

## TEMAS-SUBTEMAS

### Sentencia T-334/25

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

(...) se vulneraron los derechos fundamentales de las accionantes a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y al mínimo vital, toda vez que fueron desvinculadas de sus empleos, ya sea de manera directa o mediante renuncia inducida, mientras se encontraban en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, sin que mediara la autorización del Ministerio del Trabajo.

DERECHO A LA VALORACIÓN DE LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL-Vulneración por negación del derecho a la valoración o por la dilación de la misma

(...) la calificación de pérdida de capacidad laboral es un derecho del que gozan todas las personas y, a su vez, un requisito indispensable para acceder a ciertas prestaciones económicas del Sistema General de Seguridad Social, como la pensión de invalidez. De ahí que la (EPS accionada), al negarse a valorar a la accionante, vulneró sus derechos a la salud

y a la calificación de pérdida de capacidad laboral.

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

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

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

RENUNCIA INDUCIDA O SUGERIDA-Concepto

TERMINACIÓN DE CONTRATO LABORAL POR RENUNCIA DEL TRABAJADOR-Ineficacia cuando el contexto configura un despido indirecto

La calificación de la pérdida de capacidad laboral constituye una herramienta fundamental para garantizar derechos esenciales como la salud, la seguridad social, el mínimo vital y la vida digna del trabajador. Esta Corporación ha señalado que este procedimiento tiene una doble dimensión: médica, porque permite establecer la enfermedad o condición de salud y su origen; y económica, porque es determinante para acceder a prestaciones del sistema de seguridad social, como la pensión de invalidez.

## CALIFICACIÓN DE LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL-Trámite

### DERECHO FUNDAMENTAL A LA SALUD-Principio de continuidad

(...) toda persona tiene derecho a que la atención en salud iniciada no se interrumpa de forma súbita antes de su recuperación o estabilización. De conformidad con el artículo 6 de la Ley 1751 de 2015, los servicios de salud deben prestarse de manera continua, sin interrupciones motivadas por razones administrativas o económicas. Por tanto, una vez se ha iniciado un tratamiento o procedimiento médico, este no puede ser suspendido injustificadamente. Finalmente, la continuidad, estrechamente vinculada con la atención integral, implica que la atención en salud no puede ser suspendida ni retrasada por motivos administrativos, pues su finalidad es la recuperación y estabilización del paciente.

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

**PRUEBA ELECTRÓNICA**-Valor probatorio de las capturas de pantalla extraídas de las aplicaciones de texto whatsapp como prueba indiciaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

SENTENCIA T-334 DE 2025

Referencia: expedientes T-10.984.958, T-10.985.760 y T-10.990.525

Asunto: Acciones de tutela interpuestas por (i) Paula en contra de la Sociedad de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Buenaventura S.A. E.S.P; (ii) Sara en contra de la Unión de Droguistas Unidrogas S.A.S; y (iii) Julia, por medio de apoderada, en contra del señor Sergio, la Nueva EPS y Protección S.A.

Tema: estabilidad laboral reforzada por razones de salud

Magistrado ponente:

José Fernando Reyes Cuartas.

Bogotá, D.C, ocho (8) de agosto de dos mil veinticinco (2025).

La Sala Novena de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Natalia Ángel Cabo y los magistrados Juan Carlos Cortés González y José Fernando Reyes Cuartas, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente

## SENTENCIA

Aclaración previa. En los presentes casos se hará referencia a la historia clínica e información relativa a la salud física de las accionantes. Por lo tanto, como medida de protección a la intimidad, el magistrado sustanciador emitirá dos versiones de esta sentencia. Una, en la que se anonimizará el nombre de las partes y será la versión que se dispondrá para el público. Otra, que contendrá los datos reales, la cual formará parte del expediente para conocimiento exclusivo de las partes[1].

### Síntesis de la decisión

La Sala Novena de Revisión analizó tres expedientes en los que se solicitó la protección de la estabilidad laboral reforzada de mujeres que se encontraban en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud. En todos los asuntos se acreditaron los requisitos de procedencia de la acción de tutela.

En los tres expedientes objeto de análisis las accionantes son mujeres que afirmaron haber sido desvinculadas de sus empleos, ya sea de manera directa o mediante renuncia inducida, mientras se encontraban en incapacidad médica o tenían un diagnóstico que las ubicaba en una situación de debilidad manifiesta. En consecuencia, consideraron que tenían derecho a la estabilidad laboral reforzada en los términos previstos por la jurisprudencia constitucional.

En el expediente T-10.990.525, la actora también alegó la vulneración de su derecho a la salud y solicitó que se ordenara la continuidad de su tratamiento médico, necesario para la rehabilitación del diagnóstico que presenta.

La Sala Novena concluyó que se vulneraron los derechos fundamentales de las accionantes a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y al mínimo vital, toda vez que fueron desvinculadas de sus empleos, ya sea de manera directa o mediante renuncia inducida, mientras se encontraban en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, sin que mediara la autorización del Ministerio del Trabajo. En consecuencia, se ordenó: (i) el reintegro, si así lo desean, a un cargo igual o de condiciones similares al que desempeñaban al momento de la terminación del contrato de trabajo, compatible con su estado de salud y que garantice el cumplimiento de las recomendaciones médicas formuladas; (ii) el pago de la totalidad de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de desvinculación hasta que se haga efectivo el reintegro, junto con los aportes correspondientes al sistema de seguridad social; (iii) el pago de una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; y (iv) en caso de reubicación en un cargo distinto, la capacitación necesaria para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

Finalmente, en el expediente T-10.990.525 se declaró la ineficacia de la renuncia inducida presentada por la actora y se confirmó parcialmente el fallo de segunda instancia, en el sentido de amparar su derecho a la salud. Adicionalmente, se concedió el amparo del derecho a la calificación de la pérdida de capacidad laboral.

## I. ANTECEDENTES

1. En los tres expedientes objeto de análisis se observa que las accionantes son mujeres que afirman haber sido desvinculadas de sus empleos, ya sea de manera directa o mediante renuncia inducida, mientras se encontraban en incapacidad médica o tenían un diagnóstico que las ubicaba en una situación de debilidad manifiesta. En consecuencia, consideran que les asiste el derecho a la estabilidad laboral reforzada en los términos previstos por la jurisprudencia constitucional. A continuación, se presentan los aspectos relevantes de cada caso.

## Hechos

1. La señora Paula indicó que la Asamblea General de la Sociedad de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Buenaventura S.A. E.S.P (en adelante SAAAB S.A E.S.P.) la nombró como revisora fiscal de la entidad. Señaló que prestó sus servicios desde agosto de 2002 hasta el 30 de agosto de 2023, bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios. Indicó que el 1 de septiembre de 2023, celebró un contrato de trabajo a término indefinido con la entidad para desempeñar el cargo de revisora fiscal[2].

2. Agregó que el 14 de diciembre de 2023, acudió a consulta médica donde la diagnosticaron con un cuadro de insuficiencia venosa bilateral “de más o menos 5 meses de evolución de dolor intenso en miembro inferior derecho con úlcera exacerbada y signos de erisipela asociada en las últimas semanas”[3].

3. Manifestó que, a inicios de diciembre de 2024 se determinó su reintegro laboral después de haber presentado una serie de incapacidades y le dieron recomendaciones médicas de no subir ni bajar escaleras durante la jornada laboral[4]. Asimismo, la accionante relacionó las incapacidades que expidió la IPS Manantial de Vida de Comfenalco Valle de la Gente, siendo la última de ellas del 6 al 20 de diciembre de 2024.

4. Explicó que el 20 de diciembre de 2024, cuando se encontraba incapacitada y en tratamiento médico, la Asamblea General de la SAAAB S.A. E.S.P tomó la decisión de removerla del cargo y designó a otra persona. Señaló que, mediante comunicación del 28 de diciembre de 2024, la entidad accionada le informó la terminación del vínculo laboral.

5. Aseguró que, al momento de la terminación del vínculo laboral la accionada tenía conocimiento de su estado de salud, dado que contaba con recomendaciones médicas, las incapacidades se radicaron en la institución y se encontraba en tratamiento médico.

6. Finalmente, explicó que en la actualidad no goza de buena salud ya que la patología que tiene se agrava cuando debe realizar algún tipo de desplazamiento y que, actualmente, se encuentra desempleada.

7. Por lo tanto, promovió la presente acción de tutela. Consideró que se vulneraron sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la vida en condiciones dignas, al mínimo vital y a la seguridad social[5]. En consecuencia, solicitó que se declare la ilegalidad del despido y se ordene a la SAAAB S.A. E.S.P a: (i) efectuar el reintegro al cargo que ocupaba o a otro de igual o superior jerarquía; (ii) declarar que no hubo solución de continuidad en la prestación de sus servicios; (iii) pagar los salarios y prestaciones sociales causadas desde el despido hasta que se efectúe el reintegro; (iv) pagar la indemnización por despido injusto, la indemnización moratoria y la indexación que corresponda; (v) realizar la afiliación a la seguridad social integral; y (vi) pagar la indemnización de 180 días de salario con base en el salario devengado al momento del despido.

#### Trámite procesal

8. Mediante auto del 13 de enero de 2025, el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Buenaventura admitió la acción de tutela y corrió traslado a la entidad accionada. Además, vinculó a la Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfenalco Valle de la Gente EPS (en adelante Comfenalco Valle EPS) y al Ministerio del Trabajo[6].



## Respuestas de la accionada y vinculadas

9. La Sociedad de Acueducto, Alcantarillado y Aseo S.A.S ESP indicó que la accionante se desempeñó como revisora fiscal desde el 12 de agosto de 2002 bajo contrato de prestación de servicios. Posteriormente, mediante la Resolución No. 2023 010 del 24 de enero de 2023 se reconoció un contrato realidad, se le pagó la suma de \$501.800.000 y, desde el 1 de septiembre de 2023, se vinculó mediante contrato laboral a término indefinido[7]. Señaló que la actora presentó una serie de incapacidades, pero que su diagnóstico no afectaba de manera significativa su desempeño. Explicó que el artículo 48 de los estatutos de la entidad establece un periodo de dos años para la función de revisoría fiscal, con posibilidad de remoción por la asamblea general en cualquier momento[8]. Indicó que, por esta razón, el 20 de diciembre de 2024, la asamblea general eligió a un nuevo revisor fiscal[9].

10. Comfenalco Valle EPS solicitó su desvinculación del trámite por falta de legitimación en la causa por pasiva. No obstante, señaló que la usuaria presentó múltiples incapacidades entre 2023 y septiembre de 2024, las cuales no fueron acumulables por prorroga menor a 30 días[10].

11. El Ministerio del Trabajo indicó que no le constan los hechos de la acción de tutela, que la accionante no pertenece a su nómina, ni tampoco reposa ninguna queja o trámite concerniente al tema que se debate en la acción de tutela[11].

## Sentencias objeto de revisión

12. Sentencia de primera instancia. En sentencia del 25 de enero de 2025, el Juzgado

Segundo Municipal de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Buenaventura, Valle del Cauca, concedió el amparo solicitado. Consideró que en 2024 la accionante presentó varias incapacidades por el mismo diagnóstico. Señaló que la SAAAB S.A. E.S.P conocía del estado de salud de la actora porque tenía conocimiento de las incapacidades médicas. En consecuencia, ordenó el reintegro de la accionante, el pago de salarios y prestaciones y el pago de la indemnización[12].

13. Impugnación. La SAAAB S.A. E.S.P señaló que la accionante no presentaba una condición de salud incompatible con el ejercicio de sus funciones. Por lo tanto, consideró que no tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada[13].

14. Sentencia de segunda instancia. En sentencia del 18 de febrero de 2025, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Buenaventura revocó el fallo de primera instancia y, en su lugar, declaró improcedente el amparo por no cumplir con el requisito de subsidiariedad. Señaló que no resultaba clara la causal de terminación de la relación laboral y que, para ello, era necesario un debate probatorio más extenso ante la jurisdicción ordinaria laboral[14].

Pruebas que obran en el expediente

Tabla 1: Pruebas que obran en el expediente de tutela T-10.984.958

Oficio

Archivo digital

1

Expediente digital, archivo “10\_76109418900220250000300-(2025-02-26 12-18-58)-1740590338-9.pdf”.

2

Escritura Pública No. 902 del 20 de julio de 2.001 de la Notaría Segunda del Círculo de Buenaventura.

Expediente digital, archivo "10\_76109418900220250000300-(2025-02-26 12-18-58)-1740590338-9.pdf".

3

Contrato de Trabajo a Término Indefinido No. 295 del 1° de septiembre de 2023, suscrito entre las partes.

Expediente digital, archivo "10\_76109418900220250000300-(2025-02-26 12-18-58)-1740590338-9.pdf".

4

Acta de terminación del vínculo de Revisora Fiscal de fecha diciembre 23 de 2024

Expediente digital, archivo "10\_76109418900220250000300-(2025-02-26 12-18-58)-1740590338-9.pdf".

5

Imágenes en las que se puede apreciar el estado de la pierna derecha que se encuentra afectada.

Expediente digital, archivo "10\_76109418900220250000300-(2025-02-26 12-18-58)-1740590338-9.pdf".

6

Certificado consulta médica del 30 de septiembre del 2024 de la señora Paula

Expediente digital, archivo "5\_76109418900220250000300-(2025-02-26 12-18-58)-1740590338-4.pdf".

## B. Expediente T-10.985.760

### Hechos

15. El 15 de octubre de 2022, la señora Sara suscribió un contrato de trabajo a término fijo con la Unión de Droguistas Unidrogas S.A.S (en adelante Unidrogas S.A.S). La actora explicó que en los exámenes médicos de ingreso se dejó constancia de que su estado de salud era bueno.

16. Indicó que el 28 de diciembre de 2023, acudió por urgencias a Cafam Floresta por unas ampollas que le aparecieron en el cuerpo. El 15 de enero de 2024 le informó a su jefe inmediato que no se sentía bien de salud. Agregó que fue hospitalizada entre el 19 de enero de 2024 hasta el 23 de febrero siguiente. Indicó que en el curso de esa hospitalización la diagnosticaron con “L100 Pénfigo Vulgar”[15].

18. Agregó que el 6 de mayo de 2024, asistió a una reunión en la empresa donde le manifestaron que “la empresa había tomado la decisión de bajarme de cargo a vendedora por que la empresa necesitaba un administrador que estuviera presente y que yo por mi enfermedad y por las incapacidades que tenía no podía ejercer a cabalidad con mis funciones”[16].

19. La actora señaló que en junio y septiembre de 2024 asistió a la Clínica Cafam para citas de control de su diagnóstico y le formularon una incapacidad médica entre el 12 y el 16 de

septiembre de 2024. Manifestó que, el 17 de septiembre de 2024, su jefa inmediata le entregó la carta de terminación del contrato. Indicó que fue despedida cuando se encontraba en una situación de debilidad manifiesta por su estado de salud, dado que estaba en tratamiento médico.

