REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

Sala Primera de Revisión de Tutelas

Sentencia T-449 de 2025

Referencia: expedientes T-11.046.911 y T-11.078.693 AC.

Asuntos:

Expediente T-11.046.911: acción de tutela instaurada por Marcela en contra de la Cooperativa Casa Nacional del Profesor – Profesionales de Norte de Santander CANAPRONORT Ltda.

Expediente T-11.078.693: acción de tutela instaurada por Fernando en contra de la Empresa de Servicios Públicos de Tarso S.A. – E.S.P (ESEPTAR).

Tema: reiteración de jurisprudencia sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud.

Magistrada ponente:

Natalia Ángel Cabo.

Bogotá D.C., treinta (30) de octubre de dos mil veinticinco (2025)

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por el magistrado Juan Carlos Cortés González y las magistradas Lina Marcela Escobar Martínez y Natalia Ángel Cabo, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política y en el Decreto Ley 2591 de 1991, profiere la siguiente:

SENTENCIA.

Esta decisión se expide en el trámite de revisión de las siguientes decisiones judiciales dictadas en el marco de las acciones de tutela identificadas así:

(i) En el expediente T-11.046.911, las sentencias proferidas, en primera instancia, el 30 de enero de 2025 por el Juzgado 002 Civil Municipal de Pamplona, Norte de Santander y en segunda instancia, el 7 de marzo del mismo año por el Juzgado 001 Civil del Circuito con Conocimiento en Asuntos Laborales de Pamplona, Norte de Santander.

(ii) En el expediente T-11.078.693, las sentencias expedidas, en primera instancia, el 17 de febrero de 2025 por el Juzgado Promiscuo Municipal de Tarso, Antioquia y en segunda

instancia, el 25 de marzo del mismo año por el Juzgado Promiscuo de Familia de Jericó, Antioquia.

## Aclaración previa

Con el fin de proteger los datos personales en las providencias publicadas en su página web, la Corte Constitucional estableció un conjunto de lineamientos en su Circular Interna No. 10 de 2022. De acuerdo con la circular, en los casos en los que se haga referencia a la historia clínica u otra información relacionada con la salud física o psíquica de los accionantes, las salas de revisión tienen el deber de omitir los nombres reales de las personas en la providencia publicada.

En los expedientes bajo revisión se estudia información relacionada con la historia clínica y el estado de salud de los accionantes. Por esta razón, con el fin de proteger su identidad e intimidad, la Sala presentará dos versiones de esta sentencia. En la versión que se publicará en la página web de la corporación, se sustituye el nombre real de la accionante dentro del expediente T-11.046.911 por el de Marcela. En el expediente T-11.078.693 el nombre real del accionante se sustituye por el de Fernando.

## Síntesis de la decisión

La Sala Primera de Revisión estudió las sentencias proferidas en el marco de dos acciones de tutela presentadas por dos ciudadanos, por separado, en las que pidieron la protección de sus derechos fundamentales frente a la decisión de sus empleadores de terminar sus respectivos vínculos laborales, sin autorización del inspector del trabajo, a pesar de que enfrentan problemas de salud.

En el primer caso la actora es una mujer, vinculada a través de un contrato de trabajo a término fijo por 6 meses, que fue renovado en dos oportunidades, quien fue diagnosticada y tratada inicialmente por un cáncer de mama, que posteriormente le hizo metástasis en los huesos y en los pulmones. En el segundo caso, el accionante es un hombre de 65 años, que sufrió un accidente laboral que le generó una lesión en la mano derecha, que al parecer sigue causándole dolor y dificultad en la movilidad de ese miembro superior.

En el primer expediente, la Corte amparó los derechos de la actora, en la medida en que encontró que su contrato de trabajo fue terminado a pesar de que enfrenta una enfermedad catastrófica que le dificulta sustancialmente el desarrollo de sus funciones. Además, la Sala encontró que en su historia clínica no obraba prueba de su recuperación y que, en efecto, la Cooperativa Casa Nacional del Profesor, Profesionales de Norte de Santander CANAPRONORT Ltda. no desvirtuó la presunción que recae en su contra por haber efectuado el despido sin autorización del inspector de trabajo. En consecuencia, la sala condenó a la empleadora al pago de los salarios, acreencias y prestaciones dejadas de percibir. Además, la Sala le ordenó a la empleadora que proceda a reintegrar la actora a un cargo de igual o mayor jerarquía al que venía desempeñando, en el que se garantice que las condiciones laborales son acordes con su situación de salud.

En el segundo expediente, la Corte también concedió la tutela, en vista de que encontró acreditado que el actor enfrentó problemas de salud derivados de un accidente de trabajo, los cuales le impedían o dificultaban sustancialmente el desarrollo de sus labores. Además, dado que el actor asistió en múltiples ocasiones a controles médicos, en los cuales reportó la persistencia del dolor y la pérdida de movilidad en su mano, por lo que fue reiteradamente incapacitado y remitido a consulta con el especialista y a fisioterapia, la Sala concluyó que la empleadora tenía pleno conocimiento de su estado de salud. En consecuencia, dado que la Empresa de Servicios Públicos de Tarso S.A. – E.S.P. (ESEPTAR), en calidad de sociedad empleadora, no desvirtuó la presunción que obraba en su contra, la condenó al pago de los salarios, acreencias y prestaciones dejadas de percibir, y le ordenó reintegrar al actor a un

cargo de igual o superior jerarquía al que desempeñaba, con la garantía de que las condiciones laborales sean compatibles con su situación médica.

## I. ANTECEDENTES

1. En los expedientes de tutela T-11.046.911 y T-11.078.693, la Corte examina dos casos que comparten similitudes fácticas, ya que los accionantes son personas con afectaciones en su salud que solicitan el amparo de sus derechos fundamentales a la salud, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada, entre otros. Estas garantías habrían sido vulneradas por la terminación de sus contratos laborales sin la autorización previa del inspector de trabajo. Pese a las coincidencias entre ambos expedientes, se analizarán de manera separada. Con el fin de facilitar su comprensión, los hechos relevantes de cada caso se presentarán individualmente.

### 1.1. Expediente T-11.046.911: acción de tutela de Marcela en contra de la Cooperativa Casa Nacional del Profesor – Profesionales de Norte de Santander CANAPRONORT Ltda.

#### 1.1.1. Hechos relevantes

2. La señora Marcela afirmó que el 1 de febrero de 2023 suscribió un contrato de trabajo a término fijo por 6 meses con la Cooperativa Casa Nacional del Profesor Profesionales Trabajadores de Norte De Santander “CANAPRONORT LTDA” (en adelante solo CANAPRONORT o la cooperativa), el cual fue prorrogado por el término inicialmente pactado en dos oportunidades, es decir, hasta el 31 de julio de 2024.

3. La accionante indicó que el 30 de enero de 2023 le fue diagnosticado cáncer de mama y que el 26 de abril de 2023 fue intervenida quirúrgicamente para la realización de una cuadratectomía de la mama izquierda. En el mes de mayo los médicos tratantes detectaron que el cáncer se había extendido a la axila izquierda y que tenía una formación plástica supraclavicular izquierda. En consecuencia, le practicaron quimioterapia entre el 5 de julio de 2023 y el 21 de diciembre de 2023, así como 19 sesiones de radioterapia entre el 30 de enero de 2024 y el 23 de febrero de 2024.

4. El 7 de febrero de 2023 la señora Marcela le informó por escrito a su empleadora sobre su estado de salud[1].

5. La actora sostuvo que a partir de febrero de 2024 presentó fuertes dolores de espalda y que en mayo de 2024 le realizaron una gammagrafía ósea, que arrojó dos manchas en la columna, que llevaron a que el oncólogo le ordenara resonancias magnéticas, una ecografía y otros exámenes.

6. Por lo anterior, la señora Marcela permaneció incapacitada de forma continua durante el periodo comprendido entre el 5 de julio de 2023 y el 11 de junio de 2024. La accionante aseguró que mientras estuvo incapacitada la entidad accionada fue informada de su enfermedad, de los exámenes y controles oncológicos que le fueron practicados trimestralmente, así como del hecho de que su cáncer no estaba curado.

7. El 23 de julio de 2024 la demandante recibió un oficio suscrito por la gerente de la cooperativa accionada con el que le comunicó que no renovarían su contrato a término fijo inferior a un año, que según tal entidad vencería el 30 de agosto de 2024. La accionante resaltó que trabajó de forma continua para la cooperativa desde el 3 de enero de 2016 hasta

el 30 de agosto de 2024, sin tener nunca un llamado de atención[2]. En el escrito de tutela, la señora Marcela precisó que, tras haber laborado para la cooperativa por cerca de 8 años y 7 meses, sabía que “no podía ser despedida sin antes haber acudido al inspector de trabajo.”[3] Las partes no allegaron prueba alguna de que se haya contado con tal autorización.

8. La actora también señaló que, debido a la demora de su EPS, apenas el 19 de septiembre de 2024 finalizó los exámenes ordenados por el especialista desde mayo de 2024. La señora Marcela agregó que, en la consulta de control del 2 de octubre siguiente, el médico le informó que el cáncer le había hecho metástasis en los huesos, concretamente en la columna[4], y en los pulmones[5]. La accionante indicó que fue remitida a cirugía de tórax y se le prescribió tratamiento intravenoso, el cual inició el 31 de octubre de 2024, fecha desde la cual permanece incapacitada.

9. Finalmente, la señora Marcela subrayó que el único ingreso con el que cuenta es su trabajo, con el que sufraga sus gastos de sostenimiento y los de su hija. En su escrito alegó que fue despedida sin justa causa y que, además, la accionada no le notificó en debida forma la terminación de su contrato de trabajo puesto que, en su criterio, este inició el 1 de febrero de 2023 y luego de sus dos renovaciones posteriores, debía entenderse prorrogado hasta el 31 de julio de 2024. Por ello, a su juicio, dado que la empleadora le informó el 23 de julio de 2024 que no renovaría su contrato, la notificación debe entenderse como extemporánea y su contrato laboral debió haberse renovado automáticamente.

1.1.2. Acción de tutela

10. Marcela interpuso la acción de tutela contra CANAPRONORT, al considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso, a la igualdad, a la vida digna, al mínimo vital, a la seguridad social, a la integridad física y al trabajo.

11. Como pretensiones, la señora Marcela solicitó que se declare la ineficacia del despido laboral con la consiguiente causación del derecho a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su retiro hasta su efectivo regreso. Igualmente, pidió que se le reintegre a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por ella hasta su desvinculación, que se encuentre acorde con su situación médica particular y en el cual no sufra riesgo de empeorar su estado de salud.

1.1.3. Trámite de instancia

12. El 28 de enero de 2025, tras haber admitido la tutela y notificado a la accionada[6], atendiendo a lo que esta última señaló en su contestación, el Juzgado 002 Civil Municipal de Pamplona ofició a dos autoridades judiciales[7], para que informaran sobre los procesos iniciados por la accionante que cursaban en esos juzgados. Así mismo, la autoridad judicial vinculó al trámite al Ministerio del Trabajo y a la Inspección de Trabajo de Pamplona.

1.1.4. Contestación de la acción de tutela

13. CANAPRONORT contestó la acción de tutela[8] e indicó que el contrato de trabajo entre las partes —el cual adjuntó como respaldo firmado por ambas partes[9]— fue suscrito el 1 de marzo de 2023 (y no el 1 de febrero de ese año, como lo indicó la accionante). La accionada agregó que el contrato tuvo una duración inicial de 6 meses y que fue prorrogado por el mismo término, tal y como fue pactado. Según su informe, la contratación se dio en los siguientes términos:

Contrato

Fecha inicio

Fecha terminación

Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año

1 de marzo de 2023

30 de agosto de 2023

Prórroga

Inicio

Terminación

1

31 de agosto de 2023

29 de febrero de 2024

2

1 de marzo de 2024

30 de agosto de 2024

14. Asimismo, la entidad indicó que el 18 de febrero de 2023 decidió cambiar la modalidad de trabajo de contrato de prestación de servicios de la señora Marcela a la de contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año. Esto, con el fin de apoyar a la actora en el desarrollo normal del tratamiento contra el cáncer de mama que ella reportó el 7 de febrero de 2023.

15. Igualmente, la accionada señaló que la accionante le informó que el tratamiento comenzó el 5 de julio de 2023 y concluyó el 11 de junio de 2024, por lo que se reintegró a sus labores el 13 de junio del mismo año, a partir de lo cual infirió que el tratamiento había sido exitoso. También adujo que no le constaba que la accionante seguía en controles ni que para la época presentaba fuertes dolores de espalda, pues estas situaciones no le fueron comunicadas a esa entidad.

