COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/706/13

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/706/13
Expediente	—
Fecha	2013-01-21
Sala	Sala Quinta de Revisión
Magistrado ponente	JORGE IVÁN PALACIO PALACIO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Principio De Continuidad E Integralidad En El Servicio Publico De Salud
- Estabilidad Laboral Reforzada De Personas En Situacion De Debilidad Manifiesta E Indefension Por Deterioro Del Estado De Salud
- Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador Discapacitado
- Accion De Tutela Para Reintegro De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta
- Estabilidad Laboral Reforzada De Persona Enferma
- Derecho A La Continuidad En El Servicio De Salud

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Hasta que otra entidad, pública o privada, asuma la atención del paciente para salud están en la obligación de brindar y suministrar de manera continua, integral y oportuna todos aquellos insumos y tratamientos que requiera la

Texto completo

T-706-13 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-706/13 PRINCIPIO DE CONTINUIDAD E INTEGRALIDAD EN EL SERVICIO PUBLICO DE SALUD- EPS deben prestar el servicio hasta que otra entidad, pública o privada, asuma la atención del paciente para evitar interrupción de tratamientos Las entidades prestadoras de salud están en la obligación de brindar y suministrar de manera continua, integral y oportuna todos aquellos insumos y tratamientos que requiera la persona que ve afectado su estado de salud, sin dilaciones, obstáculos ni interrupciones injustificadas. Igualmente, no pueden suspender este servicio cuando al paciente ya le ha sido diagnosticada la enfermedad y se encuentra esperando la realización de los exámenes y procedimientos, hasta que su condición se haya restablecido y le permita llevar una vida en condiciones dignas, o hasta que otra entidad asuma de manera efectiva la atención en salud.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA E INDEFENSION POR DETERIORO DEL ESTADO DE SALUD- Protección constitucional El reclamo de derechos laborales, específicamente en los asuntos en los cuales media una controversia respecto de la legalidad del despido o de la terminación del vínculo laboral, debe realizarse mediante los mecanismos judiciales ordinarios establecidos por el legislador para tal fin. Sin embargo, los jueces constitucionales han permitido dirimir esta clase de conflictos por medio de la acción de tutela, cuando los procedimientos previstos no resultan idóneos ni eficaces para salvaguardar las garantías fundamentales que se demandan. En lo relativo al derecho a la estabilidad laboral reforzada, procede este

mecanismo constitucional de manera excepcional cuando, además de no encontrar otra vía eficaz para el amparo de sus derechos, quien invoca su protección es un sujeto de especial protección constitucional (como las mujeres embarazadas, los trabajadores aforados o las personas discapacitadas). Esta posibilidad se ha extendido a aquellos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por su condición de salud al momento del despido. El derecho a la estabilidad laboral reforzada encuentra su justificación en diferentes preceptos constitucionales según los cuales, de manera general, el Estado tiene el deber de garantizar la estabilidad en el empleo (artículo 53) así como las condiciones dignas y justas en las que debe desarrollarse el mismo (artículos 25 y 54). Esta obligación está relacionada con otros mandatos consagrados en la Carta Política, que buscan que el Estado vele por la protección de aquellas personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por su condición económica, física o mental (artículo 13);

y brinde la atención especializada que requieran los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a través políticas de previsión, rehabilitación e integración social.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- Carece de todo efecto despido o terminación de contrato sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo/ ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- Requisitos para que proceda acción de tutela Ha dicho la Corte que son titulares del derecho en mención los trabajadores que presentan disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral y que posteriormente son despedidos aun cuando el empleador tiene conocimiento de dicha situación. Cuando es así, les asiste la garantía de permanecer en su lugar de trabajo hasta que se configure una causal objetiva de despido que sea previamente calificada por la autoridad laboral competente. En este punto la jurisprudencia ha reseñado tres requisitos que deben configurarse para la procedencia de la acción de tutela cuando se invoca la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada aduciendo un trato discriminatorio por parte del empleador en razón al estado de salud de la persona afectada, a saber: “(i) que el peticionario pueda considerarse como una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor”.

ACCION DE TUTELA PARA REINTEGRO DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA- No procede de forma automática por ser necesario establecer nexo de causalidad entre despido y estado de salud La disminución física o el delicado estado de salud del trabajador ha sido considerado como un criterio sospechoso de discriminación dentro del análisis que debe realizar el juez constitucional para la procedencia de la acción de tutela, cuando se da por terminado el vínculo laboral con una persona que se encuentra en tal condición. No obstante, ello no significa que por esta sola circunstancia se deba acceder a la protección invocada. Debe entonces hacer un estudio que le permita establecer cuáles fueron las causas que dieron lugar al despido y si las mismas pueden considerarse como una actuación discriminatoria por parte del empleador. En ese evento, si el juez encuentra que este último tenía conocimiento de la condición especial de su trabajador y aún así decide despedirlo, tal circunstancia puede ser considerada como un acto de discriminación, pero no como un hecho concluyente a la hora de definir la ilegalidad del despido.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA ENFERMA- Improcedencia de tutela por cuanto no existe nexo de causalidad entre la finalización del vínculo laboral y la enfermedad que padece la accionante DERECHO A LA CONTINUIDAD EN EL SERVICIO DE SALUD- Orden a EPS restablezca la atención integral de salud a la accionante quien padece cáncer y fue despedida Referencia: expediente T-3976328.

