue cometido el 18 de noviembre de 2021, fecha en la cual la accionante estaba laborando en modalidad de trabajo en casa y no había incapacidad vigente ya que la última incapacidad que se había ordenado por “reacción al estrés agudo” terminó el 5 de noviembre de 2021⁵⁹, trece (13) días antes del error.

1. Los errores mencionados, según la carta de terminación del contrato de trabajo, causaron multas en contra del empleador Profesionales Asociados Ltda. por un total de diecinueve millones novecientos cincuenta y dos mil ochocientos noventa y cuatro pesos (\$19.952.894 M/Cte.), conforme a la siguiente categorización:

“Multa impuesta por la no presentación del impuesto de la retención en la fuente de Profesionales Asociados (\$1.002.850)

Multa impuesta por la no presentación el impuesto del IVA de Profesionales Asociados (\$953.600)

Multa impuesta por la presentación errónea del impuesto del IVA de Perforaciones e Ingeniería Colombia S.A.S. (\$17.996.444) y es por este motivo que se da por terminado el contrato laboral a partir del día 20 de diciembre del año 2021”⁶⁰.

1. La generación de estas multas era conocida por la accionante, como se ve en los descargos que rindió:

“[Directora de Talento Humano] ¿Usted es consciente que el incumplimiento de la no presentación del impuesto de la retención en la fuente de Profesionales Asociados le ocasionó una sanción económica a la compañía?

RTA: Si tiene una sanción y soy muy consciente de eso. (...)

[Directora de Talento Humano] ¿Usted es consciente que el incumplimiento de la no presentación del impuesto del IVA de Profesionales Asociados le ocasionó una sanción económica a la compañía?

RTA: Claro aplica igual”⁶¹ (énfasis añadido)

1. Así mismo, los errores cometidos fueron incumplimientos de las funciones que se le imponía cumplir por ejercer el cargo de “contadora”, según el anexo al contrato de trabajo que suscribió con Profesionales Asociados Ltda.:

“CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO

(...)

PRIMERA: OBLIGACIONES A CARGO DEL TRABAJADOR: (...)

Parágrafo: RESPONSABILIDADES PROPIAS DEL CARGO. Se contrata a EL TRABAJADOR para

desempeñarse como CONTADOR las labores descritas en el perfil del cargo que se adjunta al presente contrato y que hace parte del mismo. (...)”

“(...) • Elaboración Informes mensuales (Estados financieros) para ser entregados al Revisor Fiscal y Gerente.

• Elaboración y presentación de declaraciones tributarias mensuales de Profesionales Asociados y otras empresas, observando sus vencimientos. (...)”⁶² (énfasis añadido)

1. Por lo anterior, la Sala evidencia que la desvinculación de la señora AMSV, por parte de Profesionales Asociados Ltda., no tuvo origen en una discriminación por su estado de salud, sino que fue consecuencia del incumplimiento de las obligaciones a su cargo y las correspondientes sanciones pecuniarias contra la empresa.

1. Esa falta de conexidad, entre la terminación del contrato y el estado de salud de la accionante, también se infiere de los incumplimientos de las funciones propias del cargo previos a la agresión de la que la señora AMSV fue víctima, los cuales iniciaron, incluso, desde el periodo de prueba. En efecto, al finalizar el período de prueba, se le informó a la accionante que se daría por terminado el contrato de trabajo por bajo rendimiento e incumplimiento de sus funciones; sin embargo, luego de que la señora AMSV solicitó otra oportunidad y manifestó su compromiso de cumplir sus funciones con responsabilidad, la empresa decidió mantenerla en el cargo. De ello se da cuenta en los descargos verbales que rindió la accionante:

“[Directora de Talento Humano] Un día antes de la terminación de su período de prueba, se hizo reunión con su jefe inmediato donde se le informaba que iba a terminar el contrato laboral por período de prueba debido a su bajo rendimiento e incumplimiento de sus funciones; Sin (sic) embargo, usted solicito (sic) una oportunidad de continuar y así mismo comprometiéndose a cumplir a partir de la fecha a entregar los informes en las fechas estipuladas ¿Es cierto?