16. En su informe, la cooperativa accionada agregó que el 23 de julio de 2024 le comunicó a la accionante que no prorrogaría su contrato y señaló que dicha decisión se adoptó "dentro de los términos legales". Respecto a la fecha en que la accionante se enteró de la metástasis del cáncer, manifestó que no tenía conocimiento, pues para ese momento ya no se encontraba vinculada con la cooperativa.

17. La demandada sostuvo que, si bien conocía que la trabajadora se encontraba en tratamiento, no sabía los detalles de su estado de salud. Frente a la manifestación de que la actora laboró para esa entidad desde el 3 de enero de 2016 hasta el 31 de agosto de 2024, reveló que tal hecho es materia de controversia dentro de un proceso ordinario laboral[10] . Luego, la entidad aclaró que, para la fecha de terminación del contrato, ya se había levantado la incapacidad de la demandante y reiteró que la finalización del vínculo laboral obedeció al cumplimiento del plazo pactado.

18. Finalmente, destacó que el 17 de octubre de 2024, otra autoridad judicial resolvió una acción de tutela presentada por la señora Marcela contra la misma entidad.

1.1.5. Sentencia de tutela de primera instancia

19. El 30 de enero de 2025, el Juzgado 002 Civil Municipal de Pamplona declaró improcedente la acción de tutela. La autoridad judicial consideró que la tutela no superaba el requisito de subsidiariedad por las siguientes razones.

20. La accionante: (i) no demostró que careciera de los ingresos suficientes para garantizar su sostenimiento y el de su núcleo familiar, así como para soportar los gastos médicos de su enfermedad; (ii) tampoco acreditó que no cuenta con una red de apoyo familiar que pueda asistirla; (iii) actualmente está adelantando un proceso ordinario laboral, mecanismo idóneo y eficaz, en el que solicitó que se declare la existencia de un contrato de trabajo, así como su reintegro y el pago de acreencias laborales[11]. Adicionalmente, en su criterio, (iv) las historias clínicas allegadas no reflejan que la accionante se encuentre incapacitada para laborar.

1.1.6. Impugnación

21. La accionante impugnó la decisión de primera instancia. Alegó que, aunque existe un proceso laboral en curso, su condición de salud —cáncer con metástasis— le otorga una expectativa de vida reducida, por lo que no puede esperar el tiempo que normalmente toma ese trámite. La señora Marcela agregó que es madre cabeza de familia, sin ingresos y en situación de vulnerabilidad, lo que le impide acceder a un empleo.

22. Asimismo, la actora sostuvo que su despido fue discriminatorio, pues se produjo sin autorización del Ministerio de Trabajo y con pleno conocimiento de su diagnóstico. Añadió que, para cuando se emita una decisión en la jurisdicción ordinaria, es posible que ya no esté con vida, mientras que ella y su hija sufren las consecuencias de lo que calificó como un despido injustificado.

1.1.7. Sentencia de tutela de segunda instancia

23. Mediante sentencia del 7 de marzo de 2025, el Juzgado 001 Civil del Circuito con Conocimiento en Asuntos Laborales de Pamplona, Norte de Santander, revocó la decisión de primera instancia y, en su lugar, negó el amparo solicitado.

24. El juzgado consideró que no era posible analizar el cumplimiento del requisito de subsidiariedad de la acción de tutela, debido a la existencia de cosa juzgada constitucional. Esta conclusión se basó en que la accionante presentó una acción de tutela anterior con idénticas partes, pretensiones y causa petendi, dado que también se dirigió contra la cooperativa CANAPRONORT. La sentencia señaló que en esa oportunidad la actora también pidió su reintegro por haber sido despedida pese a padecer cáncer de mama, lo que la situaba en condición de debilidad manifiesta.

25. El juzgado de segunda instancia advirtió que, aunque la nueva acción presenta ligeras variaciones en la redacción, los hechos, fundamentos y pretensiones materiales son sustancialmente los mismos. Por ello, a partir de la doctrina constitucional sobre la triple identidad triple (partes, objeto y causa), la autoridad concluyó que se configuraba el fenómeno de cosa juzgada.

1.2. T-11.078.693: acción de tutela de Fernando en contra de las Empresas de Servicios Públicos de Tarso S.A. – E.S.P.

1.2.1. Hechos relevantes

26. El señor Fernando inició una relación laboral con la Empresa de Servicios Públicos de Tarso S.A. E.S.P. (en adelante, ESEPTAR) el 4 de diciembre de 2023, en la que se desempeñó como recolector de basuras. El actor indicó que el 9 de julio de 2024, mientras cumplía sus funciones, sufrió un accidente laboral al cortarse la muñeca de la mano derecha con un vaso de vidrio quebrado, lo que le generó una herida de aproximadamente 6 cm. El incidente fue reportado a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) Positiva Compañía de Seguros S.A. (en adelante, Positiva)[12].

27. Posteriormente, el accionante comenzó a presentar limitaciones en la movilidad de los dedos de la mano derecha, así como parestesia[13]. Según una ecografía practicada el 18 de julio de 2024, el señor Fernando tenía engrosamiento difuso y aumento de la ecogenicidad de la piel y del tejido celular subcutáneo en la región volar de la muñeca, con presencia de líquido laminar subyacente[14].

28. Como consecuencia, el 5 de agosto de ese mismo año, la ARL le practicó un electrodiagnóstico, cuyo resultado fue: “estudio anormal, electrofisiológicamente compatible con lesión moderada del nervio mediano derecho, en el carpo, con base fisiopatológica mielínica, sin evidencia de lesión axonal”[15]. Además, el señor Fernando fue remitido al programa RHI para recibir terapia física, con el fin de recuperar la movilidad de la muñeca y los dedos y lograr el fortalecimiento muscular. Tras las terapias, se le realizó una evaluación y se le dieron recomendaciones laborales temporales.

29. No obstante, según informó el actor, las terapias fueron suspendidas por la ARL debido a que el médico laboral identificó la aparición de la patología de “síndrome del túnel carpiano” en la mano derecha, con parestesia principal en el tercer dedo y limitación en la movilidad de los dedos del segundo al quinto. El médico en cuestión consideró que esta patología era de origen común, por lo que cerró su caso dentro de la ARL y lo remitió a la EPS Savia Salud para continuar con el tratamiento de su patología. No obstante, el accionante aseguró que su EPS negó las citas con ortopedia y terapia física, con el argumento de que el origen de la

patología era un accidente laboral[16].

30. El 1º de noviembre de 2024 el accionante ingresó por urgencias a la E.S.E. Hospital San Pablo de Tarso por cuenta de la persistencia del dolor en su mano. El médico tratante le ordenó nuevamente una consulta con especialistas en ortopedia y traumatología, fisioterapia y psicología. También le ordenó una incapacidad laboral por 8 días[17].

31. El señor Fernando adujo que, a pesar de los continuos dolores, de la pérdida de movilidad y de fuerza en la mano y de que ESEPTAR conocía sobre su situación de salud, el 3 de octubre la empresa le notificó la terminación del contrato laboral a partir del 4 de diciembre de 2024[18]. Aunque el demandante no afirmó explícitamente que su despido ocurrió sin la autorización del inspector de trabajo, en su escrito de tutela sí citó la jurisprudencia[19] constitucional que exige este requisito para el fuero de salud. Las partes no allegaron prueba alguna de que se haya contado con tal autorización.

32. Con posterioridad a la terminación del contrato, el 26 de diciembre de 2024, el actor asistió a consulta en la IPS Centro de Ortopedia y Traumatología del Estado e informó que sus síntomas persistían. La médica tratante consideró necesario evaluar una posible lesión adicional en los tendones flexores del tercer dedo y emitió una orden de atención prioritaria. El 15 de enero de 2025 le fue autorizada la consulta especializada en cirugía de mano y la cita le fue programada para el 6 de febrero de 2025.

33. Finalmente, el señor Fernando sostuvo que es un sujeto de especial protección constitucional por su edad (65 años), su situación económica (clasificado en el SISBEN en pobreza extrema —grupo A1—) y su estado de salud. El actor alegó que la empresa ignoró esta condición al dar por terminada la relación laboral, con lo cual vulneró sus derechos fundamentales.

1.2.2. Acción de tutela

34. El accionante interpuso la acción de tutela con el propósito de obtener la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la igualdad y a una vida digna. El señor Fernando solicitó que se declare la ineficacia de la terminación de su vínculo con ESEPTAR y que se ordene su reintegro a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores, compatibles con su estado de salud. Así mismo, pidió que se disponga su afiliación al sistema de seguridad social en pensiones, riesgos laborales y salud; que se le brinde capacitación para el nuevo cargo; y que se le reconozca y pague la indemnización establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, junto con los salarios, prestaciones y aportes dejados de percibir desde la fecha de terminación del contrato.

1.2.3. Trámite de instancia

35. El 5 de febrero de 2025, el Juzgado Promiscuo Municipal de Tarso, Antioquia, admitió la acción de tutela, vinculó por pasiva al municipio de Tarso, Antioquia, a la EPS Savia Salud y a Positiva.

1.2.4. Contestación de la acción de tutela

36. ESEPTAR indicó que el accionante tuvo una relación laboral con la empresa, que finalizó en la fecha que él indicó por culminación del plazo pactado en el contrato. Si bien la empresa reconoció que el actor tuvo in accidente laboral, indicó que el médico laboral cerró su caso sin restricciones laborales, descartó patologías agudas e indicó alta. La accionada agregó que el examen de egreso que le practicaron al accionante, el médico que realizó el examen de

egreso del demandante emitió concepto de aptitud laboral en relación con su desvinculación.

1.2.5. Sentencia de tutela de primera instancia

37. El 17 de febrero de 2025, el Juzgado Promiscuo Municipal de Tarso, Antioquia, resolvió "DECLARAR IMPROCEDENTE la acción de tutela" y "[e]n consecuencia, NEGAR el amparo invocado por el actor"[20]. La autoridad judicial consideró que el demandante no cumplió con la carga mínima para probar las circunstancias fácticas que adujo para fundamentar sus pretensiones. Además, descartó la configuración de un perjuicio irremediable, pues afirmó que el actor no presenta discapacidad, que su despido no fue discriminatorio y que puede afiliarse al régimen subsidiado del Sistema General de Seguridad Social en Salud, según lo informado por la EPS Savia Salud. Asimismo, estimó que cualquier controversia de fondo sobre la conducta de la accionada y sus consecuencias deberá ser resuelta por el juez natural de la causa.

38. Finalmente, declaró la falta de legitimación en la causa de los vinculados[21].

1.2.6. Impugnación

39. El accionante manifestó su desacuerdo con la decisión de primera instancia. Adujo que la sentencia impugnada realizó un análisis parcial y sesgado de su historial clínico y que el juzgado pretendió fungir como profesional de la salud al calificar su condición como "no grave", sin prueba alguna de tal afirmación. El señor Fernando reiteró que su condición compromete la funcionalidad de la mano derecha y que según el ortopedista requiere cirugía prioritaria.

40. De igual forma, el actor indicó que el cierre del caso por parte de medicina laboral debía ser analizado de forma completa con la historia clínica, teniendo en cuenta que el cierre en la ARL solo respondió al aparente origen de la enfermedad sobreviniente y no al restablecimiento de su salud. Igualmente, tras reiterar que su empleador conocía su estado de salud dado que él le presentó varias veces una copia de su historia clínica, el demandante informó que el 26 de diciembre de 2024 tuvo consulta de primera vez con ortopedia y traumatología y que el médico tratante estimó que requiere una cirugía de mano. Su diagnóstico principal es un traumatismo de unos tendones y músculos de la muñeca y la mano.

41. El actor también refirió que el 6 de febrero de 2025 el especialista en ortopedia incorporó el siguiente registro en su historia:

“Paciente previamente asintomático y funcional completamente con su mano derecha hasta el momento del accidente. Posterior al trauma estado con síntomas de lesión neural y limitación del movimiento. Tiene caracterización de su lesión por electromiografía como una exacerbación de un s. túnel carpiano (sic) moderado a causa de trauma cortante del mediano justo próxima a la al túnel carpiano. Ahora con gran alodinia que le limita el movimiento de los dedos y la función.”[22]

42. Finalmente, el accionante manifestó que, debido a su condición de salud, se encuentra impedido para realizar labores cotidianas por la pérdida de fuerza y funcionalidad en su mano derecha; que aún tiene citas médicas pendientes; y que, sumado a su avanzada edad, ello le impide vincularse actualmente a la vida laboral y garantizar el sustento económico de su familia.