Acción de tutela interpuesta por la señora Blanca Lilia Quiñónez Junca en contra de la Fundación Psicopedagógica Social -CONSISO- y la EPS Famisanar.

Magistrado Ponente: JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Bogotá D.C., dieciséis (16) de octubre de dos mil trece (2013) La Sala Quinta de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Nilson Pinilla Pinilla, Jorge Ignacio Pretelt Chaljub y Jorge Iván Palacio Palacio, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente:

SENTENCIA Dentro del proceso de revisión del fallo de tutela emitido por el Juzgado 31 Civil Municipal de Bogotá, en la acción de tutela instaurada por Blanca Lilia Quiñónez Junca en contra de la Fundación Psicopedagógica Social -CONSISO- (en adelante la Fundación) y la EPS Famisanar .

I. ANTECEDENTES La señora Blanca Lilia Quiñónez Junca interpuso acción de tutela en contra de la Fundación Consiso y la EPS Famisanar por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la salud y a una vida en condiciones dignas. Para fundamentar su demanda relató los siguientes:

1. Hechos. 1.1. Manifiesta que el 2 de mayo de 2012 firmó un contrato laboral a término indefinido con la Fundación Consiso para desempeñar funciones de servicios generales, en el cual se estipuló una asignación del salario mínimo legal mensual vigente como remuneración de su labor.

1.2. Señala que desde el mes de agosto de ese año comenzó a padecer de malestar general, dolor de cabeza, en la espalda y en el seno derecho, razón por la cual solicitó permiso a la Coordinadora y a la Secretaria de la Fundación para ir al médico. Indica que no tuvo inconvenientes con los primeros permisos, pero que posteriormente notó la inconformidad por parte de su empleador, quien le informó que así no le servían sus servicios y que posiblemente la reemplazarían por el tiempo perdido en las citas médicas.

1.3. Aduce que el 17 de diciembre de la misma anualidad la obligaron a firmar una carta de terminación del contrato de trabajo, por lo que realizó sus labores hasta el 16 de enero de 2013.

1.4. Refiere que debido a la finalización injustificada del vínculo laboral, el empleador la desafilió del sistema de seguridad social aun cuando tenía conocimiento de su estado de salud.

1.5. Finalmente, advierte que ya se había programado el tratamiento para la dermatitis crónica que padece y una cirugía para extraer el tumor maligno de la porción central de mama, los cuales fueron suspendidos por la EPS Famisanar por su estado de desafiliación.

Como consecuencia de lo anterior, solicita que se ordene a la EPS Famisanar que practique la mencionada cirugía o en su defecto fije una fecha pronta para su realización.

Además, requiere que la Fundación accionada cubra todos los gastos a que haya lugar y que se deriven de los tratamientos médicos que requiera, dado que la enfermedad de cáncer de mama fue diagnosticada durante la vigencia del contrato laboral.

2. Contestación de las entidades accionadas. 2.1. El representante legal de la Fundación Consiso informó que el despido de la señora Blanca Lilia Quiñónez Junca se debió a la falta de responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones laborales y no a su situación de salud, por cuanto constantemente incumplía con el horario de trabajo justificando su tardanza en que estaba acudiendo a una cita médica general. Además, indicó que en varias ocasiones llegó bajo el efecto de bebidas embriagantes, de acuerdo con lo señalado por la Coordinadora y sus compañeras de trabajo, e incurrió en una serie de actos de irrespeto, tales como agresiones verbales.

Manifestó que la accionante nunca informó sobre su situación personal y que tuvieron conocimiento de la misma hasta el día 18 de marzo de 2013, fecha en la cual se realizó una audiencia de conciliación ante el Ministerio de Trabajo. Adujo que en esta diligencia le indicaron la imposibilidad de reintegrarla nuevamente como empleada, dado que la existencia

del contrato celebrado estaba supeditada a un convenio suscrito con la Alcaldía de Bogotá para tal fin, que culminó el 15 de marzo de 2013.

Por último, señaló que no es cierto que la Fundación haya obligado a la señora Quiñónez Junca a firmar la carta de terminación del contrato. Por el contrario, le entregó un aviso con un mes de antelación, el cual no requiere aceptación por parte del trabajador por tratarse de una simple comunicación informativa.

2.2. La representante legal de la EPS Famisanar adujo que actualmente la señora Blanca Lilia se encuentra afiliada al sistema de seguridad social en salud a través de esta entidad, en calidad de beneficiaria y con estado de afiliación activo.

Refiere que la accionante recibió tratamiento médico en el Centro Oncológico hasta el mes de enero de 2013, pero que las autorizaciones para la mastectomía simple unilateral y colgajo de piel compuesto se vencieron debido a la desafiliación por parte del empleador.

Sin embargo, comenta que en aras de garantizar el servicio de salud, fue asignada una cita con el médico general para el 15 de mayo de 2013 para los problemas de dermatitis, y con el mastólogo para el 16 de mayo siguiente. Así mismo, se generaron las autorizaciones para los procedimientos de mastectomía radical unilateral, encisión ganglio linfático y colgajo local de piel compuesto .