RTA: Si

[Directora de Talento Humano]¿Usted ha cumplido con este acuerdo?

RTA: Pues evidentemente si lo ponemos en un termino (sic) general pues no (...)”⁶³ (énfasis añadido)

1. Esta circunstancia y los llamados de atención realizados durante la ejecución del contrato se explicaron en la respuesta de Profesionales Asociados Ltda. a la solicitud de pruebas realizada por esta Sala:

“¿El supuesto incumplimiento de las funciones atribuidas a la señora AMSV fue constante? ¿Cuántos llamados de atención le hizo a la señora AMSV y cuántos de esos los ordenó copiar en la hoja de vida? ¿Por qué razón solicitó iniciar el proceso disciplinario que resultó en el retiro de la empresa de la señora AMSV? ¿Cuál fue el procedimiento que se siguió?’

Respuesta: Si, el incumplimiento era constante, llamados de atención verbal en más de tres ocasiones, otras por correo o WhatsApp, incluso al final el periodo de prueba se le informó que no continuaría trabajando con la empresa, sin embargo ella se acercó (...) y se comprometió a cumplir con sus funciones en los tiempos acordados, por tal razón no se terminó el contrato de trabajo en su momento, pero posteriormente se citó a descargos por la errónea presentación de impuestos y omisión en la entrega de informes que a la empresa le significo una sanción pecuniaria.”⁶⁴ (énfasis añadido)

1. Así mismo, en el expediente no se encontraron medios de pruebas que permitieran construir un nexo de causalidad entre la condición de salud de la señora AMSV y los errores que cometió en el desempeño de sus funciones, errores que incluso venían desde la ejecución del contrato laboral en el período de prueba, como se vio líneas atrás.

1. Por todo lo anterior, la Sala constata que la terminación del contrato de trabajo de la accionante obedeció a una causa suficiente e independiente que no tuvo como origen una discriminación por parte del empleador con ocasión del estado de salud de la trabajadora. Los motivos para la terminación del contrato de trabajo, que expuso el empleador en la comunicación del 20 de diciembre de 2021⁶⁵, fueron razonables y obedecieron a una justa causa que no tuvo relación con el estado de salud de la accionante.

1. En segundo lugar, no se violaron los derechos de la accionante, porque no es beneficiaria de la medida de protección contra acciones de retaliación, que establece el numeral 1º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

1. En efecto, según las pruebas que obran en el expediente, la Sala no encontró que la señora AMSV estuviera protegida por la garantía de estabilidad laboral que prevé el numeral 1º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006. La queja por acoso laboral fue presentada por la accionante ante el Comité de Convivencia Laboral de Profesionales Asociados Ltda., el 9 de diciembre de 2021, como un acápite de los descargos escritos que allegó dentro del proceso disciplinario que se le había iniciado el 22 de noviembre. La queja aparece en los siguientes términos:

“(...) ASUNTO: RESPUESTA A CARTA DE NOTIFICACIÓN DESCARGOS

DENUNCIA POR ACOSO LABORAL

(...)

II. PETICIÓN

De acuerdo con lo anterior me permito elevar la siguiente solicitud:

Toda vez que los hechos aquí narrados y de los cuales aporté las respectivas pruebas, constituyen conductas establecidas en la ley 1010 de 2006 en su artículo 7º literales c), d), h) y j), como acoso laboral, tales como comentarios hostiles y humillantes, injustificadas amenazas de despido, la alusión pública a hechos de la intimidad y la exigencia de laborar en horarios excesivos y los actos de irrespeto del (sic) que he sido víctima, lo cual me provocó un trastorno de ansiedad y depresión crónico (sic), que me han generado incapacidad, ejercidos por mi jefa inmediata AKBO. De manera respetuosa y amparado en la citada norma legal, SOLICITO a este comité de convivencia abordar el tema motivo de la denuncia, con el objetivo según mandato de la misma ley tomar las medidas que se estimen convenientes para que cese el acoso (...)”⁶⁶.