1.2.7. Sentencia de tutela de segunda instancia

43. Mediante fallo del 25 de marzo de 2025, el Juzgado Promiscuo de Familia de Jericó, Antioquia, confirmó íntegramente el fallo impugnado. La autoridad judicial encontró que en el expediente no se hallaba probada ninguna de las condiciones que configuran el perjuicio irremediable, puesto que el 18 de octubre de 2024, al momento de la notificación de la terminación de la relación laboral, el accionante no tenía incapacidad médica. Asimismo, el 18 de septiembre de 2024 terminó sus terapias y el 25 de octubre del mismo año la ARL ordenó el cierre del caso sin restricciones laborales. Para el juzgado, el señor Fernando cuenta con el proceso ordinario laboral para discutir el derecho que considera tener.

## II. CONSIDERACIONES

### 2.1. Competencia

44. Con fundamento en los artículos 86 y 241, numeral 9º, de la Constitución y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, la Sala Primera de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela proferidos en los procesos de la referencia.

### 2.2. Cuestión previa. Expediente T-11.046.911: Marcela en contra de CANAPRONORT

45. Previo análisis de los requisitos generales de la acción de tutela, la Sala estudiará si en el presente caso se configuran los supuestos de la cosa juzgada constitucional y, con base en ello, si se identifica una actuación temeraria de parte de la accionante.

46. Sobre la cosa juzgada constitucional y la temeridad. La cosa juzgada, por un lado, es una institución que pone fin a los debates que resolvieron los jueces, al volverlos inmodificables[23]. Este fenómeno ocurre cuando una demanda actual de tutela tiene identidad de objeto[24], de causa[25] y de partes[26] con un proceso anterior de amparo de derechos que resolvió la Corte Constitucional o que dicha Corporación excluyó de revisión[27]. Esto implica que el asunto no puede ser estudiado de nuevo en virtud del principio de seguridad jurídica[28]. Por lo tanto, el juez debe declarar improcedente cualquier demanda posterior de tutela[29]. Sin embargo, la cosa juzgada se puede desvirtuar si existe un hecho nuevo que no se analizó en el primer proceso[30] o que el accionante no pudo conocer al momento de presentar la demanda[31].

47. Por otro lado, el artículo 38 del Decreto 2591 de 1991 establece que se configura una actuación temeraria cuando, “sin motivo expresamente justificado, la misma acción de tutela sea presentada por la misma persona o su representante ante varios jueces o tribunales”. Como consecuencia, el juez debe rechazar o decidir desfavorablemente todas las solicitudes de amparo presentadas.

48. La Sala Plena, en la Sentencia SU-027 de 2021, precisó que para determinar que existe la temeridad, el juez constitucional debe hacer un estudio pormenorizado del expediente y de las circunstancias actuales que rodean el caso para corroborar si existe identidad (i) de partes, (ii) de causa y (iii) de objeto[32] y, además, desvirtuar la presunción de buena fe a favor del actor.

49. Además, este Tribunal aclaró que (i) la identidad de partes se configura cuando las solicitudes de tutela se presentan por la misma persona natural o jurídica[33] en contra de la misma parte accionada; (ii) la identidad de causa tiene lugar cuando las solicitudes de tutela se sustentan en los mismos hechos; y (iii) la identidad de objeto ocurre cuando las solicitudes de amparo persiguen la misma pretensión o invocan la protección de los mismos derechos fundamentales. La Corte también estableció una serie de casos en los que, a pesar de existir

la triple identidad, la actuación no se entiende como temeraria[34].

50. Ahora, en cuanto al caso de la señora Marcela, esta Sala de Revisión encuentra que, el 3 de octubre de 2024 la actora presentó una acción de tutela en contra de CANAPRONORT, que conoció en única instancia el Juzgado 001 Penal Municipal de Pamplona, Norte de Santander. Sin embargo, una vez analizado dicho proceso, la Sala observa que no se configura la triple identidad, puesto que, a pesar de tratarse de las mismas partes, no existe identidad en la causa y en el objeto y, más aún, tampoco se desvirtuó la buena fe a favor de la accionante, tal y como se explica a continuación.

51. En la tutela presentada el 3 de octubre de 2024, la accionante manifestó padecer cáncer de mama, señaló que se encontraba en tratamiento oncológico y alegó haber sido despedida sin justa causa, lo que implicaba una presunta vulneración de su derecho fundamental al debido proceso, por cuanto la notificación de la terminación del contrato de trabajo no se realizó en la oportunidad debida. La señora Marcela centró su argumentación en el hecho de que su contrato de trabajo con CANAPRONORT inició el 1.º de febrero de 2023 y que culminaba el 31 de julio de 2023. Según su planteamiento, la notificación de terminación debió haberse efectuado al menos 30 días antes del 31 de julio 2024 y no el 23 de julio de ese mismo año, como efectivamente ocurrió. En cuanto a las pretensiones, la actora solicitó la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, a la salud, a la vida, a la seguridad social y al mínimo vital, y como medida de restablecimiento, el reintegro al cargo de administradora de la ciudadela universitaria Terraza Los Pinos, en Pamplona.

52. Por su parte, en la tutela objeto de la presente revisión, la accionante ya contaba con diagnóstico confirmado de metástasis en los huesos y los pulmones. Adicionalmente, en esta ocasión, enfatizó que, al momento de la terminación del vínculo laboral se encontraba en controles médicos y recibiendo tratamiento paliativo. Además, la actora sostuvo que, aun cuando el oncólogo levantó la incapacidad el 11 de junio de 2024, para ese entonces ella continuaba en controles médicos trimestrales, con pronóstico desfavorable. En cuanto a las

pretensiones, solicitó la protección de su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, —que no fue alegado en la primera ocasión—, así como de los derechos al debido proceso, a la igualdad, a la vida en condiciones dignas, al mínimo vital, a la seguridad social, a la integridad física y al trabajo.

53. Igualmente, teniendo en cuenta su pronóstico de recuperación desfavorable[35], a diferencia de lo ocurrido en la acción de tutela inicialmente interpuesta, en esta ocasión no pidió el reintegro al mismo cargo que venía desempeñando, sino a un empleo de condiciones similares que no implicara riesgo de agravamiento de su estado de salud y que se ajustara a sus necesidades médicas.

54. Finalmente, la decisión de única instancia de la acción de tutela previa negó por improcedente el amparo solicitado[36]. Como primera medida, dicha autoridad no halló probado que la notificación de la terminación del contrato laboral hubiera sido extemporánea, ni que dicho contrato se hubiera firmado a partir de febrero de 2023, como lo sostuvo la actora. Como segunda medida, al referirse a la situación de salud de la accionante, el juzgado destacó que, según la historia clínica aportada con el escrito tutelar de 2 de octubre de 2024, la señora Marcela "(…) se encuentra totalmente asintomática y es capaz de realizar un trabajo y actividades normales de la vida diaria". Esto llevó al juzgado a inferir, "que su estado de salud no le impide continuarse desempeñando como contadora pública independiente"[37]. Así mismo, el juez de tutela concluyó que la actora no acreditó un perjuicio irremediable y que debía acudir a la jurisdicción ordinaria para reclamar sus pretensiones.

55. En contraste, en el contexto fáctico actual, la accionante se encuentra incapacitada, recibe tratamiento paliativo y cuenta con un pronóstico de recuperación desfavorable.

56. En síntesis, si bien las dos tutelas coinciden en las partes involucradas, no ocurre lo

mismo respecto de la causa y del objeto. Así, la primera acción de tutela se centró en la alegada irregularidad en la notificación de la terminación del contrato laboral y en la solicitud de reintegro al cargo que ocupaba como administradora. Por su parte, la segunda enfatizó el agravamiento de su estado de salud, el carácter reforzado de su estabilidad laboral y la necesidad de un reintegro adaptado a sus condiciones médicas actuales.

57. La falta de identidad plena entre la causa y el objeto de las dos acciones presentadas por la actora se resume en la siguiente tabla:

Expediente de tutela 5451840040001-2024-00227-00

Expediente de tutelaT-11.046.911

Partes: Marcela (demandante) y CANAPRONORT (demandada).

Partes: Marcela (demandante) y CANAPRONORT (demandada).

Causa (hechos): la accionante puso de presente que sufría cáncer de mama, que fue despedida sin justa causa, que su trabajo constituía su única fuente de ingresos y que la terminación del contrato de trabajo con CANAPRONORT debió haberse hecho al menos 30 días antes del 31 de julio de 2024.

Causa: la accionante explicó que en febrero de 2024 empezó a presentar fuertes dolores de espalda e inició exámenes médicos que, por la lentitud de la EPS apenas culminaron el 19 de septiembre de 2024 y arrojaron un diagnóstico de metástasis del cáncer con pronóstico de recuperación desfavorable. Alegó que la notificación de la terminación del contrato de trabajo con CANAPRONORT vulneró el debido proceso.

Objeto (pretensiones): la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, a la salud, la vida, la seguridad social y el mínimo vital y como medida de restablecimiento, el reintegro al cargo que desempeñaba como administradora de la ciudadela universitaria Terraza Los Pinos, en Pamplona.

Objeto: que se tutelen los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada como paciente con cáncer, al debido proceso, a la igualdad, a la vida en condiciones dignas, al mínimo vital, a la seguridad social, a la integridad física y al trabajo. Además, solicitó el reintegro a un empleo en condiciones similares a las del cargo anteriormente desempeñado, que no implique riesgo de agravamiento de su estado de salud y que se ajuste a sus necesidades médicas.

58. Con respecto a una posible conducta temeraria por parte de la accionante, la Sala considera que no se configura, puesto que para ello se requiere, además de la triple identidad, una actuación dolosa e injustificada, lo cual no se evidenció en este caso. Por el contrario, las circunstancias específicas de la señora Marcela —su condición socioeconómica y su grave estado de salud— llevan a esta Sala a descartar cualquier comportamiento de mala fe de parte de la actora.

59. Por lo anterior, luego de analizar el presente expediente y de revisar las circunstancias que rodean el caso concreto, la Sala encuentra que, si bien la accionante presentó dos acciones de tutela con pretensiones similares, no se hallan configurados los presupuestos de la triple identidad entre las tutelas presentadas por la actora, ni mucho menos se encontraron méritos para considerar que la señora Marcela haya incurrido en una conducta temeraria.

2.3. Análisis de procedencia de la acción de tutela presentada por Marcela

60. Antes de evaluar el fondo del asunto, la Sala debe verificar si se reúnen los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, esto es: (i) la legitimación en la causa por activa, (ii) la legitimación en la causa por pasiva, (iii) la inmediatez y (iv) la subsidiariedad. Para este

Tribunal, la acción de tutela interpuesta por Marcela reúne todas las condiciones requeridas para resolver de fondo sus reclamos.

61. En primer lugar, el requisito de legitimación en la causa por activa[38] se cumple en este caso, pues la acción de tutela fue presentada a nombre propio por la accionante, quien es la titular de los derechos cuya protección se ha reclamado.

62. En segundo lugar, el presupuesto de legitimación en la causa por pasiva también se configura en relación con CAPRONORT, sociedad que ostentó la calidad de empleadora de la actora. En este sentido, conforme a lo previsto en el artículo 5 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela resulta procedente en su contra, dado que, por virtud de la relación laboral, la demandante se encontraba en situación de subordinación frente a dicha cooperativa. Asimismo, la actora le atribuye la vulneración de sus derechos fundamentales con ocasión de la terminación del contrato laboral sin la autorización del inspector de trabajo.

63. De otro lado, la Sala Primera de Revisión encuentra que las partes vinculadas por el juez de tutela de instancia, a saber, el Ministerio del Trabajo y la Inspección de Trabajo de Pamplona, Norte de Santander, no se encuentran legitimadas en la causa por pasiva. Las pretensiones de la accionante están estrictamente encaminadas a obtener el reintegro y el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir. En consecuencia, no se relata ningún hecho vulnerador que les sea imputable, ni alguna de ellas tiene la aptitud legal para satisfacer las pretensiones de la accionante.

64. En tercer lugar, sobre el requisito de inmediatez, el vínculo laboral entre la accionante y la accionada terminó el 30 de agosto de 2024 y la señora Marcela presentó la acción de tutela el 13 de enero de 2025. Este término, de poco más de cuatro meses entre el hecho aparentemente vulnerador y la interposición de la acción de amparo, es razonable.

65. Finalmente, el requisito de subsidiariedad se encuentra acreditado. Aunque en el expediente se evidencia que tanto la entidad demandada como el juez de primera instancia identificaron un proceso ordinario laboral, no obstante, este mecanismo no es eficaz por al menos tres razones que se exponen a continuación.

66. Primero, los dos procesos tienen objetos distintos. El proceso ordinario tiene como fin que se reconozca la existencia de un “contrato realidad” entre 2016 y 2014 y que se determine la fecha de inicio del contrato laboral. En cambio, la acción de tutela tiene como propósito declarar la ineficacia del despido, el pago de las sumas correspondientes entre la desvinculación laboral y el reintegro, además de la indemnización. Entonces, el proceso laboral permite que la actora reclame sumas diferentes de aquellas a las que se refiere el presente expediente.