En el documento anexó el siguiente cuadro [1] : ESPECIALIDAD FECHA N°AUTORIZACIÓN CANTIDAD IPS Mastectomía radical unilateral 07/05/2013 12906384 1 Clínica Palermo Encisión ganglio linfático 07/05/2013 12906384 1 Colgajo local de piel compuesto 0705/2013 12906384 1 2.3. Mediante auto del 8 de mayo de 2013, el Juzgado de conocimiento, teniendo en cuenta la información entregada por la Fundación, según la cual el contrato laboral de la accionante se suscribió en virtud de un convenio celebrado con la Alcaldía Mayor de Bogotá, ordenó vincular a esta entidad territorial para que contestara cada uno de los cargos presentados en la acción de tutela y ejerciera su derecho de defensa.

Tal requerimiento fue contestado por la Subdirectora de Gestión Judicial de la Secretaría de Salud, quien manifestó que la EPS Famisanar era la encargada de la prestación del servicio de salud de la accionante. Indicó que el tratamiento asignado para la paciente está incluido en el POS, es de bajo costo y que en caso de encontrarse por fuera de esta cobertura se debía acudir al procedimiento correspondiente ante el Comité Técnico Científico.

No se allegó contestación ni se hizo mención alguna respecto del convenio celebrado con la Alcaldía. 3. Sentencia objeto de revisión constitucional.

El Juzgado 31 Civil Municipal de Bogotá, mediante sentencia de diez (10) de mayo de 2013, negó el amparo solicitado al considerar que la EPS Famisanar está prestando los servicios médicos requeridos por la accionante, por lo que no existe vulneración del derecho a la salud. Por la misma razón, no encontró necesario acceder a la petición del pago, por parte de la Fundación Consiso, de los gastos que se deriven del tratamiento para la enfermedad que padece.

En cuanto a lo manifestado por la señora Quiñónez Junca respecto del despido injusto por parte de la entidad accionada, el fallador consideró que la acción de tutela no es el escenario para dirimir tal controversia, cuya discusión corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral.

4. Pruebas. Entre las pruebas aportadas en el trámite de la acción de tutela la Sala destaca las siguientes: - Fotocopia del contrato de trabajo a término indefinido núm. 11940981, celebrado por la señora Blanca Lilia Quiñónez Junca y la Fundación Consiso. (Cuaderno original, folios 1 y 2).

- Carta de preaviso de la terminación del contrato laboral recibida por la señora Blanca Lilia Quiñónez Junca el día 17 de diciembre de 2012. (Cuaderno original, folio 9).

- Fotocopia de la solicitud de servicios médicos presentada por el Centro Oncológico de Bogotá y preautorización de los mismos expedida por la EPS Famisanar. (Cuaderno original, folios 6 a 8).

- Fotocopia del registro del horario de llegada y salida de los trabajadores de la Fundación Consiso. (Cuaderno original, folios 31 a 60). - Original del acta de conciliación del 18 de marzo de 2013. (Cuaderno original, folio 62).

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL. 1. Competencia. Esta Sala es competente para analizar el fallo materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico. Con base en los hechos descritos, corresponde a esta Sala de Revisión resolver los siguientes problemas jurídicos: 2.1. ¿Transgrede una entidad prestadora de salud los derechos fundamentales a la salud y a la vida en condiciones dignas de una persona a quien le fue suspendido el tratamiento médico con fundamento en la desafiliación al sistema general de seguridad social por parte de su empleador, en virtud de la finalización del vínculo laboral? 2.2. ¿Vulnera una entidad privada el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador que argumenta haber visto deteriorado su estado de salud durante la relación laboral, a quien le dio por terminado el contrato de trabajo aduciendo una justa causa, y manifestando posteriormente no haber tenido conocimiento de la disminución física de su empleado? Con el fin de dar respuesta a los anteriores interrogantes la Corte se pronunciará sobre los siguientes aspectos:

(i) principios de integralidad y continuidad en la prestación del servicio de salud; (ii) protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada respecto a las personas afectadas por el deterioro en su estado de salud . Con base en ello, (iii) resolverá el caso concreto.

3. Los principios de integralidad y continuidad en la prestación del servicio de salud. 3.1. El artículo 49 de la Carta Política consagra la salud bajo una doble connotación: como un derecho constitucional y como un servicio público esencial que impone al Estado la obligación de organizar, dirigir y reglamentar su prestación, así como garantizar el acceso a la misma conforme los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad [2] .

Al mismo tiempo, la jurisprudencia de esta corporación se ha referido a otros principios que deben atender el Estado y, específicamente, las entidades encargadas de la prestación del servicio, para hacer efectiva esta garantía constitucional. Tales principios son los de integralidad y continuidad , que fungen como elementos definitorios en materia de salud.

En virtud del principio de integralidad, “la atención y el tratamiento a que tienen derecho el afiliado cotizante y su beneficiario son integrales; es decir, deben contener todo cuidado, suministro de droga, intervención quirúrgica, práctica de rehabilitación, examen para el diagnóstico y el seguimiento, y todo otro componente que el médico tratante valore como necesario para el pleno restablecimiento del estado de salud del paciente que se le ha encomendado, dentro de los límites establecidos en la ley” [3] .

Por su parte, mediante el principio de continuidad se busca “que el servicio de salud no sea interrumpido, súbitamente, antes de la recuperación o estabilización del paciente” [4] .

Al respecto la Corte ha señalado que resulta válido que, mediante el procedimiento correspondiente, una entidad prestadora del servicio dé por terminada la relación jurídico-formal (la que se establece entre la institución y el usuario) con el paciente, pero no por ello puede dar por terminada la relación jurídico-material (que supone una obligación de medio o de resultado según el caso), más aún cuando a la persona se le está garantizando el acceso a un servicio de salud [5] .

