

Sentencia T/471/25

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/471/25
Expediente	T-10.963.930
Fecha	2024-09-10
Sala	Sala Cuarta de Revisión
Magistrado ponente	Vladimir Fernández Andrade Aclaración
Partes	Marcela contra Compañía. Tema : terminación de contrato laboral a persona en condición de debilidad manifiesta por

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada
- /Persona Que Padece Enfermedad Catastrofica O Ruinosa
- Carencia Actual De Objeto
- Carencia Actual De Objeto Por Situación Sobreviniente
- Presunción De Discriminación

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Al dar por terminada relación laboral sin autorización de la autoridad laboral se encontraba en una situación de debilidad manifiesta que le impedía el normal desempeño de su labor; (ii) la empresa accionada tenía conocimiento de la

Texto completo

T-471-25 TEMAS-SUBTEMAS Sentencia T-471/25 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Vulneración al dar por terminada relación laboral sin autorización de la autoridad laboral (i) la accionante se encontraba en una situación de debilidad manifiesta que le impedía el normal desempeño de su labor; (ii) la empresa accionada tenía conocimiento de la condición de salud de la tutelante y (iii) la empresa accionada no desvirtuó la presunción de despido discriminatorio al no surtir el trámite que le corresponde ante el Ministerio de trabajo y no demostrar con suficiencia que la terminación del contrato obedeció a una justa causa.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Procedencia excepcional de la acción de tutela para su protección cuando el trabajador se encuentra en estado de debilidad manifiesta /PERSONA QUE PADECE ENFERMEDAD CATASTROFICA O RUINOSA -Sujeto de especial protección constitucional CARENCA ACTUAL DE OBJETO -Reiteración de jurisprudencia CARENCA ACTUAL DE OBJETO POR SITUACIÓN SOBREVINIENTE -Fallecimiento del accionante CARENCA ACTUAL DE OBJETO POR SITUACIÓN SOBREVINIENTE -No impide a la Corte Constitucional pronunciamiento de fondo sobre la existencia de una violación de derechos fundamentales y futuras violaciones DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -

Contenido y alcance DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Se extiende a todos aquellos que tengan una afectación en su salud y esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Reiteración sobre el conjunto de garantías constitucionales dentro del marco de las relaciones de trabajo DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Requisitos (i) La condición de salud impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus actividades. Esto, sin que se exija un grado de PCL o un soporte que acredite su PCL. (ii) El deterioro significativo de la salud del accionante fue conocido por el empleador con anterioridad al despido. (iii) La desvinculación carezca de justificación suficiente.

PRESUNCIÓN DE DISCRIMINACIÓN -Cuando el empleador, conociendo la situación, retira del servicio a una persona que por sus condiciones de salud es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada /DESPIDO CON JUSTA CAUSA -Insuficiencia para desvirtuar la estabilidad laboral reforzada sin autorización administrativa REPÚBLICA DE COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL -Sala Cuarta de Revisión- SENTENCIA T-471 DE 2025 Referencia:

Expediente T-10.963.930 Asunto: Acción de tutela presentada por Marcela contra Compañía. Tema : terminación de contrato laboral a persona en condición de debilidad manifiesta por razones de salud Magistrado ponente:

Vladimir Fernández Andrade Aclaración previa De conformidad con lo dispuesto en las Leyes 1751 de 2015 [1] , 1712 de 2014, 1581 de 2012 y 1437 de 2011; el Reglamento de la Corte Constitucional [2] y la Circular Interna No. 10 de 2022 , la Sala Cuarta de Revisión omitirá los nombres reales de la accionante. Lo anterior debido a que la sentencia expondrá información reservada de la accionante como lo es su historia clínica. En consecuencia, la Sala emitirá dos versiones de esta providencia. En la primera, se anonimizarán los nombres de la accionante y de los demás aspectos que permitan su identificación. Dicha versión se dará a conocer al público. En la segunda, se registrarán los datos reales y será enviada a la Secretaría General para que se anexe al respectivo expediente.