67. Segundo, la demandante se encuentra en una situación de vulnerabilidad económica. En efecto, la señora Marcela se encuentra inscrita en el SISBEN con una calificación de B7, que corresponde a pobreza moderada[39]. Esto es especialmente relevante en la medida en que, de acuerdo con información que reposa en el expediente, la actora es una mujer cabeza de familia, que tiene a cargo el cuidado de su hija, quien estudia en la Universidad de Pamplona.

68. Tercero, la accionante enfrenta una afectación a su salud que le impide el desarrollo normal de sus actividades y además cuenta con un diagnóstico desfavorable frente a las posibilidades de recuperación. Esto representa una barrera para su reincorporación a la vida laboral y la sitúa materialmente en una condición de vulnerabilidad. De los elementos que obran en el expediente se desprende que la actora tiene un diagnóstico por cáncer con metástasis en los huesos y en los pulmones, por el cual se encuentra recibiendo tratamientos paliativos bajo incapacidad médica.

69. Por lo anterior, la señora Marcela se considera un sujeto de especial protección constitucional. Al respecto debe tenerse en cuenta que, a partir de la expedición de la Ley 2360 de 2024, que modifica y adiciona la Ley 1384 de 2010, el legislador reconoció expresamente que las personas con diagnóstico confirmado o con sospecha de cáncer son sujetos de especial protección constitucional. Esto se debe a que el cáncer es una enfermedad catastrófica que genera especial vulnerabilidad y dependencia del sistema de salud, con afectaciones físicas, psicológicas y sociales. En consecuencia, dichas personas merecen la adopción de acciones positivas por parte del Estado orientadas a garantizar el goce efectivo de sus derechos y la materialización de la igualdad real, de conformidad con los mandatos de la Constitución y la jurisprudencia de la Corte Constitucional[40].

70. En conclusión, la Corte considera que es evidente que la actora se encuentra en situación de debilidad manifiesta debido a su condición de salud, la cual limita su acceso al mercado laboral y restringe sus oportunidades de trabajo. Por lo tanto, la acción de tutela se configura como el mecanismo judicial idóneo y eficaz para asegurar la protección inmediata de sus derechos fundamentales, y procede en este caso como mecanismo principal.

71. Por las razones expuestas, se encuentran acreditados los requisitos de procedibilidad y la Sala está habilitada para emitir una decisión de fondo.

2.4. Análisis de procedencia de la acción de tutela presentada por Fernando

72. La acción de tutela Interpuesta por Fernando también reúne todas las condiciones requeridas para resolver de fondo sus pretensiones. En primer lugar, el requisito de legitimación en la causa por activa se cumple en este caso. Esto porque la acción fue presentada en nombre propio por el señor Fernando, quien es el titular de los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la igualdad y a la vida digna, cuya protección reclama a través de este mecanismo.

73. En segundo lugar, el presupuesto de la legitimación en la causa por pasiva[41] se cumple respecto de ESEPTAR, por tratarse de la sociedad que fue empleadora del actor. Como se indicó antes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto 2591 de 1991, la tutela es procedente en su contra, debido a la relación laboral los vincula y que hace que el demandante se encuentra en estado de subordinación. Además, el actor le atribuye a esta empresa la violación de sus derechos fundamentales por la terminación del contrato en mención. Por tanto, se encuentra acreditado el vínculo de subordinación entre las partes.

74. En cuanto al municipio de Tarso, se tiene que dicha entidad fue vinculada a la acción por el juez de primera instancia, pero ni esa autoridad ni el juez de tutela de segunda instancia le atribuyeron ninguna responsabilidad en relación con los derechos fundamentales del actor. Dado que las pretensiones del señor Fernando se centran en obtener el reintegro y el pago de los salarios y las prestaciones dejadas de percibir desde su desvinculación por parte de ESEPTAR, y que esta es una empresa autónoma respecto de la administración municipal, la Sala encuentra que el municipio de Tarso no está legitimado en la causa por pasiva.

75. A su turno, la EPS Savia Salud y la ARL Positiva – Compañía de Seguros S.A. (en adelante "Positiva" o "la ARL") sí se encuentran legitimadas en la causa por pasiva, teniendo en cuenta que, como parte de la presente tutela, el accionante les atribuyó una posible vulneración de su derecho fundamental a la salud. Ello obedece a que, tras el cierre de su caso por parte del médico laboral de la ARL, el accionante inició un "peregrinaje institucional"[42], puesto que, tanto la EPS como la ARL le negaron la prestación de servicios, al considerar, respectivamente, que su patología tenía un origen común (según la ARL) o laboral (según la EPS).

76. En tercer lugar, en relación con el requisito de inmediatez, ESEPTAR le comunicó al señor Fernando la terminación de su contrato a partir del 4 de diciembre de 2024, mientras que la

acción de tutela se interpuso el 4 de febrero de 2025. Es decir, que transcurrieron apenas dos meses entre estos eventos, término que la Corte Constitucional considera razonable.

77. En cuarto lugar, en lo que tiene que ver con el requisito de subsidiariedad, la Sala observa que, en principio, el señor Fernando tiene la posibilidad de recurrir al proceso ordinario laboral para elevar las pretensiones formuladas en la acción de tutela. Sin embargo, teniendo en cuenta su situación de vulnerabilidad y las circunstancias que enmarcan el caso particular, este mecanismo no es eficaz para tramitar su conflicto, tal y como se explica a continuación.

78. La Sala encuentra que el señor Fernando, de 65 años, es un adulto mayor y, por lo tanto, un sujeto de especial protección constitucional. El actor pertenece al grupo poblacional A1 del SISBÉN, que corresponde a la categoría de pobreza extrema. Además, según manifestó en la tutela, como consecuencia del accidente laboral que sufrió en julio de 2024, ha seguido presentando dolor, pérdida de fuerza y falta de movilidad en su mano. Esto le ha dificultado significativamente la posibilidad de desempeñar el trabajo de recolector de basura en el que se encontraba laborando o alguno similar, lo que hace que se trate de un adulto mayor en condición de extrema vulnerabilidad.

79. Si bien la Corte Constitucional ha flexibilizado el requisito de subsidiariedad en casos de pensiones, la Sala estima que este mismo trato debe aplicarse en el presente asunto, al estar en juego el derecho a la estabilidad laboral reforzada de un sujeto de especial protección constitucional en razón de su edad, que además se encuentra en condiciones de pobreza extrema. Por lo anterior, la Sala encuentra que el actor no dispone de otro medio de defensa judicial idóneo y eficaz para proteger sus derechos y, por lo tanto, la acción de tutela procede como mecanismo definitivo[43].

2.5. Delimitación de los problemas jurídicos y metodología de decisión

80. En el presente asunto, la Sala Primera de Revisión estudia dos casos en los que los accionantes son personas que enfrentan problemas de salud y que solicitan la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la vida digna, al mínimo vital, entre otros, presuntamente vulnerados por la decisión de sus empleadores de terminar sus vínculos laborales sin autorización del inspector del trabajo.

81. En el primer caso, a la señora Marcela, quien tiene cáncer de mama con metástasis en otros órganos, no le fue renovado el contrato a término fijo inferior a un año, con el argumento de que el Consejo de Administración de su empleadora, CANAPRONORT, decidió no prorrogar el contrato por vencimiento del plazo pactado[44]. Además, según consta en el expediente, el despido no contó con la autorización del inspector de trabajo[45].

82. En el segundo caso, el señor Fernando alegó que tuvo un accidente de trabajo que le produjo afectaciones en la muñeca y en varios de los dedos de su mano derecha. Tal circunstancia le impide reincorporarse a la vida laboral. Pese a ello, su empleador, ESEPTAR, resolvió no renovarle el contrato laboral a término fijo de un año, que terminó a partir del 4 de diciembre de 2024. Del mismo modo, tampoco consta en el expediente que para efectuar su despedido, ESEPTAR hubiera contado con la autorización del inspector de trabajo.

83. Si bien en los casos objeto de estudio los accionantes invocaron la vulneración de diversos derechos fundamentales, en aplicación del principio iura novit curia —según el cual el juez conoce el derecho—, esta revisión se centrará en examinar la posible afectación del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, por cuanto ambos accionantes cuestionan su despido bajo el argumento de que sus empleadores desconocieron dicha garantía constitucional, que a su juicio se deriva de las afecciones de salud que atravesaban en ese momento. La Sala delimita de esta manera el alcance de la controversia,

sin perder de vista que la eventual vulneración de este derecho puede conllevar la afectación de otras garantías fundamentales.

84. A partir de lo explicado hasta este punto, le corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos.

85. En relación con el primer caso, el problema jurídico es el siguiente:

¿Un empleador vulnera el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de una persona trabajadora diagnosticada con cáncer durante la vigencia de su contrato laboral cuando decide no renovar su contrato de trabajo a término fijo sin la previa autorización del inspector de trabajo, con el argumento de que se cumplió el plazo inicialmente pactado?

86. Respecto del segundo caso, el problema jurídico es el siguiente:

¿Un empleador vulnera el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de una persona trabajadora vinculada mediante contrato de trabajo a término fijo, que alega haber sufrido un accidente laboral con aparentes secuelas de dolor y limitación funcional, cuando el empleador finaliza la relación laboral sin la previa autorización del inspector de trabajo, con el argumento de que se cumplió el plazo inicialmente pactado?

87. Para responder estos interrogantes, en primer lugar, la presente sentencia reiterará la jurisprudencia más relevante sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada en casos de salud. En segundo lugar, resolverá los casos concretos.

2.6. El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia[46]

88. La Corte Constitucional, en la Sentencia SU-269 de 2023, reiteró que la estabilidad laboral reforzada encuentra su fundamento en varias disposiciones constitucionales, tales como el artículo 53, que establece el derecho a la estabilidad en el empleo, y el artículo 47, que consagra el deber del Estado de adelantar políticas de prevención, rehabilitación e integración social en favor de personas en situación de discapacidad física, psíquica y sensorial. Igualmente, el derecho mencionado se sustenta en el artículo 13 de la Constitución, que protege especialmente a personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y, finalmente, en el artículo 95, que contempla el deber del Estado y los particulares de obrar conforme al principio de solidaridad social en casos que pongan en riesgo la salud física o mental de las personas.

89. La protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud también se encuentra prevista en la legislación colombiana. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece 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”. En ese sentido, el inspector del trabajo tiene a su cargo la constatación de una causal objetiva para la terminación del vínculo laboral[47]. Esta disposición, además, establece una presunción en favor del trabajador cuando, pese a estar amparado por la protección laboral reforzada, es despedido sin que medie autorización del inspector del trabajo, evento en el cual el despido se presume discriminatorio.

90. En relación con los titulares de este derecho, la Corte a, través de su jurisprudencia pacífica y reiterada, ha precisado que todas las personas con afectaciones a su salud que les impidan o dificulten de manera sustancial desarrollar sus labores son titulares del fuero de

salud[48]. Esto último “con independencia de que [el trabajador] haya sido calificado con un determinado porcentaje de pérdida de su capacidad laboral”[49].

91. Ahora bien, en este punto es importante recordar las reglas que han sido definidas para determinar si una persona que invoca la protección reforzada por razones de salud es titular de ese derecho. Al respecto, en la Sentencia SU-269 de 2023[50], la Sala Plena estableció tres condiciones necesarias para que esta protección sea procedente: (i) la acreditación de que el trabajador se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal desempeño de sus funciones[51], (ii) que la condición de salud sea conocida por el empleador previo al momento del despido; y (iii) la ausencia de una justificación para la desvinculación, de tal manera que sea claro que el despido está fundamentado en una discriminación.

92. Sobre el primer elemento, la Corte precisó que dentro del grupo de sujetos que protege este derecho están “no solo los trabajadores que han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada, sino también aquellos que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares”[52]. Asimismo, la Sala Plena definió unos supuestos, no taxativos, que permiten acreditar que el trabajador se encuentra en una situación de ese tipo, esto es cuando:

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

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

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

d. Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del

despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido”[53].

93. Por otro lado, en relación con el segundo elemento, para que proceda la protección derivada del fuero de salud debe acreditarse que el empleador conocía, al momento de la terminación del vínculo laboral, la situación de salud que enfrenta el trabajador. El conocimiento por parte del empleador de tal condición es un requisito necesario para que proceda la protección porque, justamente, el derecho a la estabilidad laboral reforzada surge como un mecanismo de amparo frente a la discriminación y con él se busca evitar que los trabajadores sean despedidos por su situación de salud. En todo caso, el conocimiento por parte del empleador no necesariamente debe estar probado a través de pruebas directas, como serían, por ejemplo, la notificación hecha por el trabajador a su empleador sobre su estado de salud. Esto puesto que tal circunstancia puede demostrarse a través de indicios o presunciones.