Lo anterior significa que las EPS deben prestar el servicio, no de manera indefinida sino hasta que otra entidad, pública o privada, asuma la atención del paciente [6] . Esto con el fin de evitar la interrupción en el acceso a la salud y de

garantizar su prestación de manera eficiente y efectiva. Sobre el particular, en la sentencia C-800 de 2003 la Corte sistematizó los eventos en los cuales las EPS no pueden suspender un tratamiento o medicamento necesario para salvaguardar la vida y la integridad de un paciente, invocando como justificación que:

“(i) la persona encargada de hacer los aportes dejó de pagarlos; (ii) el paciente ya no está inscrito en la EPS correspondiente, en razón a que fue desvinculado de su lugar de trabajo;

(iii) la persona perdió la calidad que lo hacía beneficiario; (iv) la EPS [entidad] considera que la persona nunca reunió los requisitos para haber sido inscrita, a pesar de ya haberla afiliado; (v) el afiliado se acaba de trasladar de otra EPS [entidad] y su empleador no ha hecho aún aportes a la nueva entidad; o (vi) se trata de un servicio específico que no se había prestado antes al paciente, pero que hace parte integral de un tratamiento que se le viene prestando” [7] .

(Resaltado fuera de texto) 3.2. En definitiva, las entidades prestadoras de salud están en la obligación de brindar y suministrar de manera continua, integral y oportuna todos aquellos insumos y tratamientos que requiera la persona que ve afectado su estado de salud, sin dilaciones, obstáculos ni interrupciones injustificadas. Igualmente, no pueden suspender este servicio cuando al paciente ya le ha sido diagnosticada la enfermedad y se encuentra esperando la realización de los exámenes y procedimientos, hasta que su condición se haya restablecido y le permita llevar una vida en condiciones dignas, o hasta que otra entidad asuma de manera efectiva la atención en salud.

A continuación, la Sala hará referencia a la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada por vía de tutela cuando se trata de personas que ven afectado su estado de salud y finalmente se referirá al caso concreto.

4. Protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada respecto de personas afectadas por el deterioro en su estado de salud. Reiteración de jurisprudencia.

4.1. El artículo 86 de la Constitución Política consagra la acción de tutela como un medio para reclamar ante los jueces la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, cuando los mismos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública [8] .

La misma disposición establece que será procedente cuando el afectado no cuente con otro mecanismo de defensa judicial, salvo que con ella pretenda evitar un perjuicio irremediable [9] . Con esta norma se busca dar cumplimiento al carácter residual y subsidiario de la tutela, con el fin evitar que se convierta en una oportunidad para sustituir otras vías contempladas dentro del ordenamiento jurídico para obtener la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados.

El reclamo de derechos laborales, específicamente en los asuntos en los cuales media una controversia respecto de la legalidad del despido o de la terminación del vínculo laboral, debe realizarse mediante los mecanismos judiciales ordinarios establecidos por el legislador para tal fin. Sin embargo, los jueces constitucionales han permitido dirimir esta clase de conflictos por medio de la acción de tutela, cuando los procedimientos previstos no resultan idóneos ni eficaces para salvaguardar las garantías fundamentales que se demandan.

4.2. En lo relativo al derecho a la estabilidad laboral reforzada, procede este mecanismo constitucional de manera excepcional cuando, además de no encontrar otra vía eficaz para el amparo de sus derechos, quien invoca su protección es un sujeto de especial protección constitucional (como las mujeres embarazadas, los trabajadores aforados o las personas discapacitadas). Esta posibilidad se ha extendido a aquellos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por su condición de salud al momento del despido.

El derecho a la estabilidad laboral reforzada encuentra su justificación en diferentes preceptos constitucionales según los cuales, de manera general, el Estado tiene el deber de garantizar la estabilidad en el empleo (artículo 53) así como las condiciones dignas y justas en las que debe desarrollarse el mismo (artículos 25 y 54). Esta obligación está relacionada

con otros mandatos consagrados en la Carta Política, que buscan que el Estado vele por la protección de aquellas personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por su condición económica, física o mental (artículo 13);

y brinde la atención especializada que requieran los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a través políticas de previsión, rehabilitación e integración social (artículo 47) [10] .

Con base en lo anterior, el Congreso expidió la ley 361 de 1997 [11] , cuyo artículo 26 consagra la prohibición de despido o terminación del contrato de trabajo por razón de la limitación física de una persona, salvo que exista una autorización de la oficina de trabajo [12] .

Esta norma fue declarada exequible condicionalmente, “bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2º y 13), así como de especial protección constitucional a favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato” [13] .

De esta manera se busca proteger a los trabajadores que se encuentran en situaciones especiales o de debilidad manifiesta, a través de un trato igualitario, con el fin de garantizar las mismas condiciones laborales y la estabilidad en el empleo de que gozan quienes no se encuentran inmersos en tales circunstancias. Así, cuando un empleador sobrepase sus facultades dentro de la relación laboral y realice actuaciones discriminatorias que afecten los derechos del empleado, este podrá invocar la protección de las garantías constitucionales ante las autoridades competentes.