Síntesis de la sentencia: La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional estudió la acción de tutela presentada por Marcela en contra de la Compañía , por la presunta vulneración de sus derechos a la igualdad, estabilidad laboral reforzada, debido proceso y trabajo en condiciones dignas y justas. Lo anterior, por haber sido despedida sin el permiso del Ministerio del Trabajo, dada su condición de debilidad manifiesta por razones de salud.

Al momento de estudiar la acción de tutela, la Sala tuvo cuenta del lamentable fallecimiento de la actora, situación que dio lugar a declarar el acaecimiento del fenómeno procesal de carencia actual de objeto por situación sobreviniente . No obstante, estimó la necesidad de emitir un pronunciamiento de fondo para llamar la atención sobre la falta de conformidad de la situación que originó la acción a la luz de la Constitución y tomar medidas para que los hechos que la motivaron no se repitan.

En este contexto, la Sala determinó que la entidad accionada vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y a la igualdad de la accionante, toda vez que: (i) esta se encontraba en una condición de salud que le dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus labores;

(ii) la accionada conocía dicha condición de debilidad manifiesta con anterioridad al despido, y (iii) la empresa no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, al no surtir el trámite correspondiente ante el Ministerio de Trabajo ni demostrar que la terminación obedeció a una justa causa.

Asimismo, precisó que el derecho al reintegro tiene un carácter personalísimo y que las prestaciones económicas previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pueden ser reclamadas por quienes ostenten el derecho a heredar.

Con fundamento en lo anterior, la Sala conminó a los jueces de instancia para que, al estudiar acciones de tutela como la revisada en esta oportunidad: (i) analicen con especial detenimiento la situación particular y concreta de la parte accionante, a partir de una lectura integral y detallada de los elementos probatorios, con el fin de evitar descartar de manera apresurada la procedencia del amparo constitucional, y (ii) desarrollen el análisis de los supuestos y elementos de juicio que determinan la procedencia de la garantía de estabilidad laboral reforzada, conforme con la jurisprudencia constitucional en la materia.

En cuanto a la entidad accionada, la Sala le advirtió que, en lo sucesivo, debe abstenerse de incurrir en conductas discriminatorias contra cualquier trabajador o trabajadora y dar cumplimiento al mandato del artículo 13 de la Constitución, en especial respecto de las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, como la accionante.

Por último, instó al Ministerio del Trabajo para que, de acuerdo con sus competencias constitucionales y legales, adelante la investigación correspondiente sobre la actuación de la empresa accionada, en relación con el cumplimiento de las normas laborales y la protección de los derechos de los trabajadores amparados por la estabilidad laboral reforzada.

Bogotá D.C., veinte (20) de noviembre de dos mil veinticinco (2025). La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Jorge Enrique Ibáñez Najar, Miguel Polo Rosero y Vladimir Fernández Andrade, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente sentencia.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos relevantes 1. Marcela quien, para el momento de la presentación de la acción de tutela tenía 27 años [3] , fue sometida a un trasplante renal a los 7 años de edad [4] y, en el año 2016, le fue otorgada una pérdida de capacidad laboral del 50.08% [5] .

2. El 19 de mayo de 2021 la accionante fue sometida a un nuevo trasplante de riñón [6] , como consecuencia de una falla renal [7] . 3. El 12 de junio de 2023 [8] la actora suscribió un contrato laboral a término indefinido [9] con la Compañía (sociedad accionada), para desempeñar el cargo de “agente telefónica” bajo la modalidad de teletrabajo [10] .

4. Según el escrito de tutela, a causa de un “rechazo del injerto” [11] realizado en el año 2021 (esto es, un rechazo del trasplante de riñón), la accionante fue hospitalizada desde el 27 de febrero [12] hasta mayo de 2024 (cuando inició un tratamiento ambulatorio).