94. En ese orden de ideas, es posible acreditar que el empleador conocía la situación de salud del trabajador cuando, por ejemplo: (i) los síntomas de la enfermedad la hacen notoria; (ii) el tutelante prueba que tuvo un accidente en los meses previos a la terminación de la relación laboral, que le generó incapacidades y la consecuente calificación de la pérdida de capacidad laboral; o (iii) existen indicios que evidencian que el trabajador asistió en varias oportunidades para atención médica, presentó incapacidades y, en la tutela, afirma que le informó sobre su estado de salud a su empleador[54].

95. Ahora bien, sobre el tercer elemento, cuando una persona que es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada es despedida sin la autorización del Ministerio del Trabajo, tal desvinculación se presume discriminatoria[55]. En todo caso, esta presunción puede desvirtuarse, aunque la carga de la prueba le corresponde al empleador. En otras palabras, el empleador es quien tiene el deber de demostrar, ante el juez de tutela o el juez laboral según

sea el caso, que la terminación del vínculo laboral no se dio por razones discriminatorias.

96. En este punto resulta relevante señalar que el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo regula las condiciones bajo las cuales el empleador puede terminar la relación laboral sin justa causa. Esta norma establece que si el empleador finaliza el contrato de trabajo sin una justa causa tiene la obligación de pagar una indemnización al trabajador que busca compensarlo por dicha situación. Sin embargo, esta posibilidad, que encuentra su sustento en el principio de la autonomía de la voluntad, no es absoluta. Por el contrario, de acuerdo con el precedente de esta Corporación, la posibilidad de terminar el contrato sin justa causa debe respetar los derechos del trabajador y el principio de no discriminación[56].

97. Sobre este particular, en la Sentencia SU-269 de 2023, la Sala Plena reconstruyó la línea jurisprudencial que ha decantado el deber de los empleadores de garantizar los derechos de los trabajadores que se encuentran en situación de debilidad manifiesta y no someterlos a un trato discriminatorio con ocasión de su situación de salud. En particular, la Sala enfatizó que, de acuerdo con el precedente de las Salas de Revisión[57], "los derechos de los empleados a un trato igualitario y a condiciones de trabajo dignas deben prevalecer sobre los derechos económicos de las empresas, incluso limitando su poder para terminar contratos de trabajo sin justa causa"[58]. En consecuencia, la posibilidad que tienen los empleadores de terminar los vínculos laborales sin justa causa está restringida en aquellos casos en los que el trabajador es titular de la estabilidad laboral reforzada, pues en estos casos debe existir la autorización del inspector del trabajo quien tiene el deber de constatar la configuración de una justificación para la decisión[59].

98. Con todo, la Sala Plena y las diferentes Salas de Revisión de esta Corporación han establecido una serie de remedios que se aplican a aquellos casos en los que la estabilidad laboral reforzada es procedente por vía de tutela. En concreto, si la presunción de discriminación establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no es desvirtuada por el empleador, el juez de conocimiento debe:

“(i) declarar la ineficacia del despido, (ii) ordenar el reintegro de la persona a un cargo igual o similar al que desempeñaba, de un modo que facilite su rehabilitación, (iii) disponer el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro, y (iv) pagar una indemnización de ciento ochenta días de salario”[60].

99. La Corte también ha precisado que la orden de reintegro solo es procedente si al momento de la emisión de la sentencia el accionante desea regresar a su puesto de trabajo[61]. Sobre este asunto, la Corte estableció que cuando se ordena el reintegro de un trabajador que fue despedido sin justa causa, a quien se le pagó la indemnización establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, debe existir una compensación entre el dinero pagado por concepto de la indemnización y las sumas correspondientes a los salarios y prestaciones dejadas de percibir[62]. Al respecto, en la Sentencia SU-269 de 2023, la Sala Plena precisó que esto se debe a que “la orden de reintegro deja sin efecto la terminación del contrato de trabajo y, por ende, la indemnización por despido sin justa causa también queda sin efecto”[63].

100. Hasta aquí, la Sala precisó las reglas generales relacionadas con la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, así como los remedios aplicables cuando esta protección es procedente. En adelante, por ser pertinentes para la resolución del caso objeto de estudio, la Corte reiterará algunas reglas relacionadas con esta garantía cuando el vínculo laboral se reguló a través un contrato sujeto a plazo o condición, tal como sucede en los contratos de trabajo a término fijo.

101. Al respecto, la jurisprudencia de esta Corporación ha recordado que la estabilidad laboral reforzada cobija todas las relaciones laborales, lo cual incluye aquellas que están reguladas mediante contratos por obra o labor, a término fijo o destajo, entre otros[64].

Sobre este particular se pronunció la Corte en la Sentencia T-102 de 2020[65], en la cual precisó que esta garantía procede con independencia de la modalidad de vinculación, la forma del contrato o su duración. En ese sentido, la Sala Primera de Revisión sostuvo que “en los contratos de trabajo celebrados por una duración cierta y limitada en el tiempo o por el plazo que dure la realización de una obra o labor determinada, el vencimiento del término de duración no constituye, en principio, una razón suficiente para disolver el vínculo laboral”[66].

102. Así las cosas, el vencimiento del término o la terminación de la obra en el contrato a término fijo o por obra o labor contratada, no constituyen por sí mismas una causa justa para terminar el contrato. Asimismo, en la Sentencia T-344 de 2016 esta Corporación insistió en que:

“la causal legal que se origina de los contratos a término fijo o de obra o labor contratada, como es el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual, deberá el empleador previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo, como lo estipula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de pagar al empleado una indemnización equivalente a 180 días del salario”[67].

103. Por esa razón, de acuerdo con lo dicho en las sentencias T-263 de 2009[68], T-386 de 2020[69] y T-035 de 2022[70], cuando: (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral[71] y (ii) el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, “el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado”[72].

104. Esta reiteración de la jurisprudencia sobre la protección constitucional reforzada en

casos de estabilidad laboral es especialmente pertinente, pues fija con precisión sus fundamentos, requisitos y consecuencias jurídicas. En esa medida, este acápite reitera que esta garantía ampara a todo trabajador cuya salud se vea gravemente afectada, sin importar la modalidad o duración del contrato, y que su despido sin autorización del Ministerio de Trabajo se presume discriminatorio. Su aplicación en los casos estudiados es clave para determinar si, frente a despidos de personas con afectaciones graves de salud, se configura la protección constitucional reforzada y, en consecuencia, las órdenes de reintegro y del pago de las acreencias laborales correspondientes.

## 3. Análisis de los casos concretos

### 3.1. Expediente T-11.046.911. Marcela

105. La señora Marcela presentó una acción de tutela en contra de la cooperativa CANAPRONORT en la que solicitó la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso, a la igualdad, a la vida en condiciones dignas, al mínimo vital, a la seguridad social, a la integridad física y al trabajo, presuntamente vulnerados por la decisión de la cooperativa de no renovar el contrato laboral a término fijo de la accionante, sin contar con autorización del inspector de trabajo, a pesar de conocer su diagnóstico de cáncer de mama y de que en su historia clínica no obraba prueba de su remisión. La Sala procede a resolver el problema jurídico propuesto.

106. Como se explica a continuación, en este caso la cooperativa CANAPRONORT vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Marcela. Dicha cooperativa decidió desvincular laboralmente a la accionante, sin la respectiva autorización del inspector de trabajo, a pesar de que conocía el diagnóstico de cáncer por el cual había sido tratada y de que no existía constancia médica de su recuperación. Por lo tanto, dado que la empresa desconoció que la accionante es un sujeto de especial protección constitucional, se activó la

presunción de despido discriminatorio que la citada empresa no desvirtuó en este proceso.

107. Debido a ello, la Corte Constitucional concederá el amparo de los derechos fundamentales invocados.

3.1.2. La cooperativa CANAPRONORT no solicitó autorización de la oficina del trabajo y no desvirtuó la presunción de despido discriminatorio

108. En el caso de la señora Marcela se cumplen los requisitos establecidos en la jurisprudencia para que proceda la protección derivada del derecho a la estabilidad laboral reforzada. En efecto, la accionante cuenta desde el 30 de enero de 2023 con un diagnóstico de cáncer de mama. Por este motivo, fue sometida a una cuadratectomía de la mama izquierda, así como a tratamiento de quimioterapia entre el 5 de julio de 2023 y el 21 de diciembre de 2023. Así mismo, la actora recibió tratamiento de radioterapia entre el 30 de enero de 2024 y el 23 de febrero de 2024 y estuvo incapacitada de manera continua entre el 5 de julio de 2023 y el 11 de junio de 2024. Después de la quimioterapia, continuó en controles médicos trimestrales.

109. Como consecuencia de su enfermedad, la accionante tuvo dificultades que afectaron significativamente su capacidad para desempeñar sus labores de manera regular por varias razones. En primer lugar, estuvo incapacitada por un periodo de 11 meses en los cuales no pudo realizar las labores propias de su contrato con CANAPRONORT. En segundo lugar, pese a haberse reincorporado el 13 de junio de 2024, su cáncer no estaba curado y ella continuaba buscando su recuperación. No obstante, el 23 de julio de 2024, la gerente de CANAPRONORT le comunicó que la cooperativa no renovaría su contrato a término fijo inferior a 1 año, cuyo término, según la empleadora, vencía el 30 de agosto de 2024.

110. Adicionalmente, la actora relató que desde febrero de 2024 presentó fuertes dolores en la espalda, por lo que en mayo de 2024 le realizaron una gammagrafía ósea[73]. Este examen, según consta en la historia clínica, dio como resultado dos manchas en la columna, que a su vez, llevaron a que el oncólogo le ordenara resonancias magnéticas, ecografía y otros exámenes. No obstante, según informó la actora, debido a la demora de la EPS, apenas el 19 de septiembre de 2024 finalizó los exámenes ordenados por el especialista desde mayo de 2024 y en la consulta de control del 2 de octubre siguiente, el médico le informó que el cáncer había hecho metástasis en los huesos y los pulmones.

111. Teniendo en cuenta los anteriores elementos probatorios, en segundo lugar, esta Sala encuentra que está acreditado que la accionada conocía la situación de salud que enfrentaba la señora Marcela. No resulta aceptable el argumento según el cual el reintegro de la accionante permitió inferir su recuperación, pues ello no excluye la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada. Para la Sala es claro que la cooperativa estaba al tanto de que la demandante padecía afecciones graves, dado que conocía su diagnóstico de cáncer y que la demandante estuvo bajo incapacidad ininterrumpida entre el 5 de julio de 2023 y el 11 de junio de 2024 —más de once meses—, periodo en el cual recibió diversos tratamientos con el fin de tratar el cáncer. Además, a pesar de su reincorporación laboral el 13 de junio de 2025, la accionante continuaba en controles médicos y no existía criterio médico que certificara su curación.

112. Igualmente, la Sala concluye que la accionante está en una clara situación de debilidad manifiesta, de manera que el vencimiento del plazo pactado, que fue alegado por la empleadora como motivación, no era una razón suficiente para la terminación del contrato.

113. De hecho, la Sala encuentra necesario advertir que CANAPRONORT no tuvo en cuenta que la señora Marcela es un sujeto de especial protección constitucional. Es oportuno subrayar que, a partir de la expedición de la Ley 2360 de 2024, que modifica y adiciona la Ley 1384 de 2010, el legislador reconoció expresamente que las personas con diagnóstico

confirmado o con sospecha de cáncer son sujetos de especial protección constitucional. Este reconocimiento se fundamenta en la consideración de que el cáncer constituye una enfermedad catastrófica o ruinosa que pone a quien la padece o se encuentra en proceso de diagnóstico en una situación de mayor vulnerabilidad, debilidad manifiesta y dependencia del sistema de salud, con afectaciones físicas, psicológicas y sociales relevantes.

114. En vista de lo anterior, en tercer lugar, la Sala concluye que CANAPRONORT no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio que recae sobre su actuación. Por tal motivo, ante el hecho de que la actora es titular de la estabilidad laboral reforzada y que la empleadora conocía sus problemas de salud, la Corte tutelará sus derechos.

115. Como consecuencia de lo anterior, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional (i) concederá el amparo de los derechos fundamentales de la señora Marcela. Por esa razón, la Corte (ii) declarará la ineficacia de la terminación de la relación laboral entre CANAPRONORT y la señora Marcela y (iii) ordenará a CANAPRONORT que, en el término de 5 días contados a partir de la notificación de la presente sentencia, proceda al reintegro de la accionante a sus labores, en un puesto igual o mejor al que venía desempeñando, atendiendo a su situación de salud. La orden de reintegro se emite en la medida en que, en las pretensiones de la demanda, la actora manifestó su voluntad de reintegrarse al trabajo.