3.2. Al respecto, ha dicho la Corte que son titulares del derecho en mención los trabajadores que presentan disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral y que posteriormente son despedidos aun cuando el empleador tiene conocimiento de dicha situación. Cuando es así, les asiste la garantía de permanecer en su lugar de trabajo hasta que se configure una causal objetiva de despido que sea previamente calificada por la autoridad laboral competente [14] .

En este punto la jurisprudencia ha reseñado tres requisitos que deben configurarse para la procedencia de la acción de tutela cuando se invoca la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada aduciendo un trato discriminatorio por parte del empleador en razón al estado de salud de la persona afectada, a saber:

“(i) que el peticionario pueda considerarse como una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores;

(ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor” [15] .

La disminución física o el delicado estado de salud del trabajador ha sido considerado como un criterio sospechoso de discriminación dentro del análisis que debe realizar el juez constitucional para la procedencia de la acción de tutela, cuando se da por terminado el vínculo laboral con una persona que se encuentra en tal condición [16] .

No obstante, ello no significa que por esa sola circunstancia se deba acceder a la protección invocada. Debe entonces hacer un estudio que le permita establecer cuáles fueron las causas que dieron lugar al despido y si las mismas pueden considerarse como una actuación discriminatoria por parte del empleador. En ese evento, si el juez encuentra que este último tenía conocimiento de la condición especial de su trabajador y aún así decide despedirlo, tal circunstancia puede ser considerada como un acto de discriminación, pero no como un hecho concluyente a la hora de definir la ilegalidad del despido.

Es por esto que el criterio determinante para establecer si efectivamente existió una vulneración del derecho fundamental es el motivo por el cual el trabajador fue despedido, y si el mismo corresponde o se encuentra ligado con su estado de salud; es decir, la relación de causalidad o el nexo entre ambos eventos. Por esta razón, el juez constitucional debe analizar los sucesos propios de cada caso, así como el material probatorio que obre en el expediente y que le permita concluir si existe una amenaza de las garantías constitucionales.

La Corte ha realizado este tipo de análisis en repetidas oportunidades, de las cuales es posible establecer que el nexo causal a que se ha hecho referencia es el elemento decisivo para acceder [17] o no [18] a la protección del derecho a la estabilidad en el empleo. Sobre este aspecto ha dicho la corporación lo siguiente:

“No es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona para que el empleador decida desvincularla de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral. (…) Esta protección especial tiene fundamento, además, en el cumplimiento del deber de solidaridad, pues en tales circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta” [19] .

3.4. En síntesis, es posible garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada a través de la acción de tutela, a pesar del carácter subsidiario del que goza este mecanismo constitucional, cuando las vías judiciales establecidas para su protección no resulten idóneas o eficaces para la protección del derecho invocado, y con ella se pretenda evitar la causación de un perjuicio irremediable. En cada caso concreto deberán estudiarse las circunstancias propias del despido, del estado de salud de quien alega la vulneración y el nexo causal entre ambos aspectos, con el fin de determinar la legalidad de la terminación de la relación laboral.

Con los elementos de juicio explicados en los apartados precedentes, entrará esta Sala a evaluar el caso concreto. 5. Caso concreto. 5.1. La señora Blanca Lilia Quiñónez Junca interpuso la presente acción de tutela en contra de la Fundación Consiso y la EPS Famisanar, con el fin de solicitar la autorización de los servicios médicos que requiere para el tratamiento de la enfermedad de cáncer de seno que padece, así como el cubrimiento total de los gastos que surjan del mismo. Lo anterior, por cuanto el servicio de salud fue suspendido por parte de la EPS ya que la Fundación la desafilió debido a la finalización, a su parecer injustificada, del vínculo laboral que tenía con la empresa.

En la contestación del escrito de tutela la Fundación Consiso manifestó que el despido de la accionante se debió al continuo incumplimiento de las obligaciones laborales y no a su estado de salud, del cual tuvo conocimiento varios meses después de la terminación del contrato. Por su parte, la EPS Famisanar señaló que la señora Quiñónez actualmente se encuentra afiliada al sistema en calidad de beneficiaria y recibe el tratamiento prescrito para su patología.

El Juzgado 31 Civil Municipal de Bogotá negó el amparo solicitado al encontrar demostrado que la EPS Famisanar está prestando los servicios médicos requeridos por la accionante. En cuanto a la legalidad del despido, consideró que la jurisdicción ordinaria laboral es la competente para discutir la controversia que se derive de ese asunto.

5.2. Visto lo anterior, corresponde a la Sala determinar, como asunto previo, lo concerniente a la presunta vulneración del derecho fundamental a la salud.

La jurisprudencia ha señalado que el reconocimiento de la atención en salud es procedente por vía de tutela cuando “se haya concretado a priori una acción u omisión que constituya amenaza o vulneración del derecho fundamental” [20] por parte de los entes encargados de la prestación del servicio.

De acuerdo a lo manifestado por la EPS Famisanar en la contestación de la tutela, la accionante recibió la atención requerida hasta el mes de enero de 2013, tiempo en el cual fue desafiliada por el empleador y en razón a ello fueron suspendidos los procedimientos médicos autorizados.

La entidad también manifestó que, a pesar de lo anterior y en aras de garantizar el servicio, fue asignada una cita con el mastólogo para el 16 de mayo de 2013 y le fue informado a la actora que debía acudir un día antes de la cita para entregarle las autorizaciones del procedimiento requerido. Adicional a esto y como se mencionó previamente, adujo que la señora Blanca Lilia actualmente se encuentra afiliada al sistema de seguridad social en salud en el régimen contributivo y en calidad de beneficiaria.