5. De acuerdo con lo indicado por la accionante del 19 de junio al 17 de julio de 2024, “de manera intermitente [y] continuando el tratamiento de plasmaféresis” [13] , retomó labores en la empresa accionada, recuperó el acceso a las cuentas y asistió “en dos ocasiones al edificio de la empresa para desbloquear los dispositivos” [14] .

6. El 18 de julio del 2024 [15] , la actora inició sus labores de manera habitual, “con las herramientas necesarias y suficientes para desempeñar” su cargo. Según indicó, en repetidas ocasiones solicitó apoyo a sus superiores, pues al ingresar al sistema “no tenía supervisor ni equipo asignado” [16] .

7. De acuerdo con el escrito de tutela, el 7 de agosto de 2024, la jefe inmediata de la accionante le informó que la citarían a descargos por unas llamadas “escaladas por parte de calidad” [17] . Sin embargo, según indicó, estas llamadas “no encajaron en las conductas señaladas” [18] .

Además, la accionante afirmó que no hay información de esa interacción ya que “fue extraprocesal” [19] . 8. Posteriormente, la actora recibió una citación a descargos, con fecha del 26 de agosto de 2024 [20] , por “cuatro interacciones distintas a las mencionadas el 7 de [a]gosto [...] por no haber devuelto llamada[s] tras haberse caído la conexión o tras la solicitud del usuario” [21] .

Sobre esas interacciones, la accionante destacó que estas fueron tomadas en el periodo comprendido entre el 17 de julio al 7 de agosto [22] , momento en el que reiniciaba sus labores “tras una hospitalización de más de 40 días, un rechazo de trasplante, varias plasmaféresis, la colocación de un catéter central, la preparación para diálisis y una profunda depresión” [23] .

9. El 10 de septiembre de 2024 [24] , Marcela fue notificada de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa [25] . Según la carta de terminación del contrato, la accionada decidió “terminar su contrato de trabajo unilateralmente y con justa causa, a partir de la finalización de la jornada laboral del día 10 de septiembre de 2024, con fundamento en que [u]sted [la accionante] incurrió en una omisión en el cumplimiento de sus obligaciones laborales que, además de representar una falta grave como trabajador[a], expone a riesgos de eventuales penalizaciones que pueden ser impuestas por parte del cliente corporativo en nuestra contra” [26] . Según esa carta, la decisión se tomó en consideración a faltas presuntamente cometidas por la trabajadora los días 23, 30 y 31 de julio de 2024.

10. De acuerdo con la accionante, dada su situación de salud y que, al momento de presentación de la acción de tutela, se encontraba en tratamiento de hemodiálisis 3 veces a la semana, 4 horas al día, emplearse “e[ra] un desafío” [27] .

Asimismo, informó que la accionada había recibido una solicitud por parte de Colpensiones con el fin de tramitar la pensión por invalidez, sin embargo, “[esta] promovió el despido primero”.

2. La acción de tutela 11. El 4 de octubre de 2024 [28] , Marcela interpuso acción de tutela en contra de la Compañía , al considerar que esta vulneró sus derechos fundamentales a la “igualdad, [e]stabilidad laboral reforzada, debido proceso y trabajo en condiciones dignas y justas, al despedirme sin el permiso del Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 239 del CST y de la Ley 1468 de 2011, dada mi condición de debilidad manifiesta y pérdida de capacidad laboral” [29] .

12. En este sentido, la accionante solicitó que: (i) se ordene a la empresa accionada el reintegro a su “puesto de trabajo en condiciones iguales o mejores a las ya alcanzadas previamente” [30] ; (ii) se ordene a la entidad accionada el pago de ciento ochenta (180) días de salario como “consecuencia del despido injusto sin contar con el permiso del Ministerio del Trabajo”; (iii) se ordene: (a) el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrada, así como (b) el pago de “los aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales)”, desde el momento de su desvinculación, hasta su reintegro y; (iv) que se exhorte a la accionada a cumplir con los deberes constitucionales y legales en materia laboral, y los tenga en cuenta como directrices para evitar que ella o cualquier trabajador sea acosado(a) o maltratado(a) [31] .