116. No obstante, además de considerar la situación de salud de la señora Marcela, y dado que la información obrante en el expediente no permite verificar si actualmente percibe alguna pensión de invalidez, la orden de reintegro procederá únicamente en caso de que ella aún manifieste su voluntad de reintegrarse y no se encuentre disfrutando de dicha prestación.

117. En un sentido similar, la Corte ordenará a CANAPRONORT que (i) pague los salarios, aportes al Sistema de Seguridad Social y prestaciones sociales dejadas de pagar a la señora

Marcela desde la terminación de su contrato laboral hasta que se haga efectivo el reintegro, así como que (ii) realice pago de la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consistente en 180 días de salario.

3.2. Expediente T-11.078.693. Fernando

118. El señor Fernando presentó una acción de tutela en contra de ESEPTAR, en la que solicitó la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la igualdad y a la vida digna, presuntamente vulnerados por la decisión de ESEPTAR de no renovar su contrato de trabajo a término fijo, sin la autorización del inspector del trabajo y pese a que tuvo un accidente que le generó una afectación en su mano derecha que le impedía y dificultaba sustancialmente el desarrollo de sus funciones. La Sala procede a resolver el problema jurídico propuesto.

119. Como se muestra a continuación, en este caso ESEPTAR vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor Fernando. Dicha empresa decidió terminar la relación laboral sin contar con autorización previa del inspector del trabajo, a pesar de que sabía que el accionante experimentaba dificultades sustanciales para desempeñar regularmente sus funciones, como consecuencia de su condición de salud. Por consiguiente, se activó una presunción de despido discriminatorio, que la empleadora Empresa de Servicios Públicos de Tarso S.A. – E.S.P no desvirtuó en este proceso. Debido a ello, la Sala Primera de Revisión concederá el amparo de los derechos invocados. A continuación, se desarrollaron las razones que le permitieron a esta Corporación llegar a estas conclusiones.

3.2.1. El presente asunto reúne los requisitos para reconocer el derecho a la estabilidad laboral reforzada

120. En el caso del señor Fernando están acreditados los requisitos establecidos en la jurisprudencia para que proceda la protección derivada del derecho a la estabilidad laboral reforzada. En primer lugar, se encuentra probado que el trabajador presenta una condición de salud que le limita de manera significativa el desempeño habitual de sus funciones. En efecto, el 9 de julio de 2024[74], mientras realizaba labores de recolección de basura, el accionante sufrió un accidente laboral al cortarse la mano derecha con vidrios rotos contenidos en una caja, lesión que le ocasionó una herida de aproximadamente 6 cm de longitud.

121. Debido a la persistencia del dolor y a la pérdida de fuerza y de movilidad en varios de los dedos, acudió a varias consultas médicas el 18 de julio de 2024[75], el 5 de agosto de 2024[76], el 28 de agosto de 2024[77], el 25 de octubre de 2024[78] y el 1 de noviembre de 2024. Además, consta su asistencia a fisioterapia el 2, 12, 16 y 18 de septiembre de 2024[79].

122. El actor ha presentado dificultades sustanciales para desempeñar las funciones propias de su trabajo. Por un lado, como consecuencia del accidente laboral, el señor Fernando continuó presentando dolor, parestesia y dificultad en la movilidad de la mano derecha. Teniendo en cuenta esta sintomatología, en la consulta médica del 28 de agosto de 2024[80], el médico tratante le indicó como recomendación temporal, que debía evitar manipular, levantar y transportar cargas de hasta 5 kg con el miembro superior afectado y hasta 12 kg con ambas manos. Además, el profesional señaló que el accionante debía realizar actividades en las que no requiriera halar, empujar o ejecutar agarres contra resistencia con el miembro afectado, así como evitar el uso de herramientas que generen vibración, choque o impacto.

123. Igualmente, de acuerdo con la valoración médica que le realizaron en la IPS Fisinova el 28 de agosto de 2024, el señor Fernando fue remitido a terapia física dentro del programa de rehabilitación integral (7 sesiones), con el fin de recuperar los arcos de movilidad de la

muñeca y de los dedos y lograr el fortalecimiento muscular. Por otro lado, además de las secuelas derivadas del accidente, el 25 de octubre de 2024, el actor fue diagnosticado con síndrome de túnel carpiano, como patología de base de origen común. Por lo tanto, el médico laboral de Positiva lo remitió para que continuara su tratamiento de rehabilitación a través de la EPS Savia Salud.

124. El 1 de noviembre de 2024, el accionante acudió a través de urgencias al hospital San Pablo de Tarso. El médico tratante consideró que el señor Fernando debía ser valorado de manera prioritaria por un médico especialista con el fin de definir manejo quirúrgico, dada la persistencia de dolor y de molestias incapacitantes en su mano derecha. En consecuencia, le envió orden para valoración por ortopedia y terapias físicas, además de incapacidad, puesto que el accionante continuaba presentando dolor, a pesar del manejo analgésico[81].

125. No obstante, según quedó consignado en la historia clínica del actor[82], la EPS Savia Salud negó la autorización de las citas con los médicos especialistas, al considerar que la patología del accionante debía continuar el tratamiento a través de medicina laboral. A su turno, previamente Positiva se abstuvo[83] de dar continuidad a la atención médica prestada, tras haber cerrado el caso del accionante, por considerar su patología como de origen común. Con respecto a esta situación, la Sala considera oportuno hacer un llamado de atención a la ARL Positiva, así como a la EPS Savia Salud, en el sentido de recordarles que, de acuerdo con el principio de integralidad que rige el derecho a la salud, y de conformidad con lo señalado por la jurisprudencia constitucional[84], el servicio asistencial en salud no puede ser interrumpido por confusiones de tipo administrativo o por negligencia de las entidades que desempeñan funciones en este sector.

126. Además, se advierte que para esta Sala no es admisible que estas compañías obstruyan el acceso a tratamientos indispensables para la salud de las personas, y las sometan a lo que esta Corte ha denominado como el “peregrinaje institucional”, por circunstancias relacionadas con trámites, procedimientos internos o incertidumbre respecto de la

competencia.

127. Si bien la Corte se refirió inicialmente al peregrinaje institucional para describir las barreras administrativas que han enfrentado las víctimas del desplazamiento forzado[85], posteriormente también lo ha hecho para advertir una forma de violencia institucional en aquellos procesos en que las mujeres presentan denuncias por violencias basadas en género[86]. Esta Sala considera que tal concepto resulta igualmente aplicable en el presente caso, en la medida en que permite señalar un tipo de respuesta institucional, caracterizado por la negligencia, la imposición irrazonable de cargas a personas vulnerables o por la obligación de trasladarse entre distintas entidades sin recibir atención definitiva para acceder al reclamo de derechos.

128. Por lo tanto, en atención a lo ocurrido en el caso bajo estudio, conviene recordar que, en desarrollo de lo dispuesto en los artículos 48 y 49 de la Carta Política corresponde, por un lado, a la Superintendencia Nacional de Salud ejercer funciones de inspección, vigilancia y control sobre las EPS y demás actores del Sistema de Seguridad Social en Salud[87]. Por otro lado, corresponde al Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Riesgos Laborales, supervisar a las ARL en el marco del Sistema General de Riesgo Laborales[88].

129. Así, esta Corporación remitirá una copia integral de la presente providencia tanto a la Superintendencia Nacional de Salud como al Ministerio del Trabajo, para que investiguen lo ocurrido en este caso en el ámbito de sus funciones y establezcan si este tipo de actuaciones constituyen prácticas sistemáticas de evasión de responsabilidades. De ser así, estas entidades deberán adoptar las medidas regulatorias y sancionatorias que resulten pertinentes, en aras de proteger de manera efectiva el derecho fundamental a la salud y desestimular la repetición de tales conductas.

130. Adicionalmente, la Sala encuentra necesario realizar algunas precisiones respecto del

argumento de ESEPTAR, según el cual el cierre del caso del señor Fernando por medicina laboral, que se dio el 25 de octubre de 2024 “sin restricciones laborales”, justificaría la terminación de su vínculo laboral. Por un lado, no es cierto que solo quienes enfrentan problemas de salud derivados de un accidente o enfermedad laboral son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Esto porque, tal y como se indicó en el fundamento 82 de esta providencia, la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada no está condicionada a que la desmejora en la salud tenga un origen laboral[89].

131. Al respecto, la jurisprudencia de la Corte ha dicho de forma pacífica que los titulares de este derecho son todas las personas con afectaciones en su salud que les impidan o dificulten de manera sustancial el desarrollo de sus funciones, independientemente del origen de la enfermedad o accidente que las generaron. Esto es así porque la finalidad y el fundamento de este derecho es evitar la discriminación de este grupo poblacional[90].

132. Por otro lado, no resulta de recibo el argumento presentado por ESEPTAR según el cual, el 30 de noviembre de 2024, la IPS Medisur conceptuó en el examen de egreso del actor, que este se encontraba “apto para egreso laboral” y por lo mismo no es merecedor de la protección constitucional. En efecto, tal y como lo destacó el accionante, en dicho examen el médico laboral dejó como constancia que el señor Fernando debía continuar recibiendo manejo de su patología a través de su EPS Savia Salud. Concretamente, que debía acudir a las especialidades de ortopedia y fisioterapia. Así las cosas, es necesario señalar que el médico laboral no desconoció que el señor Fernando presentaba patologías que debían continuar siendo objeto de tratamiento.

133. Con base en los elementos que obran en el expediente, la Sala estima que existen fundamentos razonables para concluir que la accionada tenía conocimiento de la condición de salud del accionante al momento del despido, pues la naturaleza de sus afecciones, así como las incapacidades y recomendaciones médicas emitidas, resultaban evidentes y de carácter notorio. Asimismo, la Sala considera que ESEPTAR debió valorar la información

médica contenida en el examen de egreso de manera integral, junto con el resto de la historia clínica del actor.

134. En tercer lugar, dado que la Sala acreditó que el trabajador tenía dificultades de salud que le impedían o dificultaban significativamente el normal desempeño de sus funciones y que el empleador conocía la situación particular de salud del demandante, resulta claro que ESEPTAR debía contar con la autorización previa del inspector del trabajo para proceder a la terminación de la relación laboral. Como tal situación no sucedió, pues la relación laboral fue terminada el 4 de diciembre de 2024, el despido del señor Fernando se presume discriminatorio y, en consecuencia, la demandada tenía a su cargo el deber de desvirtuar tal presunción. Sobre este particular, la accionada, en sede de tutela, presentó una serie de argumentos con los que intentó demostrar que el despido no fue discriminatorio. Sin embargo, como se expone a continuación, la empleadora no logró desvirtuar la presunción en su contra.

135. A juicio de la sociedad demandada, la decisión de no renovar el contrato laboral a término fijo se dio por cumplimiento del término laboral pactado. Sin embargo, tal y como lo ha señalado en su jurisprudencia la Corte Constitucional[91], en lo que respecta a los contratos de trabajo a término fijo, el simple vencimiento del plazo pactado o de su prórroga no constituye, por sí solo, una causa suficiente para justificar la terminación unilateral del vínculo laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta. Entonces, mientras persista la causa que originó la relación y el trabajador cumpla cabalmente con las funciones asignadas, no procede la ruptura del contrato. De ahí la relevancia de acudir ante el inspector de trabajo para obtener la autorización correspondiente al momento de dar por finalizado el contrato por vencimiento del término o de alguna de sus prórrogas, con el fin de verificar que la terminación no obedece a la condición particular de salud del trabajador.

136. En consecuencia, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional (i) concederá el

amparo de los derechos fundamentales del señor Fernando. Por esa razón, declarará la ineficacia de la terminación de la relación laboral entre ESEPTAR y el señor Fernando, y (ii) ordenará a la empresa ESEPTAR que, en el término de 5 días contados a partir de la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar al accionante a sus labores, en un puesto igual o mejor al que venía desempeñando, atendiendo a su situación de salud. La orden de reintegro se emite en la medida en que, en las pretensiones de la demanda, el actor manifestó su voluntad de reintegrarse al trabajo.

137. En un sentido similar, la Sala ordenará a la demandada que pague (i) los salarios, aportes al Sistema de Seguridad Social y prestaciones sociales dejadas de pagar al señor Fernando desde la terminación de su contrato laboral hasta que se haga efectivo el reintegro, así como (ii) el pago de la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consistente en 180 días de salario.

138. Por último, teniendo en cuenta la situación de debilidad manifiesta en la que se encuentran los accionantes de los dos expedientes que aquí se acumulan, la Sala le solicitará a la Defensoría del Pueblo que brinde acompañamiento a la señora Marcela y al señor Fernando en el cumplimiento del presente fallo.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO. En el expediente T-11.046.911, REVOCAR las sentencias proferidas, en primera instancia, por el Juzgado 002 Civil Municipal de Pamplona, Norte de Santander, y, en segunda instancia, por el Juzgado 001 Civil del Circuito con Conocimiento en Asuntos Laborales de Pamplona, Norte de Santander, que declararon improcedente la acción de tutela presentada por Marcela. En su lugar, CONCEDER el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada por el fuero de salud de la accionante.