Según lo expuesto por la EPS, parece haber cesado la presunta vulneración de los derechos fundamentales invocados por la accionante. Sin embargo, el cuadro de autorizaciones anexado por la entidad en la contestación de la tutela no le permite a la Corte constatar que efectivamente la peticionaria está recibiendo la atención integral en salud que requiere. Durante más de tres meses estuvo desafiliada del sistema, lo que conllevó a la suspensión del servicio y retrasó el tratamiento que debía recibir para la enfermedad que padece.

Este hecho implicó una grave amenaza en el goce efectivo de los derechos a la salud y a la vida en condiciones dignas de la señora Quiñónez Junca .

Recordando lo expresado en acápites anteriores respecto de los principios de continuidad e integralidad, existen situaciones en las cuales es necesario brindar una atención oportuna, asequible e integral, independientemente de la desafiliación al sistema por la desvinculación laboral;

este caso es uno de aquellos eventos debido a la gravedad de la enfermedad diagnosticada a la accionante. Por eso, la Sala considera que la EPS Famisanar obró de manera inadecuada al suspender el tratamiento médico y por lo mismo, debe recordarle que la desafiliación por parte del empleador no significa que se pueda suspender el tratamiento iniciado, más aún tratándose de una persona que padece de una enfermedad catastrófica como el cáncer de seno .

En virtud de lo anterior, l a Corte considera necesario proteger los derechos fundamentales a la salud y a la vida en condiciones dignas de la señora Blanca Lilia, razón por la cual ordenará a la entidad accionada que, si no lo hubiere hecho aún, suministre los medicamentos, exámenes, insumos y en general el tratamiento que requiera la accionante conforme con las prescripciones médicas.

De igual forma, le ordenará no suspender abruptamente el servicio de salud hasta tanto se restablezcan las condiciones de salud de la paciente o hasta que otra entidad, pública o privada, asuma efectivamente la prestación del servicio . Lo anterior, sin perjuicio de la obligación de la accionante de iniciar los trámites correspondientes, en caso de requerirlo, para afiliarse a otra entidad en cualquiera de los regímenes (contributivo o subsidiado).

5.3. Resuelto lo anterior, entra la Sala a precisar lo referente a la presunta vulneración del derecho a la estabilidad reforzada. Con base en las consideraciones expuestas en la parte motiva, el juez constitucional debe verificar el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela cuando a través de ella se invoca la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, dado que versa sobre una controversia de índole laboral que en principio debe ser discutida ante la jurisdicción ordinaria. Es preciso aclarar que si bien en el presente caso el amparo solicitado no va dirigido al reconocimiento de este derecho, sí es necesario hacer mención al mismo en virtud a lo expresado por parte de la accionante sobre la presunta ilegalidad del despido.

Cuando se alega un trato discriminatorio por parte del empleador en razón a la afectación del estado de salud del trabajador durante el transcurso de la relación laboral debe constatarse:

(i) la discapacidad o reducción física que dificulta el desarrollo de las labores; (ii) el conocimiento que de dicha situación tenga el empleador; y (iii) la relación de causalidad entre la desvinculación y el estado de salud. Lógicamente, solo es procedente la acción de tutela si se comprueba que sin la intervención oportuna del juez se causará un perjuicio irremediable.

La Sala no encuentra acreditadas las circunstancias mencionadas que ameriten un pronunciamiento en sede de tutela por las razones que se entran a exponer.

D e acuerdo con las constancias de preautorizaciones de tratamientos médicos allegados al expediente, donde se encuentra inscrito como diagnóstico "tumor maligno de la porción central de la mama" [21] , es posible determinar que efectivamente la accionante se ha visto afectada en su estado de salud. Sin embargo, no existe prueba en el expediente que le indique a esta Sala el conocimiento que haya tenido el empleador sobre la dimensión concreta de su situación.

Si bien es cierto que en tres ocasiones, según lo anotado en el libro de registro de la empresa, el retraso de la peticionaria se debió a un permiso médico [22] , también lo es que la accionada manifestó que, en efecto, ella informaba que estaba asistiendo a estas citas, pero con el médico general. Ante esta afirmación, considera la Sala que no es posible deducir que el empleador haya podido tener conocimiento de la patología o los exámenes que posiblemente se estaban realizando para su diagnóstico, sobre todo si la señora Blanca no fue clara sobre sus afecciones de salud.

Como fue mencionado anteriormente, la sola circunstancia de su padecimiento no hace que de manera directa sea procedente la acción de tutela. Es deber del empleador probar que el despido de uno de sus trabajadores que se encuentra afectado en su estado de salud no está fundado en esta circunstancia y por el contrario media una justa causa para ello. Entonces, al desvirtuar la existencia del nexo causal, corresponde a la parte presuntamente afectada allegar siquiera un elemento probatorio que indique el actuar discriminatorio que haya efectuado el empleador.

En este caso el empleador justificó su actuar en el continuo incumplimiento del horario de trabajo de la accionante. Del material probatorio se destaca una queja presentada el 27 de junio de 2012 por una de las compañeras de trabajo de la peticionaria, mediante la cual informa a la Coordinadora de la Fundación que ella es quien ha realizado las funciones que le corresponden a la accionante [23] .