13. Según la actora, la empresa “fue advertida en repetidas ocasiones y en diversos contextos” [32] sobre su situación de salud. Además, indicó que, tras finalizar su hospitalización, le solicitó tramitar sus incapacidades y acompañarla en su delicada situación de salud [33] .

Asimismo, mencionó que “[a] pesar de que en repetidas ocasiones señalé que mi situación de salud me otorgaba [e]stabilidad [l]aboral [r]eforzada, que solicité acompañamiento psicosocial y médico porque no alcanzaba a rendir igual con este nuevo tratamiento [hemodiálisis], la accionada hizo caso omiso a todas las peticiones en función de la situación específica. Tampoco solicitó autorización por parte de [la] autoridad laboral para efectuar el despido” [34] .

14. A su juicio, la accionada actuó “de manera temeraria” [35] , haciendo caso omiso a sus peticiones y despidiéndola. Según indicó, en el trámite de descargos elevó un derecho de petición, manifestando que se sentía maltratada y acosada por parte de los superiores de operaciones y de recursos humanos.

Además, refirió que la falla señalada como gravísima por la empresa, era usual y contradecía los principios de solidaridad y buena fe. Según la actora, la accionada pudo haber garantizado sus derechos procurando una reubicación,

pero, en cambio, terminó la relación laboral [36] .

15. Aunado a lo anterior, señaló que la empresa accionada tenía pleno conocimiento de la situación de salud que la ponía en debilidad manifiesta. Además, destacó que esta había reconocido su buen desempeño, la promovieron de equipo “e incluso había empezado un proceso de desarrollo para ascender” [37] .

En tal sentido, resaltó que “no fue sino hasta que recaí en enfermedad que Compañía tomó la decisión de brindarme un [...] trato discriminatorio y diferente por parte de recursos humanos y operaciones” [38] .

3. Admisión y trámite de la acción de tutela 16. Mediante auto del 22 de noviembre de 2024 [39] , el Juzgado Primero Civil Municipal de Madrid (Cundinamarca), admitió la acción de tutela presentada contra Compañía ; solicitó a la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones la remisión de “copias sobre las autorizaciones de servicios reclamados por el actor, y se [manifestara] acerca de los hechos objeto de esta acción constitucional”. El Juzgado también dispuso la vinculación del Personero Municipal de Madrid, la Inspección del Trabajo de Facatativá; el Ministerio del Trabajo, Fresenius Medical Care Colombia S.A., la EPS Famisanar y Colpensiones.

3.1. Respuesta de la sociedad accionada y de los sujetos vinculados Respuesta de Compañía [40] 17. Mediante escrito del 9 de octubre de 2024 Compañía solicitó declarar la improcedencia de la acción de tutela de la referencia . Indicó que desconocía el dictamen de “pérdida de capacidad laboral [al] que se refiere la accionante” [41] y que ello es preexistente al vínculo laboral; que la actora no aportó prueba alguna de haberle notificado sobre su situación de salud, ni de haberle presentado documentación durante la vigencia del vínculo laboral; que la señora Marcela poseía la condición alegada antes de ser vinculada y que esa situación no tenía relación alguna con la desvinculación; mencionó que su condición de salud no es un impedimento para acceder a un trabajo al no limitar significativamente su desempeño laboral. Finalmente, sostuvo que la accionante no demostró haber sido rechazada en algún empleo por su condición de salud.

18. Según la accionada no hubo ninguna vulneración a los derechos de la tutelante pues “ni siquiera era conocido por la [e]mpresa que la accionante 7 años antes de ser vinculada hubiera obtenido una pérdida de capacidad laboral que le faculta a ser pensionada por invalidez” [42] .

Asimismo, adujo que, como consecuencia de una falta grave cometida por la accionante, el 10 de septiembre de 2024 finalizó su vínculo laboral. De manera que la terminación “se derivó de un proceso disciplinario objetivo en el cual se corroboraron las conductas cometidas por la accionante” [43] y en el que se le brindaron todas las garantías .