1. Sobre esta queja, el Comité de Convivencia Laboral de Profesionales Asociados Ltda., el 21 de diciembre de 2021⁶⁷, estimó que los alegados actos de acoso laboral en realidad fueron solicitudes de cumplimiento de los deberes del contrato en los términos de las estipulaciones reglamentarias y contractuales de la compañía.

1. Sin embargo, ante la falta de respuesta por parte de la señora AMSV a la solicitud de información enviada por esta Corporación sobre la ocurrencia de los hechos que habrían constituido acoso laboral, la Sala no puede constatar la comisión de las conductas aducidas por la accionante y, en consecuencia, tampoco puede hacer efectiva la garantía de estabilidad laboral alegada.

1. Conclusión

1. El fallo de tutela proferido por el Juzgado Cuarenta y Siete (47) Civil Municipal de Bogotá, el 4 de febrero de 2022, que negó el amparo solicitado, será confirmado, pero por razones distintas. En efecto, la accionada no violó los derechos fundamentales al trabajo, a la vida digna, al mínimo vital y a la seguridad social de la señora AMSV: por un lado, la accionante no gozaba de estabilidad laboral reforzada por razones de salud al momento de su despido; por el otro, la accionante no era beneficiaria de la medida de protección contra acciones de retaliación que establece el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

1. Síntesis de la decisión

1. La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional revisó la decisión de tutela proferida por el Juzgado Cuarenta y Siete (47) Civil Municipal de Bogotá que negó el amparo solicitado por la señora AMSV en contra de Profesionales Asociados Ltda. por la presunta violación de

sus derechos fundamentales al trabajo, a la vida digna, al mínimo vital y a la seguridad social, derivada de la terminación de su contrato de trabajo por parte de la sociedad empleadora.

1. Con base en el recuento normativo y en las pruebas que obran en el expediente de tutela, la Sala concluyó que la terminación del contrato de trabajo de la accionante no violó sus derechos fundamentales por no haber obedecido a razones de discriminación por su estado de salud. Y, tampoco, se realizó como acto de retaliación derivado de la queja por acoso laboral que presentó, ya que la queja fue presentada después de que se le inició el proceso disciplinario y no se verificó la ocurrencia de los alegados actos de acoso laboral. Por el contrario, se comprobó que la sanción de terminación del contrato tuvo como sustento el incumplimiento de las obligaciones del contrato de trabajo a cargo de la accionante.

1. Por lo anterior, la Sala confirmó la decisión de instancia en tanto negó el amparo de los derechos fundamentales que se alegaron vulnerados.

I. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO. LEVANTAR la suspensión de términos decretada en el expediente T-8.709.159.

SEGUNDO. CONFIRMAR la sentencia proferida el 4 de febrero de 2022 por el Juzgado Cuarenta y Siete (47) Civil Municipal de Bogotá que negó el amparo de los derechos fundamentales al trabajo, a la vida digna, al mínimo vital, a la seguridad social, y a la estabilidad laboral reforzada de la señora AMSV, por las razones expuestas en esta providencia.

TERCERO. Por Secretaría General, líbrense las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO

Magistrado

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA

Magistrada

HERNÁN CORREA CARDOZO

Magistrado (E)

Secretaria General

1 Expediente T-8.709.159, “019ContestacionTutelaSoportes”. Captura de pantalla aportada en el informe de la sociedad accionada, p. 4.

2 Expediente T-8.709.159, “2.2. AS2”. Historia clínica de la accionante, allegada por Salud Total EPS S.A. p. 7.

3 Expediente T-8.709.159, “001AnexoEscritoTutela”. Historia clínica aportada por la accionante como anexo a la tutela, p. 8.

4 Ibídem, p. 4.

5 Ibídem, p. 14.

6 Expediente T-8.709.159, “019ContestacionTutelaSoportes”. Comunicación de inicio de proceso disciplinario y citación a descargos, p. 35.

7 Ibídem, Descargos y queja por acoso laboral, p. 44.

8 Ibídem, p. 42.

9 Expediente T-8.709.159, "001AnexoEscritoTutela". Descargo verbales, pp. 25-26.

10Ibídem, Comunicación de terminación de contrato de trabajo, pp. 21-24.