20. Agregó que el 21 de septiembre de 2024 asistió a la Clínica Cafam para cita de control y, el 30 de septiembre siguiente, la Secretaría Distrital de Salud la visitó en su casa con el fin de realizar una valoración por parte del equipo multidisciplinario para realizar la certificación de discapacidad. A raíz de esto, el 16 de octubre de 2024 se emitió un certificado de discapacidad física.

21. Explicó que su esposo no cuenta con un trabajo que le permita atender los gastos de sus tres hijos menores de edad y los gastos médicos derivados de su patología. Señaló que sus hijos tienen 9, 11 y 14 años y actualmente se encuentran estudiando.

22. Finalmente indicó que, como consecuencia de la decisión de Unidrogas S.A.S. se encuentra en una situación de incertidumbre frente a sus atenciones médicas, tratamientos y demás necesidades. Señaló que es casi imposible que otra empresa le brinde una oportunidad laboral debido a su situación.

23. Por lo anterior, interpuso la presente acción de tutela. Consideró que se vulneraron sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la vida en condiciones dignas, al debido proceso, al trabajo, a la seguridad social y al mínimo vital. En consecuencia, solicitó que se amparen sus derechos fundamentales y que se ordene a Unidrogas S.A.S a: (i) efectuar el reintegro en su puesto de trabajo o reubicarla en las mismas condiciones que se encontraba antes del despido, sin solución de continuidad; (ii) pagar los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir hasta que se efectúe el reintegro y (iii) pagar la indemnización prevista en el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997[17].

## Trámite procesal

24. Mediante auto del 27 de noviembre de 2024, el Juzgado 50 Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Bogotá avocó el conocimiento de la acción de tutela y le corrió traslado a la accionada. Adicionalmente, vinculó al Hospital Universitario de la Samaritana (en adelante HUS), al Ministerio del Trabajo, a la Clínica Cafam, a la Secretaría Distrital de Salud, a la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (en adelante Adres) y a Famisanar EPS[18].

## Respuestas de las accionadas y vinculadas

25. La sociedad de droguistas Unidrogas S.A.S indicó que el 1 de noviembre de 2023 celebró un contrato de trabajo a término fijo con la accionante para el cargo de administradora de droguería, el cual se liquidó el 17 de septiembre de 2024. Señaló que la terminación del contrato de trabajo se produjo por razones de bajo desempeño laboral y que se pagó la respectiva indemnización[19]. Manifestó que la entidad no fue notificada de que la señora Sara tuviera alguna enfermedad y que solo cuando se hizo el examen de egreso le manifestó al médico que tenía un antecedente de enfermedad y que se encontraba en trámite de obtener un certificado de discapacidad[20].

26. La Caja de Compensación Familiar CAFAM señaló que no está llamada a responder por las pretensiones de la acción de tutela ya que no tiene ningún tipo de vínculo laboral o civil con la actora y, en consecuencia, solicitó su desvinculación del trámite[21].

27. La Secretaría Distrital de Salud solicitó su desvinculación por carecer de legitimación en

la causa por pasiva ya que considera que la entidad no es la encargada de resolver las pretensiones expuestas en el escrito de tutela[22].

28. El HUS manifestó que la accionante fue hospitalizada el 19 de enero de 2024 y fue dada de alta el 30 de enero de 2024. Indicó que el 13 de febrero de 2024 la actora reingresó por urgencias y fue hospitalizada hasta el 21 de febrero. El hospital informó que se emitieron las siguientes incapacidades: (i) del 19 de enero al 13 de febrero de 2024 y (ii) del 21 al 23 de febrero de 2024[23].

29. Famisanar EPS señaló que la accionante tiene una afiliación activa a la entidad en calidad de beneficiaria de su cónyuge, lo que le permite acceder a los servicios contemplados en el Plan de Beneficios en Salud. Explicó que la usuaria estuvo afiliada en calidad de cotizante dependiente de Unidrogas S.A.S desde el 15 de octubre de 2022 hasta octubre de 2024 y se registró el retiro el 17 de septiembre de 2024. En ese contexto, solicitó su desvinculación del trámite[24].

30. La Adres indicó que carece de legitimación por pasiva, toda vez que no se encuentra dentro de las funciones de la entidad satisfacer las pretensiones de la accionante. En consecuencia, solicitó su desvinculación[25].

31. El Ministerio del Trabajo guardó silencio.

32. Sentencia de primera instancia. En sentencia del 7 de diciembre de 2024, el Juzgado 50 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá declaró improcedente el amparo por no cumplir con el requisito de subsidiariedad. Explicó que, a pesar de las

manifestaciones hechas por la accionante, en el expediente solo se demuestran las incapacidades generadas en enero y febrero de 2024 y que, aunque la actora aportó unas de septiembre de 2024, estas fueron por un diagnóstico de resfriado común. Por estas razones, consideró que la accionante debe acudir al proceso ordinario laboral[26].

33. Impugnación. La accionante indicó que le notificó a la empresa su estado de salud. Señaló que no cuenta con otros ingresos para el pago de su salud y gastos de vivienda, alimentación y vestido porque el dinero de la liquidación no supera la afectación a futuro[27].

34. Sentencia de segunda instancia. En sentencia del 7 de febrero de 2025, el Juzgado 37 Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá confirmó íntegramente el fallo de primera instancia. Consideró que no se dieron recomendaciones médicas a favor de la accionante, que el diagnóstico de la actora no fue un obstáculo para trabajar ya que las incapacidades se dieron entre enero y febrero de 2024 y el examen de egreso resultó satisfactorio. Finalmente, manifestó que no se acreditaba un perjuicio irremediable[28].

Pruebas que obran en el expediente

Tabla 2: Pruebas que obran en el expediente de tutela T-10.985.760

Oficio

Archivo digital

1

Carta de despido.



Expediente digital, archivo "14\_11001408805020240028300-(2025-02-25 16-45-18)-1740519918-13.pdf".

2

Solicitudes dirigidas a la empresa y las respuestas.

Expediente digital, archivo "14\_11001408805020240028300-(2025-02-25 16-45-18)-1740519918-13.pdf". Págs. 26 y 27, y 28 a 36.

3

Historias clínicas.

Expediente digital, archivo "14\_11001408805020240028300-(2025-02-25 16-45-18)-1740519918-13.pdf". Págs. 37 a 43; 45 a 51; 58 a 61; 62 a 65; 68 a 70

4

Incapacidades médicas.

Expediente digital, archivo "14\_11001408805020240028300-(2025-02-25 16-45-18)-1740519918-13.pdf". Págs. 52; 66 a 67

5

Carta radicada a la empresa el 22 de mayo de 2024 y su contestación.

Expediente digital, archivo "14\_11001408805020240028300-(2025-02-25 16-45-18)-1740519918-13.pdf". Págs. 53 a 57.

6

Solicitud de valoración para certificado de discapacidad.

Expediente digital, archivo "14\_11001408805020240028300-(2025-02-25 16-45-18)-1740519918-13.pdf". Pág. 71.

Certificados de estudio de los hijos y documentos de identidad

Expediente digital, archivo "14\_11001408805020240028300-(2025-02-25 16-45-18)-1740519918-13.pdf". Págs. 74 a 79.

Certificados de pago de crédito y contrato de arrendamiento

Expediente digital, archivo "14\_11001408805020240028300-(2025-02-25 16-45-18)-1740519918-13.pdf". Págs. 80 a 88.

C. Expediente T-10.990.525

## Hechos

35. La señora Julia indicó que el 1 de febrero de 2012 suscribió un contrato de trabajo como empleada doméstica interna con el señor Sergio. Explicó que al finalizar cada año le solicitaban la renuncia y se establecía como fecha de ingreso los primeros 8 días del año siguiente. Indicó que el 10 de mayo de 2023 fue diagnosticada con cáncer de mama y en agosto de ese mismo año inició el ciclo de quimioterapias, por lo que residió en la casa de su empleador hasta el 21 de agosto de 2023, cuando comenzó su incapacidad. Señaló que el 18 de marzo de 2024 le realizaron una cirugía para la extracción de la masa maligna y que, en la actualidad, se encuentra en proceso de recuperación.

37. Explicó que en junio de 2024 asistió a una consulta de medicina general, en la que le

otorgaron 15 días adicionales de incapacidad. Señaló que, cuando regresó a cita con el oncólogo, este le indicó verbalmente que ya podía volver a trabajar y no le extendió la incapacidad. La actora manifestó que llamó a la esposa de su empleador para informarle de la situación, y que esta le respondió que ya tenían su reemplazo y necesitaban su renuncia para poder liquidar las prestaciones. Asimismo, indicó que dicha señora le comentó que había ido a Protección S.A., donde le informaron que debía radicar la solicitud de pensión de invalidez, por lo que debía enviarle su carta de renuncia.

38. Adujo que el 25 de septiembre de 2024 se vio obligada a renunciar y que, por esta razón, se produjo un despido indirecto al estar viciado en su consentimiento, ya que tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada.

39. Afirmó que, de conformidad con la consulta de seguimiento del 21 de noviembre de 2024, el oncólogo le diagnosticó “artralgias y mialgias limitantes, con lo cual se evidencia una sintomatología consecuente y derivado del tratamiento que sigue para repeler el cáncer”[29]. Por tanto, manifestó que en la actualidad se enfrenta a una nueva situación de salud y la remitió a consulta de medicina laboral.

40. Agregó que vivió por más de 12 años en la casa de sus empleadores en Cartagena y que nació en Momil, Córdoba, donde teme no poder continuar su tratamiento médico. Indicó que no tiene quién la apoye económicamente para cubrir los gastos derivados de su enfermedad, que se encuentra desempleada y en situación de extrema pobreza.

41. Manifestó que está en un proceso de rehabilitación y seguimiento por su enfermedad de cáncer de mama y, aunque no se hubiese calificado ninguna pérdida de capacidad laboral, sufre limitaciones y se encuentra en curso el procedimiento establecido para la evaluación ante la EPS y la Administradora de Fondo de Pensiones (en adelante AFP).

42. Por medio de apoderada, interpuso la presente acción de tutela. Consideró que se vulneraron sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida digna, al debido proceso, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, solicitó: (i) declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo; (ii) declarar que la renuncia no tiene efectos jurídicos; (iii) ordenar su reintegro hasta que se establezca la calificación para obtener la pensión de invalidez; (iv) ordenar a la AFP Protección S.A. dar celeridad al procedimiento de calificación de pérdida de capacidad laboral; y (v) ordenar a la Nueva EPS que le brinde todos los tratamientos médicos necesarios[30].

#### Trámite procesal

43. Mediante auto del 27 de noviembre de 2024, el Juzgado 50 Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Bogotá avocó conocimiento de la acción de tutela, negó la medida provisional solicitada por la actora y corrió traslado al particular accionado, a la Nueva EPS y a la AFP Protección S.A. Adicionalmente, vinculó al Ministerio del Trabajo[31].

#### Respuestas de las accionadas y vinculadas

44. Sergio contestó la acción de tutela por medio de apoderado. Indicó que entre las partes se ejecutaron contratos de trabajo verbales a partir de junio de 2012, que todos iniciaron dentro de los primeros días de enero y finalizaron a finales de diciembre, con excepción del último que finalizó el 30 de septiembre de 2024 por renuncia. Señaló que, si bien es cierto que la actora fue diagnosticada en 2023, no les consta que se haya practicado una intervención quirúrgica. Explicó que su cónyuge nunca le solicitó la renuncia a la accionante. Manifestó que desconoce el procedimiento adelantado ante la AFP Protección S.A. y

consideró que la actora no presentaba limitaciones al momento de la terminación del último contrato[32].

45. La Nueva EPS señaló que la accionante se encuentra afiliada al régimen contributivo, tiene acceso a la prestación de servicios de salud y que no ha negado los servicios médicos que ha requerido[33].

46. La AFP Protección S.A manifestó que las pretensiones no se encuentran vinculadas con la entidad. Asimismo, indicó que no hay ninguna solicitud de la accionante pendiente de gestión. Por esta razón, solicitó que se desvincule de la acción de tutela[34].

#### Sentencias objeto de revisión

47. Sentencia de primera instancia. En sentencia del 15 de enero de 2025, el Juzgado 11 Civil Municipal de Cartagena declaró improcedente el amparo por no cumplir con el requisito de subsidiariedad. Consideró que los elementos de prueba allegados al proceso no eran suficientes para probar lo afirmado por las partes. De otro lado, frente a la pretensión en contra de Protección S.A, indicó que no se demostró que la entidad haya vulnerado los derechos de la actora. Finalmente, sobre la pretensión en contra de la Nueva EPS adujo que la entidad no ha negado el acceso a los servicios de salud de la afiliada[35].

48. Impugnación. La accionante indicó que Protección S.A confirmó el recibo de los documentos para el estudio del grado de invalidez, pero nunca obtuvo respuesta y no hay evidencia de haber sido notificada del concepto de recuperación. Consideró que con las capturas de pantalla aportadas se prueba que le pidieron la renuncia[36].

49. Sentencia de segunda instancia. En sentencia del 17 de febrero de 2025, el Juzgado

Octavo Civil del Circuito de Cartagena modificó el fallo de primera instancia en el sentido de declarar improcedente el amparo frente a las pretensiones en contra de Protección S.A y los particulares accionados. De otro lado, concedió el amparo de los derechos a la salud y vida digna en contra de la Nueva EPS y, en consecuencia, le ordenó a la entidad que autorice y programe la consulta de primera vez por especialista en medicina del trabajo a favor de la accionante. Sobre la pretensión en contra de la AFP Protección S.A. manifestó que el concepto de rehabilitación se envió a la dirección del empleador[37].

## Pruebas que obran en el expediente

Tabla 3. Pruebas que obran en el expediente de tutela T-10.990.525

Oficio

Archivo digital

1

Copia de cedula de ciudadanía accionante.

Expediente digital, archivo “01DEMANDA.pdf”.

2

Historia Clínica de atención oncológica e informe de situación actual

Expediente digital, archivo “01DEMANDA.pdf”.

3

Historia laboral expedida por Protección S.A,

Expediente digital, archivo “01DEMANDA.pdf”.

4

Incapacidades médicas ofrecidas y sin pago.

Expediente digital, archivo “01DEMANDA.pdf”.

5

Archivo PDF con mensajes de texto de su empleador.

Expediente digital, archivo “01DEMANDA.pdf”.

6

Liquidación de prestaciones sociales de su empleador.

Expediente digital, archivo “01DEMANDA.pdf”.

7

Consulta SISPRO.

8

Poder, tarjeta profesional y cédula de apoderada

Expediente digital, archivo “01DEMANDA.pdf”.

9

Carta de renuncia.

Expediente digital, archivo “05CONTESTACION.pdf”.

Trámite ante la Corte Constitucional

50. Mediante auto del 29 de abril de 2025, la Sala de Selección de Tutelas Número

Cuatro[38] seleccionó el expediente para su revisión. Según el sorteo realizado, el asunto se repartió a este despacho para su trámite y fallo.