Así, aseguró que en ningún momento su desvinculación surgió con ocasión de su condición de salud y que, si hubiere discusión sobre la legalidad del proceso disciplinario, ello corresponde al juez laboral.

19. La entidad accionada reiteró que no conocía el dictamen de pérdida de capacidad laboral y que, por el contrario, la actora se encuentra apta para trabajar. Asimismo, informó que, con posterioridad a la finalización de su incapacidad , Marcela se reintegró a sus labores con normalidad. Expuso que la empresa ha garantizado que se posean todas las herramientas de trabajo y que no hay pruebas de los supuestos “requerimientos que realizó [la actora] a sus superiores directos” [44] .

20. La accionada destacó que si bien durante la diligencia de descargos, la accionante puso de presente que tenía estabilidad laboral reforzada, no aportó documentación que sustentara tal afirmación, razón por la cual, “para la empresa era fácticamente imposible tener en consideración algo que le era desconocido y que nunca fue una razón para desarrollar su trabajo de manera correcta” [45] .

A su juicio, esto evidencia “la voluntad de la accionante de intentar defender sus incumplimientos con un diagnóstico que confiesa tener desde antes de la vinculación y nunca haberle limitado a la hora de [trabajar]” [46] .

En esa línea, reiteró la inexistencia de vulneración a la estabilidad laboral reforzada y manifestó que no se configuraron los requisitos contemplados en la Sentencia T-195 de 2022, artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para considerar que un trabajador goza de esa estabilidad.

21. A juicio de la empresa accionada, la terminación del contrato de trabajo se dio por el incumplimiento de las obligaciones de la accionante como trabajadora, las cuales no tenían relación con su condición de salud. Además, indicó que existía una causal objetiva, clara, justa e imparcial para el despido, por lo que no había lugar a la estabilidad laboral reforzada.

22. Agregó que, de acuerdo a la información aportada, “si bien la accionante cuenta con un historial médico extenso, y ha estado enfrentando una condición médica particular con ocasión a los trasplantes de riñón realizados en las fechas relacionadas, y claramente anteriores al vínculo laboral celebrado con [la entidad accionada], aquella no ha sido limitante a la hora de acceder a un empleo digno, ni se ha prescrito por parte de los médicos y profesionales que la han tratado, alguna limitación al ejercicio de determinadas funciones, y en particular, a las que eran de su conocimiento y obligatorio cumplimiento al prestar sus servicios como agente telefónica dentro de la Compañía ” [47] .

23. La entidad accionada reiteró que, para que se configurara la estabilidad laboral reforzada, no bastaba con que la accionante se encontrara en una situación de discapacidad. Esa situación debía ser conocida por el empleador y, a su juicio, este supuesto “no se configuró” [48] .

Informó que durante la relación laboral “nunca se estableció por parte de los profesionales tratantes de la accionada una prescripción médica que [...] implica[ra] limitación o impacto alguno en el desempeño laboral de la accionante frente a sus labores realizadas ante la [e]mpresa, con lo cual, aunado a la naturaleza de la terminación por justa causa de la relación contractual, no puede establecerse ninguna motivación discriminatoria causante de la misma, con lo que no es procedente activar la garantía legal y constitucional aducida” [49] .

24. Finalmente, informó que no recibió ninguna “notificación oficial, requerimiento, ni comunicación alguna [...] por parte de Colpensiones para adelantar un trámite de [p]ensión [p]or [i]nvalidez respecto de la accionante, de forma que no es cierto lo indicado por ella” [50] .

Respuesta de la EPS Famisanar [51] 25. Mediante comunicación del 9 de octubre de 2024, la Entidad Promotora de Salud Famisanar, indicó que no está legitimada en la causa para referirse a los hechos, ni para asumir la responsabilidad de las pretensiones aducidas por la accionante. En tal sentido, solicitó su desvinculación del presente trámite y que se declare improcedente la acción de tutela respecto a esa entidad. A su vez, indicó que no ha omitido la prestación de los servicios de salud requeridos por la actora y que, por el contrario, ha venido desplegando las acciones tendientes a garantizar los servicios que ella ha requerido. Así, manifestó que no ha vulnerado los derechos fundamentales de la accionante.