SEGUNDO. DECLARAR la ineficacia de la terminación de la relación laboral existente entre la Cooperativa Casa Nacional del Profesor – Profesionales de Norte de Santander CANAPRONORT Ltda. y la señora Marcela.

TERCERO. ORDENAR a la Cooperativa Casa Nacional del Profesor – Profesionales de Norte de Santander CANAPRONORT Ltda. que, en el término de 5 días hábiles contados a partir de la notificación de esta providencia, reintegre a la señora Marcela, sin solución de continuidad, a un cargo de igual o mayor jerarquía al que venía desempeñando, en el que se garantice que las condiciones laborales están acordes con su situación de salud. Esta orden procederá de acuerdo con lo señalado en el numeral 109 de esta providencia.

CUARTO. ORDENAR a la Cooperativa Casa Nacional del Profesor – Profesionales de Norte de Santander CANAPRONORT Ltda. que, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la notificación de esta sentencia, pague a favor de la señora Marcela los salarios y prestaciones sociales que legalmente correspondan, así como los aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación de su contrato laboral y hasta que se haga efectivo el reintegro. Asimismo, la empleadora deberá pagar la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consistente en 180 días de salario.

QUINTO. En el expediente T-11.078.693 REVOCAR las sentencias proferidas, en primera instancia, por el Juzgado Promiscuo Municipal de Tarso, Antioquia, y, en segunda instancia,

por el Juzgado Promiscuo de Familia de Jericó, Antioquia, que declararon improcedente la acción de tutela presentada por el señor Fernando. En su lugar, CONCEDER el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada por el fuero de salud del accionante.

SEXTO. DECLARAR la ineficacia de la terminación de la relación laboral existente entre la Empresa de Servicios Públicos de Tarso S.A. – E.S.P (ESEPTAR) y el señor Fernando.

SÉPTIMO. En el expediente T-11.078.693 ORDENAR a la Empresa de Servicios Públicos de Tarso S.A. – E.S.P (ESEPTAR) que, en el término de 5 días hábiles contados a partir de la notificación de esta providencia, reintegre al señor Fernando, sin solución de continuidad, a un cargo de igual o mayor jerarquía al que venía desempeñando, en el que se garantice que las condiciones laborales están acordes con su situación de salud.

OCTAVO. ORDENAR a la Empresa de Servicios Públicos de Tarso S.A. – E.S.P (ESEPTAR) que, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la notificación de esta sentencia, pague a favor del señor Fernando los salarios y prestaciones sociales que legalmente correspondan, así como los aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación de su contrato laboral, y hasta que se haga efectivo el reintegro. Asimismo, la empleadora deberá pagar la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consistente en 180 días de salario.

NOVENO. A través de la Secretaría General de esta Corporación, REMITIR copia íntegra de la presente sentencia a la Superintendencia Nacional de Salud y al Ministerio del Trabajo para que, en el ámbito de sus competencias, (i) investiguen la actuación desplegada en el caso T-11.078.693 aquí estudiado –consistente en la remisión sucesiva del paciente entre la EPS y la ARL–, y (ii) verifiquen si esta constituye una práctica sistemática inconstitucional continua y reiterada. De comprobarse dicha situación, la Superintendencia y el Ministerio deberán adoptar, respectivamente, las medidas regulatorias, correctivas y sancionatorias a que haya

lugar, con el propósito de desestimular y erradicar este tipo de conductas.

DÉCIMO. SOLICITAR a la Defensoría del Pueblo, por conducto de las delegadas correspondientes, que brinde acompañamiento a la señora Marcela y al señor Fernando y que les preste la asesoría jurídica necesaria para el cabal cumplimiento de este fallo. La Defensoría deberá informar cada dos (2) meses a las autoridades judiciales de primera instancia sobre el avance de su gestión, hasta que se garantice el amparo de los derechos tutelados en esta providencia.

UNDÉCIMO. Por Secretaría General, LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Comuníquese, publíquese y cúmplase.

NATALIA ÁNGEL CABO

Magistrada

LINA MARCELA ESCOBAR MARTÍNEZ

Magistrada

JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ

Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General

[1] Expediente digital T-11.046.911, archivo “001TutelaAnexos.pdf”, p.58.

[2] Tal y como lo pusieron de presente la accionada y los jueces de instancia, teniendo en cuenta que la accionante prestó sus servicios a CANAPRONORT desde 2016, el reconocimiento de un contrato de trabajo realidad entre la señora Marcela y la accionada es objeto de un proceso laboral ordinario ante el Juzgado Segundo Civil del Circuito con conocimiento en Asuntos Laborales Distrito Judicial de Pamplona, Norte de Santander. Ver: Expediente digital T-11.046.911, archivo “012RespuestaJuzgadoCircuito.pdf”.

[3] Expediente digital T-11.046.911, archivo “001TutelaAnexos.pdf”, p. 19.

[4] Vertebras T4, T8, T10 y T11.

[5] Formaciones blásticas (nódulos de 3 mm en el pulmón izquierdo y de 7 mm en el derecho).

[6] Decisión adoptada mediante Auto del 20 de enero de 2025.

[7] El Juzgado 002 Civil del Circuito con Conocimiento en Asuntos Laborales de Pamplona y el Juzgado 001 Penal Municipal de Pamplona.

[8] Expediente digital T-11.046.911, archivo “007RespuestaCanapronort.pdf”.

[9] Expediente digital T-11.046.911, archivo “007RespuestaCanapronort.pdf”, Pp. 18 – 21.

[10] De acuerdo con la información que la accionada suministró, el proceso lo conoce el Juzgado 002 Civil del Circuito con Conocimiento en Asuntos Laborales de Pamplona bajo el radicado 545183112002-2023-00186-00.

[11] El juzgado resaltó que dicho trámite ya cuenta con fecha para la audiencia prevista en el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y que, en caso de que prosperen las pretensiones de la accionante, se accedería a las mismas solicitudes de la tutela. Aclaró, además, que aunque el proceso se refiere a contratos anteriores a los mencionados en esta acción de amparo, estos podrían quedar comprendidos en la decisión final, en virtud de las facultades ultra y extra petita del juez laboral, quien es el competente para conocer ese tipo de controversias.

[12] Expediente digital T-11.078.693, archivo “02EscritoDeTutelaYAnexos.pdf”, p. 9.

[13] Según la Real Academia de la Lengua Española (RAE), la parestesia es una sensación anormal (como hormigueo, adormecimiento o ardor) manifestada en la piel, generalmente relacionada con afecciones del sistema nervioso o circulatorio.

[14] Expediente digital T-11.078.693, archivo “02EscritoDeTutelaYAnexos.pdf”, p. 14.

[15] Expediente digital T-11.078.693, archivo “02EscritoDeTutelaYAnexos.pdf”, p. 15.

[16] Expediente digital T-11.078.693, hecho décimo primero, escrito de tutela. Además, según consta en el análisis médico de la atención que recibió el 1 de noviembre en el ESE Hospital San Pablo de Tarso, “Paciente quien en última consulta se había enviado

valora[ción] por ortopedia y fisioterapia sin embargo rechazan orden dado que presento accidente laboral". Archivo "02EscritoDeTutelaYAnexos.pdf", Pp. 2 y 28, respectivamente.

[17] Expediente digital T-11.078.693, archivo "02EscritoDeTutelaYAnexos.pdf", p. 28.

[18] Expediente digital T-11.078.693, archivo "02EscritoDeTutelaYAnexos.pdf", p. 39.

[19] Expediente digital T-11.078.693, archivo "02EscritoDeTutelaYAnexos.pdf", p. 5.

[20] Expediente digital T-11.078.693, archivo "19Sentencia.pdf".

[21] Las entidades inicialmente vinculadas fueron el municipio de Tarso, la EPS Savia Salud y la ARL Positiva Compañía de Seguros S.A.

[22] Expediente digital T-11.078.693. Archivo "22EscritoImpugnacion.pdf", p. 3.

[23] Sentencia T-462 de 2021. En esta decisión, la Corte precisó que las reglas jurisprudenciales de la cosa juzgada que existen para la acción de tutela también se aplican en las demandas que cuestionan providencias judiciales. La mencionada aclaración se hizo en el marco del análisis que realizó la Sala frente a la duplicidad de demandas de tutelas instauradas contra una sentencia que puso fin a un matrimonio y que reconoció una cuota alimentaria.

[24] En la Sentencia T-534 de 2015, que estudió una tutela contra sentencia, se indicó que "el objeto del proceso se identifica con las pretensiones que solicitan los ciudadanos a la administración de justicia, la resistencia a las mismas y por el pronunciamiento que realiza el órgano judicial en la parte resolutiva de la sentencia frente al petitorio de la demanda."

[25] La Sentencia T-218 de 2010 definió que la causa petente "hace referencia a las razones que sustentan las peticiones del demandante ante el juez. Es así como la causa petendi contiene, por una parte, un componente fáctico constituido por una serie de hechos concretos y, de otro lado, un componente jurídico, constituido no sólo por las normas jurídicas a las cuales se deben adecuar los hechos planteados sino, también, por el específico proceso argumentativo que sustenta la anotada adecuación. En suma, es posible afirmar que la causa petendi es aquel grupo de hechos jurídicamente calificados de los cuales se busca extraer una concreta consecuencia jurídica".

[26] La Sentencia C-774 de 2001 identificó que “la identidad de partes no reclama la identidad física sino la identidad jurídica.”.

[27] En las Sentencias T-217 de 2018, T- 280 de 2017 y T- 649 de 2011, la Corte precisó que “específicamente, las decisiones proferidas dentro de un proceso de amparo constituyen cosa juzgada cuando la Corte Constitucional adquiere conocimiento de los fallos de tutela adoptados por los jueces de instancia, y decide excluirlos de revisión o seleccionarlos para su posterior confirmatoria o revocatoria”. Esta regla se ha aplicado en decisiones que revisan la duplicidad de acciones de tutela formuladas contra decisiones expedidas en proceso policivos de lanzamiento por ocupación de hecho, tal y como sucedió en las sentencias T-560 de 2009 y T-502 de 2008.

[28] Sentencias T-185 de 2017, T-053 de 2012, T-560 de 2009 y T-502 de 2008. Las últimas tres providencias analizaron la posible configuración de cosa juzgada ante varias acciones de tutela que cuestionaron un mismo proceso policivo.

[29] Sentencia T- 019 de 2016.

[30] Sentencia T-322 de 2019, en la cual se reiteraron las reglas de excepción a la cosa juzgada en el caso de tutela contra providencia judicial.

[31] Sentencias SU-637 de 2016. Sobre el particular, la Sala Plena de esta Corporación estudió la acción de tutela presentada por un ciudadano contra la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín y el Juzgado 6º Laboral del Circuito de Medellín. El actor de ese entonces había presentado la tutela contra las providencias judiciales proferidas en el proceso laboral ordinario interpuesto por él contra el Banco Popular. El accionante había presentado dos tutelas anteriores: la primera fue negada debido a que el juez consideró que no se configuraban los presupuestos de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, y la segunda fue rechazada de plano por ser temeraria. Posteriormente interpuso una tercera tutela, que fue estudiada por la Corte, en la que afirmó que no se configuraba la temeridad porque la expedición de la Sentencia SU-1073 de 2012, que modificó la fórmula de cálculo de la indexación de la primera mesada pensional, constituía un hecho nuevo que justificaba la procedencia de la acción.

[32] En la Sentencia SU-027 de 2021 se concluyó que es posible que el juez constitucional encuentre acreditada la temeridad por existir identidad en los procesos (de partes, de causa petendi y de objeto) a pesar de que el actor, en principio, haya intentado diferenciar la nueva solicitud de tutela de una anterior a partir de la exposición de un desarrollo argumentativo diferente.

[33] También existe cuando se actúa por medio de su apoderado o representante.

[34] La Sala Plena estableció cuatro excepciones a la declaración de la actuación temeraria a pesar de constatarse la triple identidad (de partes, de causa petendi y de objeto), a saber: (i) que la persona estaba en una condición de ignorancia o indefensión que la llevó a actuar por miedo insuperable o por la necesidad extrema de que le protegieran sus derechos y no por mala fe; (ii) el asesoramiento errado de los profesionales del derecho; (iii) el surgimiento de hechos nuevos posteriores a la presentación de la solicitud o que se omitieron en el trámite de tutela o cualquier otra situación que no se tomó como base para la decisión anterior y que implica la necesidad de proteger los derechos fundamentales y, (iv) cuando la Corte Constitucional profiere una sentencia de unificación, cuyos efectos son extensivos a un grupo de personas que se consideran en igualdad de condiciones. Cfr., Corte Constitucional, Sentencia SU-027 de 2021.