51. Mediante auto del 26 de mayo de 2025[39], el magistrado ponente decretó pruebas tendientes a obtener información relacionada, entre otras cosas, con: (i) la situación socioeconómica de las accionantes; (ii) si han iniciado procesos ante la jurisdicción ordinaria; (iii) el conocimiento del historial médico de las accionantes y (iv) las condiciones del contrato suscrito y de la desvinculación laboral. Asimismo, se vinculó a la EPS Familiar de Colombia, dado que, al verificar la base de datos de la Adres, se evidenció que la señora Julia[40] se encuentra afiliada a dicha entidad.

52. En virtud de este decreto probatorio se recibieron las siguientes intervenciones de los sujetos procesales:

Tabla 4. Respuestas en sede de revisión expediente T-10.984.948

Interviniente

Contenido de la intervención

Comfenalco Valle EPS[41]

Por medio de escrito del 3 de junio de 2025, la EPS Comfenalco Valle remitió el historial de incapacidades de la señora Paula, las cuales se relacionan así: (i) 14 al 16 de diciembre de 2023 - inicial-; (ii) 19 al 21 de diciembre de 2023 -prórroga-; (iii) 8 al 22 de febrero de 2024 -inicial-; (iv) 23 de febrero al 8 de marzo de 2024 - prórroga-; (v) 12 al 21 de marzo de 2024 - prórroga-; (vi) 21 al 25 de junio de 2024 - individual-; (vii) 27 de agosto al 10 de septiembre de 2024 - individual-; y (viii) 14 al 28 de septiembre de 2024. - individual-. Además, indicó que había solicitado la historia clínica a la Clínica Nueva porque la EPS no se encuentra facultada para custodiar dicho documento.



Tabla 5. Respuestas en sede de revisión expediente T-10.985.760

Interviniente

Contenido de la intervención

Unidrogas S.A.S[42]

Por medio de correo electrónico del 4 de junio de 2025, la entidad Unidrogas S.A.S manifestó que: (i) no se informó a la compañía que la accionante tuviera alguna enfermedad o recomendación médica que la hiciera beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada. Adicionalmente, indicó que la certificación de discapacidad fue posterior a la terminación del contrato; (ii) la accionante presentó incapacidades temporales por enfermedad de origen común y nunca se aportó su historia clínica a la entidad; y (iii) se desvinculó a la señora Sara de la empresa por su bajo desempeño laboral y sus actitudes hacia el empleador, pues no seguía instrucciones. En consecuencia, indicó que el 17 de septiembre de 2024 dio por terminado unilateralmente el contrato, pagó la liquidación por una suma de \$6.375.560 y la indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo a término fijo[43].

Famisanar EPS[44]

Mediante oficio del 17 de junio de 2025, la entidad señaló que la accionante se encuentra en estado de afiliación activo y tiene pleno acceso a los servicios de salud. Asimismo, adjuntó el certificado de incapacidades entre el primero de marzo de 2023 y el 16 de septiembre de 2024, y precisó que estas no fueron continuas. Finalmente, indicó que ha cumplido con su obligación de prestación de servicios de salud para la accionante.

Tabla 6. Respuestas en sede de revisión expediente T-10.990.525

Interviniente

## Contenido de la intervención

En correo del 5 de junio de 2025, la señora Julia, por medio de apoderada, dio respuesta al auto de pruebas e informó que:

(i) No recibe ingresos propios, dado que su enfermedad le impide trabajar. Indicó que los ingresos de su hogar ascienden a \$500.000, que corresponde al salario de una de sus hijas. Señaló que en mayo de 2025 su otra hija sufrió un accidente de tránsito y no se ha recuperado para poder trabajar. Explicó que los gastos mensuales de su hogar son de \$800.000 y que recibe ayuda en especie de alimentos y elementos de aseo de algunos familiares.

(ii) Vive con sus padres en la casa de ellos en Momil y con sus dos hijas, de 22 y 19 años.

(iii) Tiene dolores constantes en las articulaciones, para lo cual le habían ordenado una resonancia que no se materializó porque actualmente no recibe atención en salud. Por ello, presentó incidente de desacato de la orden del juez de segunda instancia, pero este fue archivado por parte del juzgado. Señaló que la Nueva EPS no continuó con su tratamiento.

(iv) Recibe ayuda de sus padres que están clasificados en el Sisbén y se encuentran vinculados a los programas de adulto mayor, por lo cual reciben una ayuda mensual de \$80.000 cada uno. También recibe ayuda de su hija menor, que no pudo seguir su carrera técnica por laborar como mesera.

(v) No ha presentado demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral.

(vi) Aun no le han programado la cita con el especialista en medicina del trabajo por no estar afiliada a la entidad. La Nueva EPS le respondió que se encontraban ante la imposibilidad material de acatar la orden porque no era afiliada, y solo hasta mayo fue afiliada a la EPS Familiar de Colombia.

Sergio[46]

Por medio de escrito del 4 de junio de 2025, el señor Sergio dio respuesta al auto de pruebas en los siguientes términos:

(i) Indicó que, en marzo de 2024, la accionante presentó dos incapacidades médicas, cada una por 15 días, debido a un problema de salud y a una cirugía por cáncer de mama. Señaló que, desde esa fecha y hasta la terminación de su contrato de trabajo el 30 de septiembre de 2024, la actora no volvió a presentar incapacidades. Resaltó que, desde marzo de 2024, nunca fue notificado por parte de la accionante ni por la Nueva EPS sobre recomendaciones médicas o la imposibilidad de continuar prestando los servicios.

(ii) Señaló que el último contrato de trabajo celebrado con la actora finalizó debido a la renuncia libre y voluntaria que esta presentó el 24 de septiembre de 2024, la cual se hizo efectiva el 30 del mismo mes. Explicó que, al analizar el escrito de renuncia, se evidencia que la decisión de la demandante fue personal. Consideró que las afirmaciones de la actora resultan contradictorias, dado que en la carta le agradeció al accionado por la oportunidad brindada. Por ello, considera que no existió acto discriminatorio por su parte.

(iii) Finalmente, señaló que pagó la liquidación a la actora por una suma de \$2.326.089[47].

Protección S.A.[48]

En respuesta del 3 de junio de 2024, Protección S.A. informó que:

(i) El concepto de rehabilitación favorable fue remitido a la entidad por parte de la Nueva EPS el 26 de diciembre de 2023.

(iii) Actualmente la accionante se encuentra en tratamiento y no cuenta con diagnósticos definitivos, pues solo hasta el día 540 de incapacidad se podrá establecer si procede la calificación de pérdida de capacidad laboral.

(iv) La entidad no ha sido notificada de algún concepto desfavorable que permita la calificación inmediata de PCL. En consecuencia, señaló que continuará pagando las incapacidades hasta el día 540. Finalmente, indicó que no hay solicitudes de la accionante pendientes de gestión.

(v) Las incapacidades que ha pagado Protección S.A. a la accionante son las siguientes[50]: (i) 12 de febrero al 19 de marzo de 2024; (ii) 20 de marzo al 1 de abril de 2024; (iii) 2 al 12 de abril de 2024; (iv) 13 de abril al 15 de mayo de 2024; y (v) 18 de mayo al 1 de junio de 2024 (para el 12 de febrero de 2024 la accionante cumplió los 180 días de incapacidad).

La Nueva EPS[51]

El 13 de junio de 2024, la entidad envió el certificado de incapacidades entre el 23 de agosto de 2023 hasta el 27 de agosto de 2024. Asimismo, informó que:

(i) Se reportó novedad de retiro de la accionante como dependiente de su empleador Sergio el 30 de septiembre de 2024.

(ii) Para el 1 de junio de 2024 se registraban 277 días de incapacidad continua. Sin embargo, presentó interrupción de prórroga por la incapacidad del 6 de junio de 2024 que fue devuelta en el proceso de transcripción.

(iii) Sobre la prestación del servicio de medicina del trabajo indicó que la actora realizó la solicitud el 22 de noviembre de 2024. Explicó que se analizó el caso y se encontró que la actora contaba con concepto de rehabilitación favorable del 26 de diciembre de 2023. Que a la fecha de la solicitud la usuaria se encontraba sin incapacidades desde el 27 de agosto de 2024, por lo que se presumía que se encontraba reintegrada laboralmente. En consecuencia, dio respuesta a la usuaria el 15 de enero de 2025 a través de correo electrónico, donde se le solicitó ampliación de información relacionada con la patología objeto de la remisión para determinar de manera objetiva el tipo de acompañamiento que requería. Sin embargo, indicó que hasta la fecha de traslado a la EPS Familiar de Colombia que ocurrió el 30 de abril de 2025, no se evidenció radicación de la información solicitada, por lo cual no se pudo dar continuidad a la solicitud de valoración.

53. Las demás partes guardaron silencio.

## II. CONSIDERACIONES

### Competencia

54. Esta Sala es competente para revisar el fallo en 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 Ley 2591 de 1991.

Delimitación del problema jurídico y metodología de la decisión

55. Con base en los antecedentes descritos y la información allegada, procede la Sala a verificar el cumplimiento de los requisitos de procedencia en cada caso particular y resolver los siguientes problemas jurídicos:

56. En primer lugar, le corresponde a la Sala resolver el siguiente problema jurídico:

¿Los empleadores de las accionantes vulneraron sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y al mínimo vital, al desvincularlas de sus cargos, ya sea de manera directa o mediante renuncia inducida, sin autorización del inspector del trabajo, pese a que habían presentado múltiples incapacidades antes del despido o se encontraban en tratamiento médico por sus diagnósticos?

57. Adicionalmente, en el expediente T-10.990.525, le corresponde a la Sala resolver el siguiente problema jurídico:

¿Vulneraron la Nueva EPS y Protección S.A. los derechos a la salud y a la seguridad social de la señora Julia al no garantizar la valoración por medicina laboral requerida para una eventual calificación de pérdida de capacidad laboral?

58. Para responder los problemas jurídicos planteados, la Corte: (i) precisará en qué consiste la garantía a la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por razones de salud; (ii) determinará el alcance de la figura de renuncia inducida en casos de trabajadores que gozan del fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud; (iii) desarrollará el derecho a la calificación de pérdida de capacidad laboral y el principio de continuidad del derecho a la salud. Finalmente, (iv) abordará los casos concretos.

Garantía a la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por razones de salud

59. El inciso tercero del artículo 13 constitucional impone al Estado la obligación de promover las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para las personas que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta. En desarrollo de este mandato, se ha establecido la garantía a la estabilidad laboral reforzada, orientada a proteger a quienes son susceptibles de ser discriminados en el ámbito laboral, la cual se concreta en la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos de que exista una justificación no relacionada con su condición de vulnerabilidad[52].

60. Esta garantía también ha sido reconocida en instrumentos internacionales como el artículo 6 del Convenio 158 de la OIT[53] y la Observación 18 del Comité de Derechos Humanos[54]. Finalmente, se encuentra prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997[55], en el cual se indica que “ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo (...) quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto (...), tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás

prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar”.

61. A través de múltiples pronunciamientos de salas de revisión[56], la Corte ha reconocido que este derecho está compuesto principalmente por cuatro garantías: (i) la ineficacia del despido cuya causa sea la condición de salud del trabajador; (ii) el derecho a permanecer en el empleo hasta que se configure una causa objetiva que justifique la desvinculación laboral; (iii) el deber del empleador de solicitar autorización de la oficina de trabajo[57] para dar por terminado el contrato laboral de quien goza de estabilidad laboral reforzada; y (iv) la presunción de despido discriminatorio, según la cual se asume que la desvinculación laboral ocurrió a causa del estado de salud del trabajador y corresponde al empleador demostrar que el despido tuvo su origen en una justa causa o una causa objetiva. Estas garantías son aplicables a cualquier tipo de contrato o modalidad de vinculación laboral[58].

62. Esta Corporación ha explicado que, para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de la estabilidad laboral reforzada no es necesaria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral[59]. Asimismo, ha señalado que dicha protección depende de tres supuestos, los cuales se presentarán a continuación en un cuadro, con base en las consideraciones de la Sentencia SU-087 de 2022[60]. En relación con el primero y el segundo requisito, también se indicarán algunos de los eventos que permiten acreditarlos:

Tabla 7. Requisitos para que se active el fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud

Requisito

Explicación

El trabajador se encuentra en una condición de debilidad manifiesta

Consiste en establecer que el trabajador realmente tiene una condición de salud que le



impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus funciones. Aunque esto se debe valorar en el caso concreto, la Corte ha precisado algunos eventos que permiten acreditarlo:

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

(ii) existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral; o

(iii) se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.

La condición de debilidad manifiesta fue conocida por el empleador antes del despido

El conocimiento del empleador se acredita cuando, entre otros:

(i) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria;

(ii) el empleador tramitó incapacidades médicas y, después del periodo de incapacidad, el trabajador solicitó permisos para asistir a citas médicas y debe cumplir con recomendaciones de medicina laboral;

(iii) el trabajador es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días por una enfermedad que hizo necesario asistir a diferentes citas durante la relación laboral;

(iv) los indicios probatorios evidencian que durante la vigencia de la vinculación laboral el trabajador tuvo que recibir frecuentemente atención en salud, presentó incapacidades médicas y afirma que le informó a su empleador sobre su condición de salud.

No existe una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación

La Corte ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es absoluto, dado que el empleador puede desvirtuar la presunción de despido discriminatorio a través del procedimiento que la ley establece para tal fin. De esta manera, exigir al empleador acudir a la autoridad laboral para efectos de obtener el permiso de despido de un trabajador que se encuentra en una situación de debilidad manifiesta por razones de salud busca establecer si existe una causa objetiva para la terminación de la relación laboral. En caso de que no se cumpla esta carga operará la presunción de despido discriminatorio, lo que implica asumir que la desvinculación tuvo lugar por el deterioro en el estado de salud del trabajador.

63. Ahora bien, si se comprueba la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada de una persona en situación de debilidad manifiesta por su estado de salud, la autoridad judicial que conozca del asunto debe, en principio, reconocer en favor del trabajador: (i) la ineficacia del despido, que conlleva el pago de todas las acreencias laborales y prestaciones sociales dejadas de percibir, y el pago de los aportes de seguridad social a que haya lugar; (ii) el derecho al reintegro; (iii) la capacitación para el desempeño del nuevo cargo y (iv) el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997[61].

64. Respecto a la orden de reintegro, en la Sentencia T-195 de 2022 se precisó que, primero, este solo procede si al momento de proferirse la sentencia, el accionante aun lo desea;

segundo, el trabajador debe ser reubicado en un cargo que sea compatible con su condición médica y que no empeore su estado de salud; tercero, el juez debe evaluar en cada caso si la reubicación es posible con base en las funciones que desempeñaba el accionante, la naturaleza jurídica del empleador y si sus condiciones le permiten efectuar movimiento de personal; y cuarto, si la reubicación del trabajador realmente excede las capacidades del empleador, este debe informar al accionante dicha situación y permitirle proponer soluciones razonables.