26. Finalmente, de acuerdo con el aporte de octubre de 2024, informó que la tutelante se encuentra en estado “[activo], en el Régimen Contributivo en Categoría A”, lo que le permite acceder a los servicios contemplados dentro del Plan de Beneficios en Salud” [52] .

Lo anterior, en atención a que evidenció un vínculo laboral en calidad de cotizante dependiente con Compañía [53] , empresa que realizó aportes continuos hasta ese mes y registró la novedad de retiro.

Respuesta de la Personería Municipal de Madrid [54] 27. A través de comunicación del 9 de octubre de 2024, la Personería Municipal de Madrid (Cundinamarca) se pronunció sobre la acción de tutela de la referencia. Indicó que “no encontró registro que permita establecer que [la accionante] acudió ante este despacho, con el fin de solicitar la garantía o los derechos, que hace alusión en su escrito de tutela” [55] .

Adicionalmente, manifestó que no se pronunciará sobre la vulneración de los derechos fundamentales objeto de la acción de tutela y solicitó su desvinculación del trámite.

Respuesta de la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones) [56] 28. Mediante oficio del 27 de noviembre de 2024 Colpensiones se pronunció sobre el trámite de la referencia. Frente a las pretensiones de la accionante, indicó que no es la entidad competente para responder por lo requerido, por lo que solicitó su desvinculación por falta de legitimación en la causa por pasiva.

29. Agregó que no ha vulnerado ningún derecho fundamental “por cuanto no tiene responsabilidad alguna en la transgresión de los derechos fundamentales. Lo anterior, teniendo en cuenta que actualmente, [...] no tiene petición o trámite pendiente por resolver a favor de [la] ciudadan[a]” [57] .

Señaló que la actora inició un “trámite de determinación de la pérdida de capacidad laboral”, [58] sin embargo, precisó que no era posible continuar con la solicitud de calificación ya que la accionante cuenta con un “dictamen menor de tres años, emitido por Colpensiones, Junta Regional o Nacional de Calificación de Invalidez con pérdida de capacidad laboral/ocupacional [...] mayor o igual al 50% [...] con diagnósticos de operación quirúrgica con trasplante de órgano completo [...] una PCL de 50.08% fecha de estructuración el 01/05/2014” [59] .

Además, indicó que la tutelante solicitó el reconocimiento de la pensión de invalidez, el cual se resolvió con la Resolución SUB 358859 del 18 de octubre de 2024, frente a la cual la accionante presentó un recurso que se encuentra en trámite.

30. Por último, Colpensiones señaló que decidir de fondo las pretensiones de la acción de tutela y acceder a estas invade la órbita del juez ordinario “en la medida en que no se probó vulneración a derechos fundamentales, ni la existencia de un perjuicio irremediable que haga viable proteger derecho alguno” [60] .

Memorial presentado por la accionante [61] 31. Mediante memorial de fecha 26 de noviembre de 2024, dirigido al Juzgado Primero Municipal Civil de Madrid (Cundinamarca), Marcela informó que (i) el 15 de octubre de 2024 “motivada por una fuerte necesidad económica debido a que, por el tratamiento de hemodiálisis que curso, necesito dinero con urgencia para asumir los gastos de la misma y mis gastos personales, empecé un proceso de entrenamiento con una empresa freelance ”; (ii) el 5 de noviembre se le comunicó que no podía continuar con ese entrenamiento “debido a una recaída que tuve en diálisis falté medio día” [62] ; (iii) “[h]e recibido dos ofertas más de trabajo; (...) no obstante, cuando informé que recibo diálisis tres (3) veces a la semana por cuatro (4) horas el proceso de selección ha terminado en ambas ocasiones” [63] y; (iv) con ayuda de familiares hicieron una “colecta donde me ayudaron a pagar un mes de afiliación a seguridad social, sin embargo no contamos con recursos suficientes para asumir el costo mensual” [64] .