[35] Expediente digital T-11.046.911. Escrito de tutela. Archivo “001TutelaAnexos.pdf”, Pp. 4, 18 y 19.

[36] Expediente digital T-11.046.911. Fallo de única instancia proferido el 17 de octubre de 2024 por el Juzgado Primero Penal Municipal De Pamplona-N.S. dentro del expediente de tutela 5451840040001-2024-00227-00, p. 12.

[37] Ibidem, p. 11.

[38] El artículo 86 superior y su norma reglamentaria (Decreto 2591 de 1991) señalan que, a nombre propio o través de un tercero o agente oficioso, toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces la protección urgente e inmediata de sus derechos fundamentales. Mecanismo que procede ante las actuaciones de autoridades públicas o particulares que vulneren o amenacen esos derechos. Así, quien sea el titular de los derechos sobre los cuales pide protección constitucional, está legitimado como parte activa para

acudir a la acción de tutela. A su turno, está legitimado como parte pasiva quien es acusado de haber vulnerado o amenazado esos derechos.

[39] Departamento Nacional de Planeación. SISBEN. Consulta realizada el 11 de agosto de 2025.

[40] En sentencias como la T-387 de 2018, la T-232 de 2022 y la T-377 de 2024, la Corte Constitucional ha señalado que, conforme a los artículos 13, 48 y 49 de la Constitución Política, las personas que padecen enfermedades catastróficas o ruinosas como el cáncer son sujetos de especial protección constitucional.

[41] Respecto a la legitimación por pasiva, el artículo 86 de la Constitución y los artículos 1, 5 y 42 del Decreto 2591 de 1991 establecen que la acción de tutela podrá promoverse en defensa de los derechos fundamentales, cuando estos estén amenazados o vulnerados por la acción u omisión de las autoridades o de los particulares, en los casos previstos en la Constitución y en la ley. Tratándose de particulares, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 establece las circunstancias en las cuales procede la acción de tutela. Según el numeral 4 de esta disposición, la acción de tutela es viable cuando el accionante se encuentre en una situación de subordinación o indefensión respecto del accionado. Al respecto, en las sentencias T-131 de 2023 y T-076 de 2024 se reiteró que el amparo es procedente frente a particulares “cuando el solicitante se encuentre en estado de subordinación o indefensión respecto de quien amenaza o lesiona sus derechos fundamentales”.

[42] Esta actuación puede considerarse como una forma de “peregrinaje institucional”, al cual se ha referido la Corte a partir de la Sentencia T-025 de 2004 en materia de los derechos de la población desplazada, así como en sentencias recientes como la T-235 de 2025 y la T-059 de 2025, para describir una forma de violencia institucional en la atención a las denuncias de violencia basada en género presentadas por mujeres. Como se desarrollará más adelante, este concepto permite ilustrar aquellos contextos en los que distintas entidades se trasladan entre ellas la responsabilidad de garantizar ciertas medidas, lo cual vulnera los derechos fundamentales de las personas, particularmente de aquellas que se encuentran en algún tipo de situación vulnerable.

[43] Según lo ha señalado la jurisprudencia constitucional, la acción de tutela “[p]rocede como mecanismo definitivo cuando el medio ordinario dispuesto para resolver las

controversias, no es idóneo y eficaz, conforme a las circunstancias del caso que se estudia". Ver las sentencias T-188 de 2020, T-800 de 2012, T-108 de 2007, T-436 de 2005.

[44] Expediente digital, T-11.046.911, archivo "001TutelaAnexos.pdf", p. 2.

[45] Expediente digital T-11.046.911, archivo "018RespuestaMinisterioTrabajo.pdf", p. 5.

[46] Sentencias T-145 de 2024 y T-287 de 2023, que recogen las reglas dispuestas en las sentencias SU-269 de 2023, SU-061 de 2023 y SU-087 de 2022.

[47] De acuerdo con la Sentencia SU- 449 de 2020 las causales objetivas o justas causas son aquellas "previstas en la ley, cuya ocurrencia, en el caso del empleador, sin perjuicio del pago de los salarios y prestaciones sociales debidas, lo exime de tener que asumir el reconocimiento de algún tipo de reparación económica por finalizar de contrato y que, por el contrario, en la hipótesis del trabajador, supone el pago de la indemnización que se prevé en el artículo 64 del CST".

[48] Sentencia T-287 de 2023. En esta decisión la Sala Primera de Revisión estudió el caso de una mujer que fue despedida sin autorización del inspector del trabajo pese a que contaba con un diagnóstico de insuficiencia renal crónica, razón por la cual posteriormente fue sometida a un trasplante de riñón. Además, la empresa contratante no tenía afiliada a la actora al sistema general de seguridad social y, con posterioridad a las complicaciones de salud que tuvo la actora, le exigió realizar una subrogación de créditos con un nuevo empleador. La Corte Constitucional reconoció el derecho a la estabilidad laboral de la actora y declaró la configuración del fenómeno de la sustitución patronal.

[49] T-287 de 2023.

[50] En esta oportunidad la Corte estudió la demanda de tutela que presentó un ciudadano en contra de la Sala Cuarta de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia. A través de esa sentencia, la Sala de Descongestión casó las sentencias de instancia en las que se había declarado ineficaz el despido de la actora a quien su empleador le había terminado el vínculo laboral pese a que tenía el diagnostico de patologías en sus extremidades superiores. La Sala de Descongestión fundamentó su decisión en que, al momento del despido, el actor no tenía una pérdida de capacidad laboral superior al 15%. La Corte

Constitucional revocó la sentencia de la Sala de Descongestión porque encontró que esta desconoció el precedente constitucional y constituyó una violación directa a la Constitución.

[51] Sobre este elemento, en la Sentencia T-287 de 2023, la Corte recordó que “no basta con tener cualquier dolencia o diagnóstico médico, sino que debe estar probado que [la] situación de las y los trabajadores les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite algún tipo de discapacidad”.

[52] En la Sentencia SU-269 de 2023. la Sala Plena precisó que “para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral”. El mismo criterio fue definido también en la Sentencia SU-087 de 2022, en esta oportunidad la Corte precisó que “para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral”.

[53] Sentencia SU-269 de 2023.

[54] Ibidem.

[55] Sentencia SU-087 de 2023.

[56] Sentencia SU-269 de 2023.

[57] En particular, la Sala hizo referencia a las sentencias T-1040 de 2001, T-198 de 2006 y T-692 de 2015, entre otras.

[58] Sentencia SU-269 de 2023.

[59] Al respecto, la Corte en la sentencia SU-269 de 2023 precisó que, de acuerdo con el precedente establecido en la sentencia C-200 de 2019, en los casos de personas que enfrenta problemas de salud que les dificultan o impiden el desarrollo de sus funciones “el despido no puede obedecer a argumentos netamente legales, tales como el despido sin justa causa, pues su condición de salud los convierte en sujetos de especial protección constitucional”. En consecuencia, el empleador está obligado a buscar alternativas para la inclusión y continuidad en el trabajo de la persona afectada.

[60] Sentencia T-287 de 2023.

[61] Sentencia T-434 de 2020.

[62] Sentencia T-434 de 2020. En esta oportunidad la Sala Segunda de Revisión estudió el caso de dos personas que fueron despedidas de su trabajo pese a que se encontraba en tratamiento por patologías de salud, situación que era de su conocimiento. Las empleadoras terminaron los vínculos laborales sin justa causa con el respectivo pago de la indemnización. La Corte amparó los derechos de las actoras en vista de que encontró que son titulares de la estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, ordenó su reintegro y el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir y el pago de la sanción por despido discriminatorio.

[63] Sentencia SU-269 de 2023.

[64] Por ejemplo, en la Sentencia SU-049 de 2017 la Corte reconoció la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada, en la modalidad de estabilidad ocupacional, en favor de una serie de personas cuya forma de vinculación se dio a través de contratos de prestación de servicios.

[65] En esta decisión la Corte estudió el caso de un ciudadano que fue contratado como ayudante de construcción y fue despedido por su empleador, pese a que se encontraba incapacitado como consecuencia de un accidente laboral que le había generado afectaciones oculares. La Sala encontró que, si bien no se demostró que el accionante fuera titular de la estabilidad laboral reforzada en el caso concreto, el empleador no acreditó que la terminación del contrato se había dado por la finalización de la obra. Por esa razón tuteló de forma transitoria los derechos al trabajo y mínimo vital, por lo cual ordenó el reintegro del accionante a su puesto de trabajo.

[66] Sentencia T-102 de 2020. En esta providencia la Corte estudió el caso de un trabajador, contratado a través de contrato de trabajo por obra o labor, quien sufrió un accidente laboral y, posteriormente, le fue terminado su vínculo laboral con el argumento de que la obra o labor había terminado. En esta oportunidad, si bien la Corte no concedió la protección derivada de la estabilidad laboral por salud, encontró que la terminación del contrato no obedeció a la finalización de la obra, razón por la cual concedió el amparo transitorio al derecho al trabajo.

[67] Sentencia T-344 de 2016. Resaltado propio.

[68] Sentencia T-263 de 2009. En esta sentencia la Corte estudió el caso de una trabajadora en misión que fue despedida por su empleador sin autorización del inspector del trabajo, pese a que había sido diagnosticada con cáncer de mama. La Corte encontró que no existió una justa causa que soporte la terminación del contrato de trabajo, razón por la cual amparó el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la actora.

[69] Sentencia T-386 de 2020. En este caso la Corte estudió la demanda que presentó un ciudadano en contra de su empleador quien le terminó su relación laboral, regulada mediante un contrato a término indefinido, pese a que se encontraba en tratamiento de un gioblastoma (tumor maligno en el cerebro). La Sala Primera de Revisión encontró que la empresa demanda violó el derecho a la estabilidad laboral del actor y, consecuencia, amparó los derechos invocados.

[70] Sentencia T-035 de 2022. A través de esta sentencia la Corte estudió los casos de tres ciudadanos que invocaron la protección de derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud. Los demandantes estuvieron vinculados a través de un contrato de trabajo a término indefinido, a término fijo y por obra o labor, respectivamente. Además, en los tres casos, las empresas demandadas terminaron las relaciones laborales sin autorización del inspector del trabajo pese a que se enfrentaban problemas de salud. La Sala Novena de Revisión encontró, en los tres casos estudiados, que las sociedades demandadas violaron los derechos de los actores y, por tanto, amparó la protección invocada.

[71] Al respecto, en la sentencia T-263 de 2009, la Corte indicó que: “en los casos en los cuales la realidad de la relación permita advertir que el objeto del contrato no es el desempeño de una obra o labor determinada sino una prestación continuada, y que por ende, la denominación del mismo constituye más bien una forma de evadir la estabilidad del mismo, el empleador estará obligado a requerir de la Oficina del Trabajo la correspondiente autorización para dar por terminado el contrato de un sujeto de especial protección, como podría serlo una persona que sufre discapacidad”.

[72] Ibidem.

[73] Expediente digital, T-11.046.911, archivo “001TutelaAnexos.pdf”, p. 40.

[74] Expediente digital T-11.078.693. Archivo “02EscritoDeTutelaYAnexos”, p. 11.

[75] Ibidem, p. 14.

[76] Ibidem, p. 15.

[77] Ibidem, p. 13.

[78] Ibidem, p. 15.

[79] Expediente digital T-11.078.693. Archivo “22EscritoImpugnacion.pdf”, Pp. 20 – 23.

[80] Ibidem, p. 12.

[81] Ibidem, p. 18.

[82] Expediente digital T-11.078.693. Archivo “02EscritoDeTutelaYAnexos”, p. 28.

[83] Expediente digital T-11.078.693. Archivo “02EscritoDeTutelaYAnexos”, p. 24.

[84] Sentencia T-417 de 2017.

[85] Este concepto fue utilizado inicialmente en la Sentencia T-025 de 2004 y posteriormente se ha empleado en otros casos para amparar los derechos fundamentales de población desplazada, por ejemplo, en las sentencias T-196 de 2017, T-596 de 2019 y T-089 de 2021.

[86] La sentencia T-059 de 2025 utilizó este concepto para referirse a la negligencia e inacción de las entidades concernidas en la protección de violencias basadas en género.

[87] Ley 1122 de 2007, art. 41.

[88] Ley 1562 de 2012, art. 9.

[89] Sentencia T-145 de 2024.

[90] Ver: sentencias T-287 de 2023 y T-145 de 2024.

[91] Corte Constitucional, sentencias T-1083 de 2007, T-378 de 2013, T-386 de 2020, T-035

de 2022.