65. En conclusión, el marco constitucional, legal e internacional ha consolidado una protección para las personas que, por razones de salud, se encuentran en situaciones de vulnerabilidad en el ámbito laboral. Esta protección se manifiesta en la presunción de despido discriminatorio, en la exigencia de autorización previa por parte de la autoridad laboral y en la obligación del empleador de adoptar medidas de permanencia del puesto de trabajo. El incumplimiento de estos deberes implica una serie de consecuencias jurídicas orientadas a restablecer los derechos del trabajador. La Corte ha reconocido que esta protección también se extiende a situaciones en las que no media un despido directo, sino que se configura la desvinculación laboral por vías indirectas, como la renuncia inducida o el despido indirecto. A continuación, se expondrá el alcance de la figura de la renuncia inducida en estos escenarios.

Alcance de la figura de renuncia inducida en casos de trabajadores que gozan del fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud

66. La renuncia es una de las formas de terminación del contrato de trabajo y consiste en la manifestación libre y voluntaria del trabajador, expresada sin ningún tipo de presión, para que pueda producir efectos jurídicos[62].

67. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que la renuncia

no es un acto sugerido, inducido, ni mucho menos provocado por una persona distinta a su autor[63]. Asimismo, ha explicado que la renuncia inducida es aquella decisión que en apariencia es libre y espontánea, pero en la práctica estuvo viciada en su consentimiento. Por tanto, en este evento, aunque no se exige que se expongan los motivos que conducen a renunciar al momento de terminar la relación laboral, como ocurre en el despido indirecto, sí corresponde a la parte que la alega demostrar que su voluntad estuvo viciada por la conducta asumida por el empleador[64].

68. De manera similar, esta Corporación ha indicado que “la renuncia del trabajador es otro modo previsto por la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo de su voluntad para terminar el contrato”[65]. Es decir, debe estar libre de toda coacción o inducción por parte del empleador porque ello conllevaría a su ineficacia jurídica[66].

69. Por esta razón, cuando los elementos probatorios permitan evidenciar que la decisión de renuncia fue tomada como consecuencia de una presión ejercida por el empleador, esto es, que la voluntad del trabajador se vio limitada a tal punto que no hubo libertad en la decisión, se deben proteger, a través de la acción de tutela, los derechos que resulten vulnerados[67].

70. En ese sentido, la jurisprudencia constitucional ha determinado que, en estos casos, la Corte debe conceder un amparo definitivo y ordenar el reintegro del trabajador, así como el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la desvinculación[68]. Así, es posible concluir que un trabajador beneficiario de la estabilidad laboral reforzada puede terminar su contrato de trabajo a través de una renuncia a su empleo. Sin embargo, este acto debe ser espontáneo, libre de coacción y producto de la voluntad del trabajador. De lo contrario, se debe declarar nulo el acto de renuncia[69].

71. Cuando no se cumplen con las características mencionadas, se está ante una renuncia obligada, inducida e involuntaria y, en consecuencia, se activa la presunción de despido discriminatorio aplicable a las desvinculaciones laborales de una persona con un fuero a la estabilidad laboral reforzada que se produce sin que haya una autorización del Ministerio del Trabajo[70].

72. A continuación, se presenta el cuadro en el que esta Corporación, en la Sentencia T-045 de 2025, sintetizó los tipos de medidas de protección adoptadas por la Corte en estos casos, con base en la evidencia sobre si la terminación de la relación laboral fue imputable al empleador:

Tabla 8. Medidas de protección[71]

Situación fáctica

Remedio judicial adoptado

No es posible establecer que el acto de renuncia sea imputable al empleador.

La Corte declara la improcedencia de la acción para que la controversia sea definida por el juez ordinario.

Existen dudas respecto a la libertad y espontaneidad con que el accionante hizo manifiesta su renuncia.

Está demostrado que el acto de renuncia no fue espontáneo, libre de coacción y producto de la voluntad del trabajador.

La Corte concede un amparo definitivo y ordena el reintegro del trabajador, así como el pago de los salarios y todas sus prestaciones sociales dejadas de percibir desde la desvinculación.

73. De esta manera, la jurisprudencia constitucional ha sido enfática en señalar que la renuncia como forma de terminación del contrato de trabajo solo produce efectos jurídicos cuando se trata de la expresión libre, voluntaria y espontánea del trabajador. Cuando se evidencia que esta decisión estuvo viciada por actos del empleador, se configura una renuncia inducida que carece de validez jurídica. En estos casos, se deben proteger los derechos fundamentales comprometidos, particularmente cuando se trata de trabajadores amparados por la estabilidad laboral reforzada.

74. Por otra parte, uno de los casos objeto de análisis plantea un escenario en el que resulta relevante desarrollar el contenido y alcance del derecho a la calificación de pérdida de capacidad laboral. Por ello, a continuación, se abordará el contenido y alcance de este derecho.

Derecho a la calificación de la pérdida de capacidad laboral y el principio de continuidad del derecho a la salud

75. La calificación de la pérdida de capacidad laboral constituye una herramienta fundamental para garantizar derechos esenciales como la salud, la seguridad social, el mínimo vital y la vida digna del trabajador[72]. Esta Corporación ha señalado que este procedimiento tiene una doble dimensión: médica, porque permite establecer la enfermedad o condición de salud y su origen; y económica, porque es determinante para acceder a prestaciones del sistema de seguridad social, como la pensión de invalidez[73]. Por ello, el derecho a la calificación de pérdida de capacidad laboral se vulnera si las entidades obligadas se niegan a valorar o a actualizar la información de salud del afiliado, o si incurren en demoras injustificadas en el trámite[74].

76. El artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 142 del Decreto 019 de 2012, establece que “corresponde al Instituto de Seguros Sociales, a la Administradora

Colombiana de Pensiones, a las Administradoras de Riesgos Profesionales, a las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, y a las Entidades Promotoras de Salud EPS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias”[75].

77. El proceso para que una persona acceda a un dictamen de pérdida de capacidad laboral puede variar de acuerdo al modo en que se genera el estado de invalidez, por ejemplo, cuando el hecho generador del estado de invalidez es la enfermedad común que ha dado lugar a incapacidades temporales, la EPS deberá expedir un concepto de rehabilitación –favorable o desfavorable– antes del día 120 de incapacidad. Una vez tenga dicho concepto la EPS deberá enviarlo antes del día 150 de incapacidad, a la AFP a la que se encuentre afiliado el trabajador[76]. Si el concepto de rehabilitación es favorable, las AFP podrán postergar el trámite de calificación de PCL hasta por un término máximo de 360 días calendario, adicionales a los primeros 180 días de incapacidad temporal reconocida por la EPS. Durante este tiempo, la AFP debe pagar al afiliado un subsidio equivalente a la incapacidad que venía disfrutando. De otro modo, cuando el concepto de rehabilitación es desfavorable lo que procede es que la AFP realice la respectiva calificación de la PCL[77].

78. Por su parte, el artículo 49 de la Constitución Política consagra la salud como un servicio público en cabeza del Estado. En desarrollo de ese precepto constitucional, esta Corporación ha sostenido que la salud tiene una doble connotación. En primer lugar, es un derecho fundamental, el cual atiende a los principios de continuidad, integralidad e igualdad y, cuyo ámbito de protección comprende (i) acceder a los servicios y tecnologías de salud que garanticen una atención integral; (ii) recibir prestaciones de salud en las condiciones y términos consagrados en la ley; (iii) acceder oportunamente a los servicios, tecnologías y medicamentos que sean necesarios, y (iv) a que, durante todo el proceso de la enfermedad, la asistencia sea prestada por trabajadores de la salud capacitados. En segundo lugar, también se trata de un servicio público esencial, el cual debe atender a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad[78].

79. En relación con el principio de continuidad, la Corte ha establecido que toda persona tiene derecho a que la atención en salud iniciada no se interrumpa de forma súbita antes de su recuperación o estabilización[79]. De conformidad con el artículo 6 de la Ley 1751 de 2015, los servicios de salud deben prestarse de manera continua, sin interrupciones motivadas por razones administrativas o económicas[80]. Por tanto, una vez se ha iniciado un tratamiento o procedimiento médico, este no puede ser suspendido injustificadamente. Finalmente, la continuidad, estrechamente vinculada con la atención integral, implica que la atención en salud no puede ser suspendida ni retrasada por motivos administrativos, pues su finalidad es la recuperación y estabilización del paciente[81].

80. En conclusión, la garantía del derecho a la salud y de calificación de pérdida de capacidad laboral se encuentran relacionados. Esta calificación no solo permite el acceso a prestaciones económicas, sino que también constituye un componente esencial con una dimensión médica, al contribuir a la valoración y actualización del estado de salud del paciente. Por ello, cualquier interrupción en la atención en salud o en el trámite de calificación, ya sea por razones administrativas o por falta de coordinación entre entidades, representa una barrera para el ejercicio de ambos derechos. En consecuencia, las entidades del sistema deben actuar de manera articulada para garantizar una protección efectiva y oportuna a quienes cuentan con diagnósticos en salud que pueden comprometer su capacidad laboral. Con fundamento en estas consideraciones esta Sala analizará el caso concreto.

#### Solución de los casos concretos

#### Análisis de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela

81. Con relación a cada una de las solicitudes de tutela, la Sala constata lo siguiente:



## Tabla 9. Requisitos de procedencia

### Requisito

#### Acreditación en el caso concreto

#### Legitimación por activa

El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales. En igual sentido, la jurisprudencia constitucional ha establecido que este requisito se acredita con su ejercicio: (i) directo por parte de la persona titular de los derechos invocados; (ii) por medio de los representantes legales; y (iii) a través de apoderado judicial. Igualmente es posible (iv) demostrando las condiciones que hacen procedente la agencia oficiosa.

Las accionantes Paula (T-10.984.958) y Sara (T-10.985.760) presentaron la acción de tutela en nombre propio.

Julia (T-10.990.525) presentó la acción de tutela por medio de apoderada judicial. Para ello, aportó poder especial[82] en el que se precisó que fue otorgado para presentar acción de tutela.

#### Legitimación por pasiva

El 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[83].

El artículo 5 del Decreto 2591 de 1991 señala que la acción de tutela procede de manera excepcional en contra de particulares si: (i) están encargados de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o (iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación respecto a este. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el estado de subordinación se presenta en aquellas situaciones en las que el sujeto se encuentra sometido a “órdenes proferidas por quienes, en razón de sus calidades, tienen la competencia para impartirlas”[84] y se manifiesta principalmente entre trabajadores y empleadores, o estudiantes y profesores[85].

La Sociedad de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Buenaventura S.A. E.S.P (T-10.984.958) es una empresa de servicios públicos mixta, organizada como una sociedad por acciones simplificada, y encargada de la prestación de un servicio público. Adicionalmente, en su calidad de empleadora de la actora, esta se encontraba frente a la empresa en una situación de subordinación.

La Unión de Droguistas Unidrogas S.A.S. (T-10.985.760) es una sociedad por acciones simplificada de naturaleza privada que fungió como empleadora de Sara. En consecuencia, esta se encontraba en una relación de subordinación frente a dicha empresa, la cual sería responsable del presunto despido discriminatorio en su contra.

El señor Sergio (T-10.990.525) era el empleador de Julia bajo una situación de subordinación y, por ende, es el presunto responsable de la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante.

De otro lado, conforme al artículo 4 de la Ley 100 de 1993, las entidades públicas o privadas pueden prestar el servicio público de seguridad social. Protección S.A. (T-10.990.525), como entidad privada, administra los recursos del sistema general de seguridad social en pensiones y cesantías, por lo que actúa como un particular que presta

un servicio público. Además, de conformidad con el artículo 41 de la misma ley, corresponde a las Administradoras de Fondos de Pensiones determinar, en una primera oportunidad, la pérdida de capacidad laboral. Por esta razón, Protección S.A. es la entidad señalada como presunta responsable de no dar trámite al procedimiento de calificación de PCL de la accionante. En consecuencia, se encuentra satisfecho el requisito de legitimación en la causa por pasiva frente a esta entidad.

Igualmente, la Nueva EPS (T-10.990.525) es la entidad promotora de salud a la que se encontraba afiliada la accionante y de la que se predicaba una omisión en la prestación de los servicios de salud. Además, fue la entidad a la que, en segunda instancia, se le ordenó garantizar la cita médica con medicina del trabajo para la actora. Actualmente, la accionante ya no está afiliada a esta EPS, sino a la EPS Familiar de Colombia, en el régimen subsidiado. Por esta razón, ambas entidades se encuentran legitimadas en la causa por pasiva, en la medida que, eventualmente, podrían estar llamadas a responder por la presunta vulneración del derecho a la salud de la actora.

Finalmente, en los trámites de instancia de los tres expedientes, los juzgados vincularon a las siguientes entidades: Comfenalco Valle EPS, Ministerio del Trabajo, Clínica Cafam, Secretaría Distrital de Salud, Adres y Famisanar EPS. Sin embargo, la Sala concluye que no se acredita la legitimación en la causa por pasiva de dichas entidades, toda vez que las accionantes no les atribuyen ninguna conducta que haya vulnerado sus derechos, ni participaron en el trámite que culminó con la terminación de los vínculos laborales. En cuanto a las entidades encargadas de la prestación del servicio de salud, conforme al numeral 2 del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, tampoco se les puede atribuir responsabilidad por los hechos invocados por las accionantes. Del análisis de los expedientes no se advierte que alguna de estas entidades haya incumplido sus deberes legales en relación con la prestación del servicio de salud.

Inmediatez

Como la acción de tutela es un mecanismo para la protección inmediata y efectiva de los

derechos fundamentales, esta se debe promover en un plazo prudente y razonable respecto del momento en el que presuntamente se causa la vulneración, teniendo en cuenta las particularidades de cada caso[86].

Paula (T-10.984.958): la comunicación del despido ocurrió el 28 de diciembre de 2024 y la acción de tutela la presentó el 13 de enero de 2025.

Sara (T-10.985.760): el 17 de septiembre de 2024 la accionada le entregó la carta de terminación del contrato a la actora y el 27 de noviembre de 2024 promovió la acción de tutela.

Julia (T-10.990.525): la acción de tutela se presentó el 21 de enero de 2025, luego de haber sido presuntamente inducida a terminar unilateralmente su vínculo laboral el 25 de septiembre de 2024.

Por lo anterior, las acciones de tutela fueron presentadas en un tiempo razonable.

### Subsidiariedad

Según el artículo 86 constitucional cualquier persona puede acudir a la acción de tutela para solicitar el amparo de sus derechos fundamentales cuando no cuente con otro mecanismo de defensa judicial o ante su existencia, este no resulte idóneo ni eficaz.

En principio, la acción de tutela es improcedente cuando con ella se persigue el reclamo de los derechos o acreencias laborales. Para ello, el ordenamiento jurídico ha dispuesto mecanismos como el proceso ordinario laboral[87] o los medios de control ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo[88], dependiendo del caso. Por lo anterior, y

dado que la estabilidad laboral reforzada es una garantía de naturaleza laboral, en general la acción de tutela no es procedente para adelantar pretensiones relacionadas con este derecho[89]. Sin embargo, el juez constitucional debe analizar las circunstancias específicas del caso concreto para definir si los medios ordinarios de defensa judicial resultan idóneos y eficaces[90].