11 Expediente T-8.709.159, "002EscritoTutela". Acción de tutela, pp. 6-7.

12 Ibídem., p. 10.

13 Ibídem., p. 6.

14 Ibídem. pp. 7-9.

15 Expediente T-8.709.159, "022FalloSentencia202200048.pdf". p. 11.

16 Expediente T-8.709.159, "2.-Informe de pruebas auto 28-7-22", Informe de la Secretaría. Este formulario contenía las siguientes preguntas: "- ¿Interpuso denuncia penal por los hechos de violencia sexual de los cuales fue víctima? En caso afirmativo señalar, ¿Ante qué autoridad? ¿En qué fecha? Asimismo, anexe los documentos que permitan corroborarlo; - ¿Sabe si la empresa empleadora Profesionales Asociados LTDA cuenta con protocolos para atender el riesgo psicosocial de los empelados?; - ¿Informó haber sido víctima de violencia sexual a la empresa empleadora Profesionales Asociados LTDA? ¿Ante quién? ¿Qué tipo de atención y acompañamiento le fue brindado?; - ¿Denunció el acoso laboral, al que asegura fue sometida, ante el inspector de trabajo?; - ¿Sabe si la empresa Profesionales Asociados LTDA cuenta con una ruta para denunciar acoso laboral? Anexe copia de la queja que interpuso por acoso laboral ante el Comité de Convivencia de la empresa empleadora; - ¿Inició proceso laboral ante la jurisdicción ordinaria para solicitar el reintegro y el reconocimiento y pago de los salarios dejados de percibir?; - ¿Ha adelantado alguna actuación judicial posterior a la solicitud de tutela que ahora se revisa?; - ¿Cómo está integrado su núcleo familiar? ¿Dónde y con quién vive? ¿De dónde provienen sus recursos para su manutención? ¿cuáles son sus gastos mensuales?; - ¿Está vinculada al sistema de seguridad social? ¿Dicha vinculación se vio afectada por el retiro de la empresa?; - ¿Qué médico atiende los episodios de ansiedad que dice estar padeciendo y qué especialidad tiene? Sírvasse adjuntar historia clínica."

17 Expediente T-8.709.159, "002EscritoTutela". Acción de tutela, pp. 6-7.

18 Expediente T-8.709.159, “019ContestacionTutelaSoportes”. Escrito de contestación de tutela, p. 2.

19 Ibídem., p. 9.

20 Cfr. Considerando 23.

21 Corte Constitucional, Sentencias T-526 de 2005, T-834 de 2005, T-016 de 2006, T-692 de 2006, T-905 de 2006, T-1009 de 2006, T-1084 de 2006, T-792 de 2007, T-825 de 2007, T-243 de 2008, T-265 de 2009, T-299 de 2009, T-691 de 2009, T-883 de 2009, T-887 de 2009, T-328 de 2010, T-805 de 2012 y T-067 de 2020.

22 Corte Constitucional, Sentencia T-052 de 2020. Además, ver las sentencias T-1316 de 2001, T-719 de 2003, T-456 de 2004, T-015 de 2006, T-515A de 2006, T-700 de 2006, T-972 de 2006, T-1042 de 2010, T-167 de 2011, T-352 de 2011, T-206 de 2013, T-269 de 2013, T-405 de 2015, T-141 de 2016, entre otras.

23 Corte Constitucional, Sentencias T-041 de 2019 y T-405 de 2015.

24 Corte Constitucional, Sentencias SU-075 de 2018, T-052 de 2020; T-041 de 2019; T-084 de 2018.

25 Expediente T-8.709.159, “2.1-RTA CORTE”, Respuesta a requerimiento de Profesionales Asociados Ltda., p. 6.

26 En la historia clínica aportada por Salud Total S.A.S. EPS aparecen anotaciones sobre molestias a nivel pélvico y uterino, y antecedentes de ovarios poliquístico y miomas uterinos.

27 Expediente T-8.709.159, “017RtaSaludTotal”, Informe de Salud Total S.A.S. EPS. p. 1.

28 RAMA JUDICIAL, Consejo Superior de la Judicatura; Corporación Excelencia en la Justicia. Resultado del estudio de tiempos procesales. Tomo I. Abril, 2016. Bogotá. P. 136.