Igualmente, están las minutas allegadas por la parte accionada en donde se registró la hora de entrada y de salida de los trabajadores y de las cuales es posible verificar que, desde el 4 de julio de 2012 hasta el 16 de enero de 2013, la actora llegó al lugar después de la hora exigida para iniciar las labores, salvo pocos días en los cuales cumplió con el horario establecido [24] .

Con base en ello, el empleador le informó a la accionante sobre la terminación del vínculo laboral a partir del día 16 de enero de 2013, preaviso que fue recibido por la señora Quiñonez el 17 de diciembre de 2012. En la carta el empleador consignó la siguiente justificación:

"Por medio de l[a] presente comunicación le informo con 30 días de anticipación la terminación de su contrato laboral, el cual quedará cesante a partir del 16 de enero del año 2013. La Coordinadora ha manifestado frecuentemente su reiterado incumplimiento del horario de trabajo, así como un descuido severo de responsabilidades y compromisos como consecuencia de una deficiente realización de sus actividades (…)" [25] .

Adicionalmente, las constancias de solicitud y preautorizaciones de exámenes ante la EPS tienen fecha del 21 de enero de 2013, esto es, cuatro días después de la finalización del contrato y más de un mes después del preaviso entregado por la empresa, tiempo en el cual la accionante tuvo la oportunidad de aclarar la gravedad de la patología que la aquejaba.

En consecuencia, al examinar los tres requisitos mencionados previamente encuentra esta Sala que solamente se configura uno de ellos. En lo que atañe a los otros debe decirse que, por un lado, no puede inferirse del material

probatorio que el empleador haya tenido conocimiento del estado de salud de la señora Quiñónez Junca; y por el otro, no es posible deducir que el motivo por el cual fue despedida correspondió a su estado de salud. Con base en lo anterior, se concluye que no existe un nexo de causalidad entre la finalización del vínculo laboral y la patología que padece la actora que dé lugar a la protección por vía de tutela.

Debido a la complejidad de la controversia que sobre este punto se genera, no es posible realizar en sede de tutela el debate probatorio que se requiere en el caso particular para su solución. Por esta razón, corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral conocer de este asunto en el evento en que la accionante decida instaurar la demanda correspondiente para dirimir el conflicto respecto de la presunta ilegalidad del despido que se alega.

Por último, ha de precisarse que para el caso concreto no se advierte que la falta de intervención del juez constitucional genere un perjuicio irremediable o amenace con una posible causación del mismo. Dentro del plenario no obra manifestación alguna al respecto por parte de la peticionaria y no es posible inferirlo de lo expuesto en el escrito de tutela ni de las obras allegadas en el expediente.

5.4. Con base en lo dicho, la Sala revocará parcialmente el fallo proferido por el juez de instancia y concederá el amparo invocado en lo que se refiere a los derechos fundamentales a la salud y a la vida en condiciones dignas, de acuerdo con las consideraciones ya anotadas.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE:

Primero.- REVOCAR PARCIALMENTE el fallo del diez (10) de mayo de dos mil trece (2013) proferido por el Juzgado 31 Civil Municipal de Bogotá, en cuanto denegó la solicitud de amparo presentada por la señora Blanca Lilia Quiñonez Junca. En su lugar, CONCEDER la tutela de sus derechos fundamentales a la salud y a la vida en condiciones dignas.

Segundo.- ORDENAR a la EPS Famisanar que, si no lo hubiere hecho aún, suministre los medicamentos, exámenes y en general el tratamiento que requiera la accionante de acuerdo con las prescripciones de su médico tratante;

y no suspenda abruptamente el servicio hasta tanto se restablezcan las condiciones de salud de la paciente o hasta que otra entidad, pública o privada, asuma efectivamente la prestación del servicio , según lo establecido en la parte considerativa de esta sentencia .

Tercero.- LÍBRESE por Secretaría General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto ley 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Magistrado NILSON ELÍAS PINILLA PINILLA Magistrado JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Magistrado MARTHA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Contestación de la acción de tutela. EPS Famisanar. Ver folios 65 a 67. Cuaderno original.

[2] Cfr. Sentencias T-115 de 2013, T-111 de 2013, T-036 de 2013, entre otras. [3] Sentencias T-136 de 2004 y T-518 de 2006. En la primera providencia la Corte conoció el caso de un señor de 85 años de edad a quien la EPS le negó la autorización para la terapia fotodinámica ordenada por el médico tratante para evitar la pérdida de visión en su ojo izquierdo, bajo el argumento de ser un servicio no contemplado en el POS. La Sala, basándose en el principio de la integralidad en materia de salud, revocó parcialmente la decisión del juez de segunda instancia en cuanto a que modificó el fallo del a quo que había ordenado brindar el tratamiento integral. En el segundo caso esta corporación conoció de la acción de tutela instaurada en representación de una persona con autismo y una discapacidad permanente del 74%, a quien le fue negado el tratamiento especializado requerido, bajo el argumento de encontrarse excluido del POS y tener un fin educativo y no médico.

La Sala consideró que el manejo a través de una institución especializada en autismo era la única manera de tratar la enfermedad, más aún por ser un sujeto de especial protección constitucional con un alto grado de discapacidad. De esta forma, con base en el principio de la integralidad, concedió el amparo solicitado y ordenó la realización del tratamiento en un centro especializado adscrito a la EPS. En caso de no tener convenio con uno de las características requeridas, ordenó garantizar el tratamiento en una institución que sí las cumpliera y facultó a la entidad para realizar el respectivo recobro ante el Fosyga.