Esta Corporación ha reconocido que los mecanismos ordinarios de defensa judicial carecen de eficacia cuando quien solicita la protección de sus derechos a la estabilidad laboral reforzada y/o a la calificación de pérdida de capacidad laboral se encuentra en situación de debilidad manifiesta y su mínimo vital está en riesgo[91]. En esos casos resulta desproporcionado exigirle al accionante que acuda a un proceso judicial ordinario, pues este no le ofrece una protección efectiva ni oportuna y podría agravar la vulneración de sus derechos fundamentales[92].

La señora Paula (T-10.984.958) es sujeto de especial protección constitucional, en tanto es una persona adulta mayor de 64 años[93] y se encuentra en situación de debilidad manifiesta debido a un diagnóstico de insuficiencia venosa bilateral, condición por la cual fue incapacitada en varios momentos. Además, recibió recomendaciones médicas al momento de determinarse su reintegro laboral a inicios de diciembre de 2024.

Sobre el riesgo de su mínimo vital, se tiene que la accionante: (i) se encuentra registrada en el grupo C6 del Sisbén, que corresponde a la categoría de vulnerable; y (ii) figura en la base de datos de la ADRES como afiliada al régimen subsidiado, vinculada a la EPS Comfenalco Valle de la Gente, en calidad de “cabeza de familia”. Estas circunstancias evidencian que actualmente se encuentra desempleada, situación que representa un riesgo para la satisfacción de su derecho al mínimo vital, lo que torna ineficaz el mecanismo ordinario para la protección de sus derechos.

Adicionalmente, la Sala advierte que, en su contestación, la empresa accionada indicó

haber pagado a la actora, mediante la Resolución No. 2023 010 del 24 de enero de 2023, una suma de \$501.800.000. No obstante, en el auto de pruebas se le solicitó aportar dicha resolución, pero no dio respuesta ni informó cuál fue el valor exacto pagado a la actora por concepto de liquidación. Por estas razones, la entidad accionada no logró desvirtuar la afectación al mínimo vital de la actora, a la luz de sus circunstancias particulares, motivo por el cual procede el amparo como mecanismo definitivo.

Sara (T-10.985.760) se encuentra en situación de debilidad manifiesta y requiere una protección urgente de sus derechos fundamentales. Esto se debe a los siguientes motivos:

(i) Fue diagnosticada con “pénfigo vulgar”, una enfermedad autoinmune, y, en razón de ello, la Secretaría Distrital de Salud le expidió un certificado de discapacidad el 16 de octubre de 2024;

(ii) En el escrito de tutela indicó que no es madre cabeza de familia, pero que su pareja no cuenta con un empleo que le permita asumir los gastos de sus tres hijos menores de edad, así como los costos médicos derivados de su enfermedad. Señaló que su núcleo familiar está conformado por ella, su cónyuge y sus tres hijos, quienes actualmente se encuentran en edad escolar. Indicó que los gastos mensuales de su hogar ascienden a \$2.550.000, distribuidos de la siguiente manera: educación (\$300.000), servicios públicos (\$265.000), alimentación (\$550.000), recreación de los hijos (\$200.000), arriendo (\$1.100.000) y la cuota mensual de un crédito (\$135.954);

(iii) Finalmente, Unidrogas S.A.S. señaló que el 16 de septiembre de 2024 pagó a la actora una liquidación por la suma de \$6.375.560. No obstante, han transcurrido nueve meses desde dicho pago, y, considerando la composición del núcleo familiar de la actora, dicho monto no resulta suficiente para atender sus necesidades básicas.

Ante estas circunstancias, es evidente que la accionante se encuentra en una situación de vulnerabilidad. Su diagnóstico médico, sumado a las dificultades de obtener ingresos para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, la ubican en una situación de debilidad manifiesta, respecto de la cual la acción de tutela se presenta como el mecanismo idóneo y eficaz para asegurar la protección inmediata de sus derechos fundamentales y, en consecuencia, desplaza los medios ordinarios.

Finalmente, el medio de defensa ante la jurisdicción ordinaria laboral carece de eficacia debido a que la señora Julia (T-10.990.525):

(i) Fue diagnosticada con cáncer de mama y actualmente se encuentra en proceso de rehabilitación y seguimiento por dicha enfermedad. En la historia clínica aportada por la Nueva EPS en sede de revisión, consta que el 13 de diciembre de 2024 asistió a una cita médica en la que se registró que culminó 15 sesiones de radioterapia y actualmente se encuentra en tratamiento con tamoxifeno. Asimismo, en los anexos aportados se evidencia que el 21 de noviembre de 2024 fue diagnosticada con “artralgias y mialgias limitantes”, la cual es una sintomatología derivada del tratamiento para el cáncer de mama.

(ii) Estuvo vinculada a la Nueva EPS en calidad de cotizante hasta el 30 de abril de 2025, cuando se efectuó su traslado a la EPS Familiar de Colombia en el régimen subsidiado, de manera que actualmente se encuentra desempleada. Además, no le han sido pagadas las incapacidades desde julio de 2024.

(iii) En septiembre de 2024, el empleador le pagó la suma de \$2.326.089 por concepto de liquidación del contrato laboral. Dado que han transcurrido nueve meses, es posible concluir que dicho monto no resulta suficiente para que la accionante atienda sus

necesidades básicas y los gastos derivados de su enfermedad.

(iv) En sede de revisión informó que vive con sus padres, quienes son beneficiarios del programa de adulto mayor. Además, indicó que su hija percibe un salario de \$500.000 mensuales y los gastos del núcleo familiar ascienden a \$800.000.

En este contexto, el proceso ordinario laboral pierde su eficacia para garantizar los derechos fundamentales de la accionante. Supeditar la decisión de amparo a las exigencias y los plazos de la justicia ordinaria podría acarrearle un perjuicio derivado de la precariedad económica. Estas circunstancias demandan una actuación urgente e impostergable, pues se trata de una mujer con afectaciones en su salud, en una situación de debilidad manifiesta, a la que se le puede dificultar acceder a un empleo que le garantice una subsistencia digna. Finalmente, se resalta que la actora actuó de manera diligente para obtener la protección de sus derechos fundamentales, dado que solicitó la calificación de pérdida de capacidad laboral ante Protección S.A. Sin embargo, dicha solicitud no se resolvió de manera favorable a los intereses de la accionante. En consecuencia, la acción de tutela procede como mecanismo definitivo[94].

Los empleadores de las accionantes vulneraron el derecho a la estabilidad laboral reforzada que les asiste

82. En los tres casos se cumplen los requisitos exigidos por la jurisprudencia constitucional para que opere la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud.

A. Expediente T-10.984.958



84. Adicionalmente, la actora presentó una serie de incapacidades médicas[95] asociadas a su diagnóstico, la última de ellas fue en el periodo del 6 al 20 de diciembre de 2024[96].

85. La decisión de dar por terminado el contrato laboral se adoptó el 20 de diciembre de 2024, en el marco de la Asamblea General de la entidad accionada, es decir, cuando la actora aún se encontraba en periodo de incapacidad. Lo anterior, aunque la comunicación formal de la terminación se haya efectuado el 28 de diciembre siguiente.

86. Según el Decreto 1427 de 2022[97], la incapacidad de origen común es el estado de inhabilidad física o mental que le impide a una persona desarrollar su capacidad laboral por un tiempo determinado, originado por una enfermedad general o accidente común. De esta manera, la existencia de las incapacidades médicas evidencia que la actora no se encontraba en condiciones físicas adecuadas para desempeñar normalmente sus funciones. Por la naturaleza misma de estas, se concluye que su estado de salud le impedía cumplir con sus obligaciones laborales, lo cual refuerza la acreditación del primer requisito exigido para la configuración de la estabilidad laboral reforzada.

87. Finalmente, al momento de la terminación del vínculo laboral se encontraban vigentes las recomendaciones médicas que se hicieron el 30 de septiembre de 2024. En dicho documento se señaló que la actora podía continuar desempeñando sus funciones, siempre que se tuvieran en cuenta indicaciones como evitar subir y bajar escaleras de forma continua, abstenerse de realizar actividades de alto impacto o marchas prolongadas, mantener posición sentada con pausas activas, y continuar con curaciones y seguimiento médico especializado, entre otras. Estas restricciones resultan aún más relevantes si se considera que, posteriormente, la actora volvió a presentar incapacidades médicas.

88. (ii) La condición de debilidad manifiesta fue conocida por el empleador previo al despido. Para la Corte es claro que la SAAAB S.A E.S.P conocía del diagnóstico de la accionante porque: (i) en la contestación la entidad señaló que la actora presentó una serie de incapacidades, pero que su diagnóstico no afectaba de manera significativa su desempeño, ya que sus funciones eran de carácter intelectual y no requería esfuerzo físico; (ii) en ese mismo escrito la empresa manifestó que tenía conocimiento del concepto médico laboral del 30 de septiembre de 2024, en el cual la médica indicó que la actora podía desempeñar normalmente sus funciones siguiendo una serie de recomendaciones; y (iii) en el certificado de incapacidades que remitió Comfenalco Valle EPS consta que las incapacidades generadas entre el 14 de diciembre de 2023 y el 28 de septiembre de 2024, fueron pagadas.

89. De esta manera, la Sala advierte que, según las pruebas que obran en el expediente, la actora tuvo que recibir frecuentemente atenciones en salud, presentó incapacidades médicas y, según afirmó en el escrito de tutela “al momento de la terminación de mi vínculo laboral, la SAAAB S.A. E.S.P, tenía pleno conocimiento de mi estado de salud y los periodos de incapacidades, porque las mismas fueron radicadas en la institución y me encontraba en tratamiento médico por una patología bastante complicada y dolorosa y además con recomendaciones médicas, como se evidencia en la historia clínica que se adjunta”[98]. Estas circunstancias permiten concluir que el empleador conocía de los diagnósticos de la actora.

90. (iii) No existe una justificación suficiente para la desvinculación de la actora. En su respuesta a la acción de tutela, la SAAAB S.A. E.S.P, afirmó que el artículo 48 de los estatutos de la entidad establecen un periodo de dos años para la función de revisoría fiscal, con posibilidad de remoción por la asamblea general en cualquier momento. Indicó que, por esta razón, en la asamblea general del 20 de diciembre de 2024 se eligió a un nuevo revisor fiscal, y el 28 de diciembre siguiente le comunicó a la actora la terminación del contrato laboral[99].

91. La Sala advierte que el argumento expuesto por la empresa accionada, según el cual los estatutos de la entidad establecen un periodo para el cargo que ejercía la actora, no resulta suficiente para desvirtuar la presunción de despido discriminatorio. Además, esto contrasta con la información que reposa en el expediente, toda vez que el contrato fue celebrado a término indefinido[100]. Como se señaló anteriormente, al momento de la decisión adoptada por la asamblea general, la actora se encontraba incapacitada, contaba con una recomendación médica vigente y venía desempeñando el mismo cargo desde el 12 de agosto de 2002.

92. En ese contexto, la coincidencia entre la terminación del vínculo laboral y el estado de salud de la actora hacía necesario que el empleador gestionara ante el Ministerio del Trabajo la autorización correspondiente, con base en una causal objetiva. La empresa tenía la posibilidad de acudir a esa instancia, exponer sus razones y aportar el material probatorio que considerara pertinente para sustentar su decisión.

93. En conclusión, la Sala encuentra acreditado que la actora se encontraba en una situación de debilidad manifiesta al momento de su desvinculación laboral, circunstancia que era conocida por la SAAAB S.A. E.S.P. La proximidad entre la existencia de incapacidades médicas, las recomendaciones laborales subsistentes y la terminación del contrato, aunado a la falta de gestión previa ante el Ministerio del Trabajo para obtener la autorización para la desvinculación laboral, permite concluir que no existió una justificación objetiva que desvirtuara la presunción de despido injusto. En consecuencia, la decisión de la empresa resulta contraria a la protección especial que ampara a las personas que, como la actora, se encuentran en una situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

B. Expediente T-10.985.760

94. (i) La trabajadora se encuentra en una condición de debilidad manifiesta. La señora Sara

tiene un diagnóstico que le impide significativamente el normal y adecuado desempeño de sus funciones. En febrero de 2024 fue diagnosticada con “pénfigo vulgar”, un trastorno autoinmune caracterizado por la formación de ampollas y úlceras en la piel y las mucosas. Sin tratamiento, esta condición puede ser mortal, siendo la infección grave la causa más frecuente de muerte. Aunque el tratamiento puede controlar la enfermedad, su curso suele ser crónico y los efectos secundarios asociados pueden ser graves o incluso incapacitantes[101].

95. Adicionalmente, la actora presentó 24 incapacidades médicas entre marzo de 2023 y septiembre de 2024 que, aunque no fueron continuas, sí fueron frecuentes. Estas se registraron en los siguientes periodos: (i) del 1 al 5 y del 24 al 26 de marzo de 2023; (ii) del 20 al 21 de abril de 2023; (iii) del 19 al 21 y del 28 al 30 de diciembre de 2023; (iv) del 3 al 8 de enero, del 21 al 23 de febrero, del 29 de marzo al 1 de abril, del 2 al 5 de abril, del 22 al 28 de abril y del 29 de abril al 2 de mayo de 2024; (v) del 23 al 24 de mayo, del 24 al 26 de junio, del 27 al 29 de junio, del 30 de junio al 4 de julio, del 5 al 7 de julio, del 18 al 20 de julio, del 21 al 24 de julio, del 25 al 27 de julio, del 2 al 3 y del 5 al 6 de agosto; y finalmente, (vi) del 12 al 14 y del 15 al 16 de septiembre de 2024[102]. Esta secuencia de incapacidades médicas demuestra que la actora se encontraba en un estado de salud que afectaba de manera significativa su capacidad laboral. En consecuencia, contrario a lo afirmado por el Juzgado 50 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá en primera instancia, aunque las incapacidades de septiembre correspondían a un diagnóstico distinto, el conjunto de incapacidades evidencia una afectación que comprometía el adecuado desempeño de sus funciones laborales.

96. Finalmente, en el expediente consta que el 30 de septiembre de 2024 la actora solicitó ante la Secretaría Distrital de Salud una valoración por equipo multidisciplinario para certificación de discapacidad[103]. A raíz de esto, el 16 de octubre de 2024 se expidió por parte de dicha entidad un certificado de discapacidad física[104], donde se puntuó el nivel de dificultad en el desempeño de las siguientes funciones: (i) cuidado personal: 25; (ii) relaciones: 15; (iii) actividades de la vida diaria: 50; y (iv) participación: 31,25[105]. A partir

de lo anterior, es posible afirmar que el diagnóstico de la accionante, la frecuencia de sus incapacidades médicas a lo largo de más de un año y el certificado de discapacidad, evidencian que su estado de salud comprometía de forma significativa su capacidad laboral.