29 Para el proceso ordinario en materia laboral que podría iniciar la accionante se requeriría abogado, según los artículos 12 y 33 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

30 En este acápite se sigue, en lo que resulta pertinente, las Sentencias T-620 de 2019 y T-052 de 2020.

31 Ver, Corte Constitucional, Sentencia T-065 de 2010.

33 Corte Constitucional, Sentencia C-470 de 1997.

34 Ver, entre otras, las Sentencias T-1040 de 2001, T-351 de 2003, T-198 de 2006, T-962 de 2008, T-002 de 2011, T-225 de 2012, T-901 de 2013, SU-049 de 2017, T-442 de 2017, SU-040 de 2018 y T-041 de 2019.

35 Corte Constitucional, Sentencia SU-087 de 2022.

36 Corte Constitucional, Sentencia T-589 de 2017.

37 Corte Constitucional, Sentencia T-118 de 2019.

38 Corte Constitucional, Sentencia T-434 de 2020. Reitera las sentencias: T-383 de 2014, T-419 de 2016, T-589 de 2017, T-118 de 2019, T-284 de 2019, T-144 de 2017 y T-040 de 2016.

39 Corte Constitucional, Sentencias T-434 de 2020 y T-453 de 2014.

40 Corte Constitucional, Sentencia SU-087 de 2022.

41 Numerales 1, 2 y 7 del artículo 6 de la Resolución del Ministerio de Trabajo 652 de 2012. 30 de abril de 2012.

42 Artículo 3, Ley 1610 de 2013.

43 Artículo 12, Ley 1010 de 2006.

44 Corte Constitucional, Sentencia T-572 de 2017.

45 Corte Constitucional, Sentencia SU-87 de 2022..

46 Expediente T-8.709.159, “2.2. AS2”. Historia clínica de la accionante, allegada por Salud Total EPS S.A.; “2.2. AS2”. Historia clínica de la accionante, allegada por Salud Total EPS S.A.,

p. 33.

47 Expediente T-8.709.159, “2.2. AS2”. Op. Cit., p. 7.

48 Expediente T-8.709.159, “2.2. AS1”. Op. Cit., p. 33.

49 Expediente T-8.709.159, “001AnexoEscritoTutela”. Historia clínica aportada por la accionante como anexo a la tutela, pp. 2-20.

50 Ibídem. P. 19.

51 Ibídem. P. 3.

52 Expediente T-8.709.159, “002EscritoTutela”. Acción de tutela, pp. 6-7.

53 Expediente T-8.709.159, “2.1-RTA CORTE”, Descargos y queja por acoso laboral, p. 44.

54 Expediente T-8.709.159, “2.1-RTA CORTE”, Respuesta a requerimiento de Profesionales Asociados Ltda., p. 2.

55 Expediente T-8.709.159, “019ContestacionTutelaSoportes”. Comunicación de inicio de proceso disciplinario y citación a descargos, p. 35.

56 Expediente T-8.709.159, “001AnexoEscritoTutela”. Descargo verbales, pp. 25-26.

57 Ibídem., p. 13.

58 Expediente T-8.709.159, “019ContestacionTutelaSoportes”. Escrito de contestación de tutela, p. 6.

59 Expediente T-8.709.159, “001AnexoEscritoTutela”. Descargo verbales, p.13.

60 Ibídem. P. 24.

61 Expediente T-8.709.159, “019ContestacionTutelaSoportes”. Descargos verbales, p. 47.

62 Ibídem., Contrato de trabajo. P. 27.

63 Ibídem. Descargos verbales. Pp. 47-48.

64 Expediente T-8.709.159, “2.1-RTA CORTE”, Respuesta a requerimiento de Profesionales Asociados Ltda., p. 6.

65 Expediente T-8.709.159, “019ContestacionTutelaSoportes”.Comuincación terminación de contrato de trabajo, pp. 54-57.

66 Ibídem, Descargos y queja por acoso laboral, p. 44.

67 Expediente T-8.709.159, “001AnexoEscritoTutela”. Respuesta a queja de acoso laboral, pp. 29-30.