[4] Sentencia T-059 de 2007. En este caso, la Corte concedió el amparo invocado por un joven de 23 años de edad, estudiante de noveno semestre de Derecho y que presentaba antecedentes de consumo de drogas e intentos de suicidio, a quien le fue negado el tratamiento por siquiatría y el manejo en un centro de rehabilitación, bajo el argumento de no acreditar la intensidad horaria semanal requerida para continuar en calidad de beneficiario de su padre. Para la Sala, la entidad accionada debió cumplir con las obligaciones de la continuidad del servicio y acompañamiento para con los usuarios, por lo que no podía suspender abruptamente el tratamiento, sobre todo cuando ya había sido autorizada la valoración por siquiatría.

[5] Sentencia T-760 de 2008. En esta sentencia la Corte identificó, dentro del estudio de los casos concretos que fueron acumulados, las fallas y dificultades que se presentan en la prestación del servicio de salud. Respecto del principio de continuidad, señaló además que los servicios de salud que una persona requiere, no solo protege el derecho a mantener el servicio , también garantiza las condiciones de calidad en las que se [accede] al mismo.

(Resaltado fuera de texto) [6] Sentencia T-209 de 2013. [7] Sentencia C-800 de 2003. Mediante esta providencia, la Corte declaró la exequibilidad condicionada del artículo 43 de la ley 789 de 2002, bajo el entendido de que no se podrá interrumpir el servicio de salud específico que se venía prestando, cuando de él depende la vida o la integridad de la persona, hasta tanto la amenaza cese u otra entidad asuma el servicio.

[8] Artículo 86, inciso 1°: “Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública”.

[9] Artículo 86, inciso 3°: “ Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.” [10] Ver Sentencias T-754 de 2012, T-651 de 2012, T-461 de 2012, T-307 de 2012, T-263 de 2012, T-742 de 2011, T-050 de 2011, entre otras.

[11] P or la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones . [12] Ley 361 de 1997, artículo 26:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo . No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

[13] Sentencia C-531 de 2000. [14] Ver Sentencias T-1040 de 2001, T-198 de 2006, T-642 de 2010, T-415 de 2011 y T-754 de 2012, entre otras. [15] Sentencia T-111 de 2012. Cfr. Sentencias T-050 de 2011, T-269 de 2010 y T-519 de 2003.

[16] Sentencia T-173 de 2011. [17] Por ejemplo, en la sentencia T-111 de 2012 la Corte amparó el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante al considerar que al momento del despido se encontraba disminuida en su capacidad física (demostrado con las incapacidades por la cirugía de apendicitis y el tratamiento para el síndrome del túnel carpiano), situación que era conocida por la entidad demandada y que a pesar de ello dio por terminado el vinculo laboral sin la autorización del inspector de trabajo. Lo anterior constituyó en aquella oportunidad, una presunción del despido en razón al estado de salud de la accionante. De igual forma, en sentencia T-269 de 2010 este Tribunal declaró ineficaz el despido y ordenó el reintegro del actor, por cuanto el empleador tenía pleno conocimiento del accidente de trabajo sufrido por el trabajador durante la vigencia de la relación laboral, así como de la discapacidad generada a raíz del mismo.

[18] En la sentencia T-116 de 2013 la Corte señaló que no podía entenderse que la entidad demandada estuviera enterada del estado de salud del accionante para la fecha de terminación de la relación laboral, puesto que no se evidenciaba ninguna dificultad para el normal desempeño de sus funciones. Al contrario, adujo, el accionante no intentó probar si quiera sumariamente que su desvinculación fue discriminatoria y, más bien, el empleador sí logró acreditar la inexistencia del nexo causal entre la terminación del contrato y el estado de salud del actor (como el envío de cuatro cartas de terminación del contrato a otros trabajadores y la ausencia de incapacidades durante el último año de vigencia de la relación laboral).

[19] Sentencia T-689 de 2004. En aquella oportunidad fue confirmado el fallo del juez de instancia que negó la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de una señora que argumentaba haber sido víctima de tratos discriminatorios por parte de su empleador desde el momento en que este se enteró de la enfermedad que padecía hasta el momento en que se dio por terminado el vínculo laboral. La Corte, basándose en el requisito de nexo causal, concluyó que, contrario a lo manifestado por la accionante, la decisión de la empresa correspondió a razones empresariales probadas a lo largo del proceso y a la imposibilidad de reubicación que fue debidamente demostrada. Además, tuvo en cuenta que el empleador siempre atendió los requerimientos de salud de la peticionaria y que al momento del despido no se encontraba incapacitada.

[20] Sentencia T-531 de 2012. [21] Solicitud y preautorización de servicios médicos del 21 de enero de 2013. EPS Famisanar. Ver folios 6 a 8. Cuaderno principal.

[22] Ver folios 40, 54 y 57. [23] Carta presentada por la señora Blanca Cecilia Forero recibida el día 27 de junio de 2012. Ver folio 28. Cuaderno original.

[24] Registro de entrada y salida de los trabajadores de la Fundación Consiso. Ver folios 31 a 60. Cuaderno original. Puede verificarse que de los seis meses de registro, solo 16 días reportan como hora de llegada de la señora Blanca Lilia a las 7:00 am.

[25] Carta de preaviso de la terminación del contrato de trabajo. Ver folio 9. Cuaderno original.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 7 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.