97. (ii) La condición de debilidad manifiesta fue conocida por el empleador previo al despido. Los medios de prueba permiten acreditar que la condición de salud de la actora era conocida por Unidrogas S.A.S por las siguientes razones: primero, la actora fue diagnosticada con “pénfigo vulgar” el 30 de enero de 2024, cuando aún se encontraba vinculada laboralmente a la entidad; segundo, el 14 de mayo de 2024, la actora envió una petición a la empresa donde hizo un recuento sobre las incapacidades que había presentado hasta la fecha y comunicó acerca de su diagnóstico[106]. La empresa dio respuesta a esta petición donde indicó que “de nuestra parte hemos hecho todo en cuanto ha estado al alcance para que la trabajadora encuentre bienestar en su lugar de trabajo y además tenga la suficiente capacidad para sobrellevar su estado de salud”[107]; tercero, en la contestación a la tutela, la entidad reconoció la existencia de dichas incapacidades[108].

98. Finalmente, la terminación del contrato ocurrió el 17 de septiembre de 2024 y en el examen médico de egreso realizado el 20 de septiembre de 2024 se registró la siguiente observación “paciente con antecedente de pénfigo vulgar diagnosticado en enero 2024 de origen enfermedad común, (...) además refiere tramite de certificado de discapacidad el cual no aporta, se considera debe continuar controles por especialidad de EPS”[109]. Esto significa que la accionante sí informó que se encontraba en trámite su certificación de discapacidad por enfermedad de origen común.

99. A partir de estos elementos, se concluye que Unidrogas S.A.S contaba con información suficiente y directa sobre el estado de salud de la actora antes de la terminación del vínculo laboral, tanto por las comunicaciones remitidas por ella, como por los registros médicos incluidos en el certificado médico de egreso ocupacional. La mención expresa del

diagnóstico en dicho examen, así como la respuesta otorgada por la empresa a la petición de la actora y a la acción de tutela, permiten afirmar que la entidad tenía conocimiento de su situación médica.

100. (iii) No existe una justificación suficiente para la desvinculación de la actora. En sede de revisión, la parte accionada informó que la decisión de terminar el contrato laboral con la señora Sara se fundamentó en su presunto bajo desempeño laboral y en actitudes hacia el empleador, particularmente por su negativa a seguir instrucciones. Indicó que, por esta razón, la actora recibió varios llamados de atención verbales y escritos y que, ante su falta de compromiso, se procedió a la terminación unilateral del contrato.

101. Este argumento es insuficiente ante la condición de debilidad manifiesta por razones de salud que enfrentaba la accionante. Dichas justificaciones pierden eficacia, en la medida en que la sociedad empleadora debía cumplir con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997[110]. En consecuencia, correspondía a acreditar ante el Ministerio de Trabajo la existencia de una causal objetiva que permitiera autorizar la terminación del vínculo laboral.

102. Lejos de desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, la respuesta de Unidrogas S.A.S, junto con las pruebas allegadas, llevan a la Sala a concluir que la condición de salud de la actora fue la verdadera causa que motivó la terminación anticipada y unilateral del contrato. Tal como se mencionó en el punto anterior, en el examen médico de egreso se dejó constancia de la enfermedad de la actora y del trámite de certificación de discapacidad. Por estas razones, la Sala concluye que la parte accionada no logró demostrar que el despido, efectuado sin la autorización del Ministerio del Trabajo, no fuera discriminatorio[111].

103. Ineficacia de la renuncia inducida. Con base en las pruebas allegadas al expediente, la Sala Novena de Revisión constata que la renuncia presentada por la señora Julia ante su empleador no fue voluntaria, sino inducida por sus empleadores, quienes le indicaron que esta era necesaria para poder pagar la liquidación y generó la expectativa de que, presentando la renuncia, podría acceder a una pensión de invalidez ante Protección S.A.

104. La actora informó que la señora Clara, cónyuge de su empleador, le manifestó que “ya tenían su reemplazo y necesitaban la renuncia para liquidarle sus prestaciones y que ella había ido a Protección S.A. y le habían indicado que tenía que radicar su solicitud de pensión de invalidez; que le enviara la carta de renuncia y así ella le entregaba su dinero y le pagaba dos meses de seguridad social para el trámite, que era sencillo, de 15 días o máximo 30”[112]. Por esta razón, la accionante indicó que, actuando de buena fe y después de 12 años de relación laboral, confió en las palabras de su empleadora y firmó la carta que le solicitaban todos los años, entendiendo que ese era el procedimiento adecuado para su situación[113].

105. Según la jurisprudencia constitucional, la renuncia inducida se configura cuando, aunque en apariencia libre y espontánea, el consentimiento está viciado. En este caso, la actora señaló que su voluntad de renunciar estuvo condicionada por la afirmación de la pareja de su empleador de que dicho acto era necesario para pagar la liquidación y para proceder con el trámite de la pensión de invalidez. Para respaldar esta afirmación, allegó una conversación de WhatsApp del 8 de julio de 2024, donde la señora Clara le preguntó si había alguna novedad de la cita con el médico, la accionante le indicó que la tenía al siguiente día y posteriormente, esta le dijo que su última incapacidad se había vencido el 1 de junio y que “Entonces debemos plantear una solución. Si no vas a trabajar por ahora, debes renunciar, y con eso te liquidamos, lo que te serviría mientras puedes volver a trabajar”.

106. En sede de revisión, la accionante también aportó una conversación del 26 de septiembre de 2024, en la esposa de su empleador le dice: “yo te los mando apenas los tenga, tú cuando puedas imprimes y firmas y me los mandas con tu hermano o algo así”, junto con el envío de dos archivos adjuntos y la afirmación: “Julia, esos son los documentos que se necesitan para enviarte la liquidación”. Finalmente, la actora allegó una conversación del 2 de octubre en la que la señora Clara le dice: “Dale Julia, cuando me los mandes yo enseguida gestiono para consignarte y puedas retirar las cesantías”. Ese mismo día, la señora Julia remitió el documento de renuncia por vía WhatsApp.

107. A propósito del valor probatorio de las capturas de pantalla extraídas de aplicaciones como WhatsApp, esta Corporación ha señalado que constituyen pruebas válidas y deben ser analizadas bajo el principio de la sana crítica, la lealtad procesal y la buena fe. Su fuerza probatoria es la de un indicio, lo que exige su valoración conjunta con los demás medios de prueba aportados al expediente[114].

108. En consecuencia, los elementos probatorios demuestran que la renuncia no puede interpretarse como una manifestación autónoma de la voluntad de la actora, sino como una indicación de la cónyuge de su empleador, quien afirmó que ya existía una persona para reemplazarla y que el pago de la liquidación dependía de que ella firmara el documento. Esto evidencia la ausencia de libertad en la decisión, especialmente cuando renunciar implicaba también la desafiliación al sistema general de seguridad social en salud, en un momento en el que la trabajadora se encontraba bajo tratamiento médico tras una cirugía por diagnóstico de cáncer de mama. Esta situación vició su consentimiento para decidir libremente sobre la continuidad en el empleo. Así, aunque formalmente haya existido una renuncia, esta resulta ineficaz desde el punto de vista constitucional, por contrariar el derecho a la estabilidad laboral reforzada, del cual es titular la actora. A continuación, se analizarán los presupuestos de ese derecho y su aplicación en el caso concreto.

109. (i) La trabajadora se encuentra en una condición de debilidad manifiesta. La señora



Julia fue diagnosticada con cáncer de mama el 10 de mayo de 2023 y en agosto de ese mismo año inició el ciclo de quimioterapias. Asimismo, presentó incapacidades ininterrumpidas entre el 23 de agosto de 2023 y el 10 de mayo de 2024[115]. Después de esto, presentó las siguientes incapacidades: (i) 18 de mayo al 1 de junio de 2024, (ii) 9 al 23 de julio de 2024 y (iii) 29 de julio al 27 de agosto de 2024[116]. Finalmente, se tiene que el 21 de noviembre de 2024, la actora fue atendida por la Sociedad de Cancerología de la Costa S.A.S y en ese momento se determinó que el 12 de abril de 2024 había iniciado tratamiento con tamoxifeno, pero lo toleraba mal por artralgias limitantes que son dolores articulares que afectan la movilidad, incluso la marcha. En los exámenes de seguimiento se ordenó laboratorio y ecografía de tejidos blandos, cita de control con oncología en dos meses, ecografía mamaria con sospecha (BI-RADS 5), y valoración por medicina laboral.

111. (ii) La condición de debilidad manifiesta fue conocida por el empleador previo al despido. Se constata que el señor Sergio, empleador de la accionante, tenía conocimiento de su condición de salud. Prueba de ello es que el diagnóstico de cáncer de mama fue realizado el 10 de mayo de 2023, cuando aún estaba vigente la relación laboral, y que para el 1 de junio de 2024 – según la respuesta enviada por la Nueva EPS en sede de revisión- se acumulaban 277 días de incapacidad continua. Adicionalmente, en su respuesta, el señor Sergio indicó que en marzo de 2024 la actora presentó dos incapacidades médicas consecutivas derivadas de una cirugía por cáncer de mama. Esta información permite concluir que el empleador conocía el diagnóstico de la trabajadora antes de que ella presentara el escrito de renuncia inducida.

112. Como en este caso la accionante presentó una renuncia inducida, no procede analizar el tercer requisito del fuero a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, dado que no ocurrió una desvinculación formal por parte del empleador con la accionante[117]. Aunado a ello se tiene que el señor Sergio no aportó elementos que acrediten una causa objetiva que justificara la terminación del vínculo laboral, ni mucho menos una autorización del Ministerio del Trabajo para proceder a esto.

113. La Corte llama la atención acerca de la importancia que para la resolución del caso tiene la acreditación de los requisitos para la estabilidad laboral reforzada. Efectivamente, si se parte de la base de la ineficacia de la renuncia, la comprobación de dicha estabilidad obliga a concluir que la relación laboral debió mantenerse sin solución de continuidad. En ese sentido, las obligaciones para el empleador se mantuvieron durante la vigencia del vínculo laboral, y además proceden los remedios que la jurisprudencia ha fijado para los casos en los que se acredita la estabilidad laboral reforzada[118].

114. La Nueva EPS vulneró los derechos de la accionante a la calificación de la pérdida de capacidad laboral (PCL) y a la salud. El 1 de diciembre de 2024, la entidad emitió un concepto de rehabilitación favorable de la actora, antes de que se cumpliera el día 120 de incapacidad, conforme al artículo 41 de la Ley 100 de 1993. Posteriormente, remitió dicho concepto a Protección S.A., razón por la cual la AFP se abstuvo de dar trámite al proceso de calificación, al considerar que se debía esperar hasta el día 540. En su respuesta, la AFP señaló que “actualmente la accionante se encuentra en tratamiento y no cuenta con diagnósticos definitivos”[119] y que no ha sido notificada de un concepto desfavorable que permita proceder con la calificación anticipada. Finalmente, Protección S.A. indicó que no existen solicitudes pendientes de gestión por parte de la señora Julia.

115. Se observa que el 21 de noviembre de 2024, el oncólogo ordenó una valoración por medicina laboral a la actora, es decir, once meses después de haberse emitido y remitido a la AFP el concepto de rehabilitación favorable. Con base en ello, en el trámite de tutela en segunda instancia se concedió el amparo del derecho a la salud y se ordenó a la entidad accionada autorizar y programar la consulta con especialista en medicina del trabajo o en seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente, según informó la actora en la respuesta al auto de pruebas en sede de revisión, inició un incidente de desacato por el incumplimiento de la Nueva EPS ante el juez de primera instancia; sin embargo, este fue archivado[120].

116. No obstante, en sede de revisión la Nueva EPS informó que el 30 de septiembre de 2024 se reportó la novedad de retiro de la accionante como dependiente de Sergio. Sobre la garantía de la cita médica, explicó que la solicitud fue realizada por la actora el 22 de noviembre de 2024 por remisión del oncólogo. Sin embargo, tras analizar el caso determinó que, al existir un concepto de rehabilitación favorable con fecha 26 de diciembre de 2023 y no registrarse incapacidades desde el 27 de agosto de 2024, se presumía su reintegro laboral. Además, indicó que se evidenció en la historia clínica una aparente estabilidad del cuadro clínico derivado de su patología de base. Finalmente, la EPS indicó que el 15 de enero de 2025 envió un correo solicitando información adicional sobre la patología objeto de remisión, sin recibir respuesta antes del traslado de la accionante a la EPS Familiar de Colombia, que ocurrió el 30 de abril de 2025. Por ello, no fue posible continuar con el trámite de valoración.

117. La Sala recuerda que el derecho a la calificación de PCL se vulnera cuando las entidades obligadas omiten la valoración o actualización de la información de salud del afiliado, o incurrir en demoras injustificadas. En este caso, la remisión a medicina laboral tenía como finalidad establecer el estado de salud actual de la accionante, dado que había transcurrido casi un año desde el primer concepto de rehabilitación y, durante ese periodo, la accionante presentó nuevas incapacidades que, según certificado aportado por la misma EPS, superaron los 277 días. Así, la consulta con medicina laboral era esencial no solo para proteger su derecho a la salud, por su tratamiento de rehabilitación por diagnóstico de cáncer de mama, el cual requiere continuidad y estabilidad en la atención, sino también para garantizar su derecho a la seguridad social, al permitir la actualización del estado de salud con base en nuevos hechos clínicos y prescripciones médicas recientes y con ello la emisión de un nuevo concepto de rehabilitación o el inicio del trámite de PCL.

118. Se reitera que la calificación de pérdida de capacidad laboral es un derecho del que gozan todas las personas y, a su vez, un requisito indispensable para acceder a ciertas prestaciones económicas del Sistema General de Seguridad Social, como la pensión de invalidez. De ahí que la Nueva EPS, al negarse a valorar a la accionante, vulneró sus

derechos a la salud y a la calificación de pérdida de capacidad laboral. El argumento de dicha entidad no es de recibo, pues desconoce que, según el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, corresponde tanto a las ARL como a las EPS “determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias”. Adicionalmente, para el momento de los hechos ya existía orden judicial que exigía a la Nueva EPS garantizar la valoración médica prescrita a la accionante. Por tanto, no es procedente que la entidad alegue que era necesaria una respuesta por parte de la actora para poder cumplir con lo ordenado, pues ello representa una dilación injustificada en la garantía de sus derechos fundamentales.

119. Ahora bien, como Protección S.A. realizó el trámite según la ley y conforme a lo que había remitido la Nueva EPS, la entidad no vulneró los derechos fundamentales de la actora[121].

120. Finalmente, se advierte que desde el 30 de abril de 2025 la accionante se encuentra afiliada a la EPS Familiar de Colombia, en el régimen subsidiado. Aunque esta entidad fue requerida en sede de revisión para que aportara la historia clínica de la actora y se pronunciara sobre los hechos, guardó silencio. Como se indicó al analizar la legitimación en la causa por pasiva, actualmente es esta EPS la responsable de garantizar el derecho a la salud de la accionante y asegurar la continuidad en su tratamiento. No obstante, la justificación ofrecida por la Nueva EPS para no garantizar la cita ordenada por el médico tratante no resulta suficiente ni válida y se traduce, una vez más, en la vulneración de sus derechos.

121. Por esta razón, la Sala revocará parcialmente el fallo de segunda instancia y ordenará a la Nueva EPS y a la EPS Familiar de Colombia que articulen las gestiones necesarias para garantizar de manera efectiva los derechos a la salud y a la seguridad social de la accionante, en particular la realización de la valoración por medicina laboral ordenada por el especialista tratante, y, posteriormente, la continuación del proceso de calificación de

pérdida de capacidad laboral (PCL), conforme a la normatividad vigente. Si la accionante decide no reincorporarse a su puesto de trabajo, corresponderá a la EPS Familiar de Colombia adelantar el trámite de calificación de PCL. En caso contrario, la EPS a la cual se afilie en el régimen contributivo será la responsable de dicho trámite. Esta coordinación debe evitar imponerle a la accionante la carga de reiniciar trámites que ya había solicitado de forma oportuna ante la Nueva EPS. La transición entre regímenes[122] y el cambio de EPS no se puede convertir en un obstáculo para el acceso continuo, integral y oportuno al tratamiento médico requerido, y mucho menos en una carga desproporcionada para la actora, quien además se encuentra en situación de vulnerabilidad debido a su diagnóstico.

122. Sobre la modalidad de vinculación de la accionante. En el presente caso las partes aceptaron la existencia de una relación laboral, pues en la contestación el accionado indicó que se celebraron contratos de trabajo verbales a partir de junio de 2012 y todos iniciaban en los primeros días de enero y finalizaban a finales de diciembre, por renuncia presentada por la trabajadora. La falta de estipulación escrita sobre un término fijo hace que el contrato verbal se entienda celebrado a término indefinido[123]. Por esta razón, para los efectos de esta sentencia, se entenderá que el contrato de trabajo de la accionante es a término indefinido, de conformidad con lo previsto en el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo. En consecuencia, se ordenará su reintegro sin solución de continuidad, si así lo desea, el cual deberá efectuarse bajo la modalidad de contrato a término indefinido, en atención a la verdadera naturaleza del vínculo existente entre las partes.

## Remedios judiciales

123. La Sala Novena de Revisión analizó tres expedientes en los que se solicitó la protección de estabilidad laboral reforzada de mujeres que se encontraban en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud. En todos los asuntos, se superó el estudio de procedencia de la acción de tutela. A continuación, se expone el remedio constitucional que se va a adoptar en cada uno de ellos:

## Tabla 10. Órdenes por adoptar

Expediente

Remedio constitucional

T-10.984.958

Para proteger los derechos a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y al mínimo vital de Paula, la Sala revocará la sentencia proferida el 18 de febrero de 2025 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Buenaventura que declaró improcedente el amparo por no cumplir con el requisito de subsidiariedad y, en su lugar, confirmará parcialmente el fallo proferido por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Buenaventura, Valle del Cauca.

En consecuencia, la Corte declarará la ineficacia del despido de la accionante y ordenará a la empresa SAAAB S.A. E.S.P. que, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de esta sentencia: (i) la reintegre, si así lo desea, a un cargo igual o de condiciones similares al que desempeñaba al momento de la terminación del contrato de trabajo, que sea compatible con su estado de salud y que garantice el cumplimiento de las recomendaciones médicas formuladas; (ii) pague la totalidad de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta que se haga efectivo el reintegro, junto con los aportes correspondientes al sistema de seguridad social; (iii) le cancele la indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, conforme a lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; y (iv) en caso de que se cambie de cargo, le brinde la capacitación necesaria para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

T-10.985.760

Con el fin de proteger los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la seguridad social de Sara, se revocarán las sentencias del 7 de diciembre de 2024 del

Juzgado 50 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá y del 7 de febrero de 2025 del Juzgado 37 Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá, en las cuales se declaró improcedente la acción de tutela y, en su lugar, se concederá el amparo solicitado.

Por lo anterior, se declarará que se configuraron los presupuestos de la ineficacia del despido prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y, en consecuencia, se ordenará a Unidrogas S.A.S. que, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de esta sentencia: (i) la reintegre, si así lo desea, a un cargo igual o de condiciones similares al que desempeñaba al momento de la terminación del contrato de trabajo, que sea compatible con su estado de salud y que garantice el cumplimiento de las recomendaciones médicas formuladas; (ii) pague la totalidad de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta que se haga efectivo el reintegro, junto con los aportes correspondientes al sistema de seguridad social; (iii) le cancele la indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, conforme a lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; y (iv) en caso de que se cambie de cargo, le brinde la capacitación necesaria para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

T-10.990.525

En aras de la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de Julia, se revocará el fallo del 15 de enero de 2025 del Juzgado 11 Civil Municipal de Cartagena que declaró improcedente la acción de tutela y se revocará parcialmente la sentencia del 17 de febrero de 2025 del Juzgado Octavo Civil del Circuito de Cartagena en la que se confirmó la improcedencia del amparo respecto de los derechos a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada de la accionante, y se concedió únicamente la protección del derecho a la salud. Por ello, se confirmará parcialmente esta última decisión.

En consecuencia, se declarará la ineficacia de la renuncia que la accionante presentó el 24 de septiembre de 2024 y se ordenará al señor Sergio que, dentro de los cinco (5) días

hábiles siguientes a la notificación de esta sentencia: (i) reintegre a la accionante sin solución de continuidad y bajo la modalidad de contrato de trabajo a término indefinido, si así lo desea, a su puesto de trabajo, garantizando condiciones similares o mejores a las que tenía al momento de la desvinculación, y que sean compatibles con su estado de salud; (ii) pague la totalidad de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta que se haga efectivo el reintegro, junto con los aportes correspondientes al sistema de seguridad social; y (iii) le cancele la indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, conforme a lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Esta orden de reintegro es fundamental para garantizar la estabilidad de la accionante mientras se define su calificación de pérdida de capacidad laboral, proceso que resulta determinante para establecer su situación frente al sistema de seguridad social y el acceso a las prestaciones que correspondan. En todo caso, si la actora opta por no ser reintegrada al empleo, el empleador deberá cumplir con el pago de conceptos antes enunciados a título de restablecimiento de los derechos vulnerados hasta la fecha de notificación de la presente sentencia.

Finalmente, se modificará el fallo de segunda instancia en el sentido de ordenar a la Nueva EPS y a la EPS Familiar de Colombia que articulen las gestiones necesarias para garantizar de manera efectiva los derechos a la salud y a la seguridad social de la accionante, en particular la realización de la valoración por medicina laboral ordenada por el especialista tratante, y, posteriormente, la continuación del proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral (PCL), conforme a la normatividad vigente. Esta coordinación debe evitar imponerle a la accionante la carga de reiniciar trámites que ya había solicitado de forma oportuna. Lo anterior porque la transición entre regímenes y el cambio de EPS no se puede convertir en un obstáculo para el acceso continuo, integral y oportuno al tratamiento médico requerido, y mucho menos en una carga desproporcionada para la actora, quien además se encuentra en situación de vulnerabilidad debido a su diagnóstico.

124. Finalmente, se advertirá a las tres partes accionadas para que, en lo sucesivo, se



abstengan de incurrir en la conducta de despedir a sus trabajadoras o trabajadores cuando estos se encuentren en una situación de debilidad manifiesta por razones de salud, sin solicitar la debida autorización del Ministerio del Trabajo demostrando la existencia de una justa causa.

### III. DECISIÓN

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

#### RESUELVE:

PRIMERO. REVOCAR la sentencia proferida el 18 de febrero de 2025 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Buenaventura, en la que se declaró improcedente el amparo. En su lugar, CONFIRMAR PARCIALMENTE el fallo proferido por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Buenaventura, Valle del Cauca, en el sentido de conceder el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y al mínimo vital de la señora Paula, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO. DECLARAR la ineficacia de la terminación del vínculo laboral entre la accionante y la Sociedad de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Buenaventura S.A. E.S.P, y ORDENAR a esta última que dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de esta sentencia: (i) reintegre a la accionante, si así lo desea, a un cargo igual o de condiciones similares al que desempeñaba al momento de la terminación del contrato de trabajo, que sea compatible con su estado de salud y que garantice el cumplimiento de las recomendaciones médicas formuladas; (ii) pague la totalidad de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta cuando se haga

efectivo el reintegro, junto con los aportes correspondientes al sistema de seguridad social; (iii) le cancele la indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, conforme a lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; y (iv) en caso de que se cambie de cargo, le brinde la capacitación necesaria para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

TERCERO. REVOCAR las sentencias del 7 de diciembre de 2024 del Juzgado 50 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá y del 7 de febrero de 2025 del Juzgado 37 Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá, en las cuales se declaró improcedente la acción de tutela. En su lugar, CONCEDER el amparo de los derechos a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y al mínimo vital de Sara.

CUARTO. DECLARAR la ineficacia de la terminación del vínculo laboral entre la accionante y Unidrogas S.A.S, y ORDENAR a esta última que, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de esta sentencia, (i) reintegre a la accionante, si así lo desea, a un cargo igual o de condiciones similares al que desempeñaba al momento de la terminación del contrato de trabajo, que sea compatible con su estado de salud y que garantice el cumplimiento de las recomendaciones médicas formuladas; (ii) pague la totalidad de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta que se haga efectivo el reintegro, junto con los aportes correspondientes al sistema de seguridad social; (iii) le cancele la indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, conforme a lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; y (iv) en caso de que se cambie de cargo, le brinde la capacitación necesaria para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

QUINTO. REVOCAR el fallo proferido el 15 de enero de 2025 por el Juzgado 11 Civil Municipal de Cartagena que declaró improcedente la acción de tutela y REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia del 17 de febrero de 2025 del Juzgado Octavo Civil del Circuito de Cartagena en cuanto confirmó la improcedencia del amparo respecto de los derechos a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada de la accionante. En lo relacionado con la protección del derecho a la salud, se CONFIRMA.

SEXTO. DECLARAR la ineficacia de la renuncia que presentó Julia el 24 de septiembre de 2024 y ORDENAR al señor Sergio que, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de esta sentencia: (i) reintegre a la accionante sin solución de continuidad y bajo la modalidad de contrato a término indefinido, si así lo desea, a su puesto de trabajo, garantizando condiciones similares o mejores a las que tenía al momento de la desvinculación, y que sean compatibles con su estado de salud; (ii) pague la totalidad de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta que se haga efectivo el reintegro, junto con los aportes correspondientes al sistema de seguridad social; y (iii) le cancele la indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, conforme a lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En todo caso, si la actora opta por no ser reintegrada al empleo, el empleador deberá cumplir con el pago de conceptos antes enunciados a título de restablecimiento de los derechos vulnerados hasta la fecha de notificación de la presente sentencia.

SÉPTIMO. ORDENAR a la Nueva EPS y a la EPS Familiar de Colombia que, en un término no superior a veinte (20) días hábiles a partir de la notificación de esta sentencia, articulen las gestiones necesarias para garantizar de manera efectiva el derecho a la salud y a la seguridad social de Julia, en particular la garantía de la valoración por medicina laboral ordenada por el médico tratante, y, posteriormente, la continuación del proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, conforme a la normatividad vigente. Así mismo, deberán garantizar la continuidad e integralidad del tratamiento médico requerido para su diagnóstico. Si la accionante decide no reincorporarse a su puesto de trabajo, corresponderá a la EPS Familiar de Colombia adelantar el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral. En caso contrario, la EPS a la cual se afilie en el régimen contributivo será la responsable de dicho trámite.

OCTAVO. ADVERTIR a la Sociedad de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Buenaventura S.A. E.S.P, a Unidrogas S.A.S y al señor Sergio que, en lo sucesivo, se abstengan de incurrir en la conducta de despedir a sus trabajadoras y trabajadores cuando estos se encuentren en una

situación de debilidad manifiesta por razones de salud, sin solicitar la debida autorización del Ministerio del Trabajo demostrando la existencia de una justa causa

NOVENO. DESVINCULAR del presente proceso a Comfenalco Valle EPS; al Ministerio del Trabajo; a la Clínica Cafam; a la Secretaría Distrital de Salud; a la Adres; y a Famisanar EPS.

DÉCIMO. ORDENAR a la Secretaría General de esta corporación que suprima de toda publicación del presente fallo, los nombres y los datos que permitan identificar a las accionantes. La reserva también recae sobre la información de los expedientes que sea publicada en la página web de la Corte Constitucional. Igualmente, ordenar por conducto de la Secretaría General a los jueces de tutela y a las partes que se encarguen de salvaguardar la intimidad de las personas mencionadas.

DÉCIMO PRIMERO. LÍBRESE por la Secretaría General de la Corte Constitucional la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto Estatutario 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

JOSE FERNANDO REYES CUARTAS

Magistrado

NATALIA ÁNGEL CABO

Magistrada

JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ

Magistrado

Secretaria General

[1] Con fundamento en la Circular Interna N.º 10 de 2022 de la Corte Constitucional y los artículos 61 del Acuerdo 01 de 2025 y 21 de la Ley 1712 de 2014

[2] Expediente digital. Archivo “10-76109418900220250.18-58) -1740590338-9.pdf”.

[3] Ibidem. Pág. 2.

[4] Ibidem. Pág. 3.

[5] Archivo digital 10\_76109418900220250000300-(2025-02-26%2012-18-58) -1740590338-9.pdf.

[6] Archivo digital 2\_76109418900220250000300-(2025-02-262012-18-58)

-1740590338-1.pdf.

[7] Archivo digital 5\_76109418900220250000300-(2025-02-262012-18-58)  
-1740590338-4.pdf.

[8] Ibidem.

[9] Ibidem.

[10] Archivo digital 3\_76109418900220250000300-(2025-02-262012-18-58)  
-1740590338-2.pdf.

[11] Archivo digital 4\_76109418900220250000300-(2025-02-262012-18-58)  
-1740590338-3.pdf.

[12] Archivo digital 7\_76109418900220250000300-(2025-02-262012-18-58)  
-1740590338-6.pdf.

[13] Archivo digital 8\_76109418900220250000300-(2025-02-262012-18-58)  
-1740590338-7.pdf.

[14] Archivo digital 9\_76109418900220250000300-(2025-02-262012-18-58)  
-1740590338-8.pdf.

[15] Ibidem. Pág. 3.

[16] Ibidem. Pág. 4.

[17] Archivo digital 14\_11001408805020240028300-(2025-02-252016-45-18)  
-1740519918-13.pdf.

[18] Archivo digital 13\_11001408805020240028300-(2025-02-25%2016-45-18)  
-1740519918-12.pdf.

[19] Archivo digital 7\_11001408805020240028300-(2025-02-25%2016-45-18)  
-1740519918-6.pdf

[20] Ibidem.

[22] Archivo digital 8\_11001408805020240028300-(2025-02-25%2016-45-18)-1740519918-7.pdf

[23] Archivo digital 9\_11001408805020240028300-(2025-02-25%2016-45-18)-1740519918-8.pdf

[24] Archivo digital 11\_11001408805020240028300-(2025-02-25%2016-45-18)-1740519918-10.pdf

[25] Archivo digital 12\_11001408805020240028300-(2025-02-25%2016-45-18)-1740519918-11.pdf

[26] Archivo digital 5\_11001408805020240028300-(2025-02-252016-45-18)-1740519918-4.pdf

[27] Archivo digital "4\_11001408805020240028300-(2025-02-252016-45-18)-1740519918-3(2).pdf"

[28] Archivo digital "2\_11001408805020240028300-(2025-02-2516-45-18)-1740519918-1.pdf

[29] Ibidem. Pág. 3.

[30] Archivo digital "01DEMANDA.pdf".

[31] Archivo digital "03AUTOADMISORIOYOINADMISORIO.pdf".

[32] Archivo digital "05CONTESTACION.pdf".

[33] Archivo digital "06CONTESTACION.pdf".

[34] Archivo digital "07CONTESTACION.pdf".

[35] Archivo digital "08SENTENCIA.pdf".

[36] Archivo digital "10SOLICITUDIMPUGNACION.pdf".

[37] Archivo digital "04SENTENCIASEGUNDAINSTANCIApdf".

[38] Integrada por las magistradas los magistrados Miguel Polo Rosero y Jorge Enrique Ibáñez Najar.

[39] Expediente digital. Archivos 04Auto\_de\_pruebas\_T\_10.984.958\_AC\_nombres\_reales.pdf

[40] Accionante en el expediente T-10.990.525.

[41] Expediente digital. Archivo "CONTESTACIÓN AUTO APERTURA ID Paula.pdf"

[42] Expediente digital. Archivo "4.3Correo\_UNIDROGASSAS.pdf".

[43] En los anexos que aportó la entidad se encuentra el contrato de trabajo, contrato de transacción, soporte de pago de liquidación e historial de incapacidades (anexo 8).

[44] Expediente digital. Archivo "Respuesta expediente T-10.984.958AC.pdf".

[45] Expediente digital. Archivo "CORTE Julia.pdf"

[46] Expediente digital. Archivo "Contestación REVISION tutela Sergio CORTE CONSTITUCIONAL-2025.pdf".

[47] Anexó documento de liquidación y constancia de la transferencia realizada.

[48] Expediente digital. Archivo "Respuesta oficio Corte Constitucional caso Julia – solicita calificación.pdf".

[49] Adjuntó los documentos que dan cuenta de esto.

[50] Expediente digital. Archivo "50881793 Certificado de incapacidades pagadas a Julia.pdf".

[51] Expediente digital. Archivo "RESPUESTA CC T 10909525.pdf".

[52] Sentencia T-434 de 2020.

[53] Artículo 6.1 del Convenio 158 de la OIT "La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación



de trabajo”. La inclusión de los convenios de la OIT en el bloque de constitucionalidad, según la Sentencia C-139 de 2018 “debe hacerse de manera diferenciada y fundamentada (...) teniendo en cuenta que el espectro de temas tratados en los convenios internacionales del trabajo es muy amplio y diverso”.

[54] En la Observación 18 del Comité de Derechos Humanos el Comité indicó que “en virtud del párrafo 2 del artículo 2, así como del artículo 3, el Pacto proscribe toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de (...) discapacidad física o mental, estado de salud (...) o de otra naturaleza, con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en pie de igualdad, o hacerlo imposible”. Las Observaciones Generales constituyen un valioso instrumento interpretativo de los tratados internacionales en materia de derechos humanos.

[55] “[p]or la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”.

[56] Sentencias T-094 de 2023, SU-061 de 2023, T-195 de 2022, T-020 de 2021, T-378 de 2023, T-076 de 2024, T-155 de 2025, entre otras.

[57] En la Sentencia T-094 de 2023 la Corte explicó que “la finalidad de que medie autorización del Ministerio de Trabajo para la desvinculación de un trabajador amparado con fuero de salud es brindar una medida de protección a un sujeto en situación de vulnerabilidad frente a una posible discriminación, sin cerrar la posibilidad de que el empleador pueda desvincularlo en caso de que se configure una causal objetiva, pues no se trata de un derecho absoluto”.

[58] Sentencia T-035 de 2022.

[59] Sentencia SU-087 de 2022.

[60] Estas reglas han sido reiteradas en las sentencias de unificación 213 y 304 de 2024 de esta Corporación, entre otras.

[61] Sentencias T-094 de 2023, SU-061 de 2023, T-443 de 2022, T-195 de 2022, T-187 de 2021, entre otras.

[62] Sentencias T-381 de 2006, T-457 de 2010, T-651, 1097 y 192 de 2012, T-148 de 2014, T-405 y 199 de 2015, T-064 de 2017, T-140 de 2021, y T-045 y 155 de 2025.

[63] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 9 de abril de 1986, Referencia No. 69.

[65] Sentencia T-381 de 2006, reiterada en las Sentencias T-457 de 2010, T-651 de 2012, T-1097 de 2012.

[66] Ibidem.

[67] Sentencia T-381 de 2006, reiterada en las sentencias T-064 de 2017 y T-155 de 2025.

[68] Sentencia T-045 de 2025.

[69] Ibidem.

[70] Ibidem.

[71] Tomada de la Sentencia T-045 de 2025.

[72] Sentencias T-402 de 2022, T-250 de 2022 y T-427 de 2018.

[73] Ibidem.

[74] Sentencia T-250 de 2022.

[75] Artículo 41 de la Ley 100 de 1993. Ese inciso segundo fue objeto de examen de constitucionalidad por parte de la Corte a través de la sentencia C-120 de 2020.

[76] Artículo 41 de la Ley 100 de 1993.

[77] Ibidem.

[78] Sentencia T-270 de 2025.

[79] Sentencia T-174 de 2023.

[80] Ibidem.

[81] Sentencias T-291 de 2021 y T-118 de 2022.

[82] Expediente digital. Archivo "01DEMANDA.pdf". Pág. 14.

[83] Sentencia T-020 de 2025.

[84] Sentencia T-643 de 2013.

[85] Sentencias T-338 de 2020 y -427 de 2024.

[86] Sentencia T-378 de 2023.

[87] Según el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la seguridad Social, la jurisdicción ordinaria laboral conoce de todos los conflictos relacionados directa o indirectamente con el contrato de trabajo.

[88] Según el artículo 104 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, la jurisdicción de lo contencioso administrativo conoce en materia laboral de los procesos relativos a la relación legal y reglamentaria entre los servidores públicos y el Estado, así como la seguridad social de aquellos siempre y cuando su régimen sea administrado por una persona de derecho público.

[89] Sentencia T-076 de 2024.

[90] "[E]l mecanismo judicial es idóneo cuando materialmente puede resolver el problema jurídico planteado y protege los derechos fundamentales de manera efectiva. Por su parte, es eficaz, cuando otorga tutela oportuna a los derechos amenazados" (Sentencia T-451 de 2022).

[91] Sentencias T-237 de 2022, T-035 de 2022, T-346 de 2020, entre otras.

[92] Sentencia T-378 de 2023.

[93] El artículo 3 de la Ley 1251 de 2008 "Por la cual se dictan normas tendientes a procurar la protección, promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores" define al adulto

mayor como: “aquella persona que cuenta con sesenta (60) años de edad o más”. En las sentencias T-106 de 2015, T-199 de 2015, SU-049 de 2017, T-102 de 2020, T-057 de 2023, T-276 de 2023, T-145 de 2024 y T-364 de 2024 y T-201 de 2025, la Corte ha protegido a los adultos mayores en el contexto de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, teniendo en cuenta que sus condiciones físicas, económicas o sociológicas los ponen en una situación de vulnerabilidad diferencial frente a otros colectivos de la sociedad. En estos casos se ha valorado la edad como factor de vulneración y ha flexibilizado el análisis de procedibilidad de la acción de tutela, por cuanto ha estimado que los adultos mayores se encuentran en una posición de debilidad e indefensión que les dificulta encontrar empleo y, así, obtener los ingresos necesarios para disfrutar de una vida digna.

[94] En las sentencias T-378 de 2023, T-458 de 2024, T-364 de 2024, T-227 de 2024, entre otras, la Corte determinó que el amparo era procedente como mecanismo definitivo.

[95] Las incapacidades corresponden a las siguientes fechas: (i) 14 al 16 de diciembre de 2023; (ii) 19 al 21 de diciembre de 2023; (iii) 8 al 23 de febrero de 2024; (iv) 21 al 25 de junio de 2024; (v) 27 de agosto al 10 de septiembre de 2024; (vi) 14 al 28 de septiembre de 2024; (vii) 13 al 29 de octubre de 2024; (viii) 25 de noviembre al 1 de diciembre de 2024; (ix) 3 al 6 de diciembre de 2024; y (x) 6 al 20 de diciembre de 2024.

[96] Expediente digital. Archivo “10\_76109418900220250000300-(2025-02-26 12-18-58) -1740590338-9.pdf”. Pág. 49.

[97] ARTÍCULO 2.2.3.1.3 del Decreto 1427 de 2022. Incapacidad de origen común. Es el estado de inhabilidad física o mental que le impide a una persona desarrollar su capacidad laboral por un tiempo determinado, originado por una enfermedad general o accidente común y que no ha sido calificada como enfermedad de origen laboral o accidente de trabajo.

[98] Expediente digital. Archivo “10\_76109418900220250000300-(2025-02-26 12-18-58) -1740590338-9.pdf”. Pág. 4.

[99] En la Sentencia T-367 de 2024, la Corte amparó el derecho a la estabilidad laboral

reforzada de la accionante al considerar que la terminación del vínculo laboral se produjo sin una justificación objetiva. Esto, debido a que, aunque en la respuesta a la acción de tutela la empresa accionada señaló que la terminación se debió al vencimiento del plazo pactado, dicha afirmación contrastaba con lo manifestado por la actora, quien indicó que el contrato era a término indefinido, lo cual se confirmaba con la lectura del mismo.

[100] Expediente digital. Archivo “10\_76109418900220250000300-(2025-02-26 12-18-58)-1740590338-9.pdf”. Pág. 39.

[101] Esta información fue tomada de la enciclopedia médica en línea <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/000882.htm>

[102] Expediente digital. Archivo “anexo8.pdf”.

[103] Expediente digital. Archivo “14\_11001408805020240028300-(2025-02-25 16-45-18)-1740519918-13.pdf”. Pág. 71.

[104] El certificado de discapacidad es distinto del certificado de pérdida de capacidad laboral. El primero está regulado por la Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, que implementó la Certificación de Discapacidad y el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad (RLCPD), como mecanismos para certificar, localizar y caracterizar a esta población. Por su parte, el certificado de pérdida de capacidad laboral está regulado por el Decreto 1507 de 2014, que expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional. Este constituye el instrumento técnico para evaluar la pérdida de capacidad laboral u ocupacional, cualquiera que sea su origen, conforme a lo previsto en el artículo 41 de la Ley 100 de 1993.

[105] Ibidem. Págs. 72 y 73.

[106] Expediente digital. Archivo “14\_11001408805020240028300-(2025-02-25 16-45-18)-1740519918-13.pdf”. Págs. 53 a 55.

[107] Ibidem. Pág. 57.

[108] Expediente digital. Archivo “7\_11001408805020240028300-(2025-02-25 16-45-18)

-1740519918-6.pdf". Pág. 10.

[109] Ibidem. Pág. 26.

[110] Artículo 26 de la Ley 361 de 1997. No discriminación a persona en situación de discapacidad. "(...) ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren"

[111] En la Sentencia T-227 de 2024, esta Corporación amparó el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una persona que, en el examen médico de egreso, no fue diagnosticada con una enfermedad laboral calificada, pero respecto de la cual se hicieron varias recomendaciones para continuar con manejo médico.

[112] Expediente digital. Archivo "01DEMANDA (6).pdf" Pág. 3.

[113] En la Sentencia T-064 de 2017 la Sala Segunda de Revisión estudió la acción de tutela que interpuso una persona que tenía varias enfermedades, no sabía leer ni escribir y manifestó que fue engañado para firmar una carta de renuncia. La Corte señaló que la ruptura del vínculo laboral había generado un perjuicio irremediable al actor y ordenó a la empresa accionada reintegrarlo en un cargo igual o con mejores condiciones y vincularlo de nuevo al Sistema General de Seguridad Social para asegurar la prestación del servicio de salud.

[115] Expediente digital. Archivo "Certificado de incapacidadesCC50881793.pdf".

[116] Ibidem.

[117] En la Sentencia T-155 de 2025, la Corte estudió un caso en el que se configuró un despido indirecto, derivado del incumplimiento del empleador en el pago de la seguridad social de la actora. En dicha providencia, la Sala advirtió que la accionante reunía las

condiciones para ser acreedora de la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de salud, y analizó únicamente los dos primeros requisitos de procedencia de esta protección.

[118] En la Sentencia T-227 de 2024 se estudiaron seis acciones de tutela en las que se adoptaron los siguientes remedios judiciales: (i) Reintegro, si así lo desea el accionante; (ii) capacitación, por parte de la empresa, en caso de que el actor sea reubicado en un nuevo cargo y deba ejercer funciones diferentes; (iii) afiliación a seguridad social en pensiones, salud y riesgos profesionales; (iv) reconocimiento y pago de la indemnización prevista en el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; y (v) pago de prestaciones, salarios y aportes causados y dejados de percibir desde la terminación del contrato y hasta el reintegro.

[119] Expediente digital. Archivo “Respuesta oficio Corte Constitucional caso Julia – solicita calificación.pdf”.

[120] Expediente digital. Archivo “02DesacatoJulia.pdf”. La actora aportó la constancia de envío del correo mediante el cual presentó el incidente de desacato ante el juez de primera instancia. Sin embargo, al consultar la página de procesos de la Rama Judicial, no se encuentra registrado el inicio de dicha actuación ante esa autoridad judicial.

[121] Protección S.A. actuó conforme al artículo 41 de la Ley 100 de 1993, según el cual “para los casos de accidente o enfermedad común en los cuales exista concepto favorable de rehabilitación de la Entidad Promotora de Salud, la Administradora de Fondos de Pensiones postergará el trámite de calificación de Invalidez hasta por un término máximo de trescientos sesenta (360) días calendario adicionales a los primeros ciento ochenta (180) días de incapacidad temporal reconocida por la Entidad Promotora de Salud, evento en el cual, con cargo al seguro previsional de invalidez y sobrevivencia o de la entidad de previsión social correspondiente que lo hubiere expedido, la Administradora de Fondos de Pensiones otorgará un subsidio equivalente a la incapacidad que venía disfrutando el trabajador.”. En el presente caso no se ha cumplido dicho término, la entidad aportó el certificado de pago de las incapacidades generadas después del día 180 y no se ha emitido por parte de la EPS un nuevo concepto de rehabilitación.

[122] En las Sentencias T-402 de 2022, T-399 de 2015 y T-378 de 2023, la Corte ha reconocido que, en virtud del principio de igualdad, las EPS deben adelantar la valoración

tanto de los afiliados del régimen contributivo como del régimen subsidiado, como es el caso de la accionante.

[123] Corte Suprema de Justicia, SL2600-2018 (R. 69175) del 27 de junio de 2018.

This version of Total Doc Converter is unregistered.