32. Adicionalmente, la accionante puso de presente “los cuidados que conlleva [su tratamiento] para poder sobrevivir, pues sin éstos moriría”. Además, manifestó que la empresa accionada fue informada que “de terminar con el contrato ad portas de empezar un tratamiento tan doloroso, complicado y riesgoso, me sería “casi imposible” volver a conseguir un trabajo”. La actora afirmó que la accionada tenía conocimiento de su situación de salud pues le había brindado beneficios en función de esta.

33. La accionante precisó que la relación que tuvo con la entidad accionada “siempre fue desigual y en desventaja porque nunca creí que tuviese la necesidad de probar ni que el trabajo fuera mi único medio de subsistencia ni que ellos no [tuvieran] conocimiento de mi estado de salud, (...) por su situación de superioridad, su acceso a los archivos y la jugada tramposa que hicieron de quitarme acceso a correos y chat a escasos días antes de despedirme, razón por la que no pude coleccionar pruebas” [65] .

Afirmó que “todo el mundo estaba notificado como [le] indicó [a su] jefe inmediata” [66] . 34. Finalmente, reiteró que sus derechos están siendo vulnerados y que “no solamente estoy batallando con mi enfermedad, con el dolor, con los síntomas y la constante amenaza de morir por la naturaleza terminal de mi enfermedad, con el deseo de morir, con la depresión, con la necesidad económica, sino también con el desdén de sentirme abandonada por las instituciones, la justicia y la sociedad” [67] .

4. Decisiones objeto de revisión 4.1. Sentencia de primera instancia [68] 35. El 6 de diciembre de 2024, el Juzgado Primero Municipal de Madrid (Cundinamarca), negó el amparo de los derechos fundamentales a la vida, la salud, el trabajo, el mínimo vital, la dignidad y la estabilidad laboral reforzada de la accionante.

36. Para el juez de primera instancia, las pretensiones de la acción de tutela “resultan contrarias con [su] razón y naturaleza” [69] , pues la decisión que finiquitó la relación laboral es un acto que “solo puede atacarse o revocarse mediante la acción [de tutela] excepcionalmente y por situaciones ajenas a la accionante, pues esas decisiones cuentan con otros medios de salvaguarda judicial” [70] .

Precisó que, aunque en ciertos casos el juez constitucional interviene en este tipo de controversias, tal competencia solo puede desplegarse en casos excepcionales “que difieren de la situación de [Marcela], quien [...] es titular de otros medios de salvaguarda judicial” [71] y, “solamente cabría la acción de tutela ante la inexistencia de otro medio de defensa [...] o la existencia de un perjuicio irremediable ” [72] .

37. Sumado a lo anterior, indicó que la sola terminación del contrato “impide aplicar el artículo 5 de la Ley 361 de 1997” [73] , pues la protección está condicionada no solo a la existencia de una incapacidad sino al conocimiento previo de la situación de salud por parte del empleador;

situación que, a su juicio, no se cumplió en este caso. Además, señaló que los documentos aportados no acreditan que las afectaciones estuvieran ligadas o provengan de la ejecución de la relación de trabajo y, no hay claridad sobre el origen profesional o no de la enfermedad.

El a quo agregó que la accionante no reportó a la accionada que padeciera “al menos una limitación moderada” [74] y que la “empleadora tampoco estaba notificada de que [la accionante] padecía alguna discapacidad [...] respecto de la que, además, ni siquiera reportó cómo afectó sus condiciones laborales recientes, si le impidió desplegarlas o siquiera si ellas determinaron condiciones de afectación de tal entidad y presencia que [...] permitiera el conocimiento de las mismas a simple vista [...]” [75] .

38. En ese sentido, el juzgado consideró que, en el caso concreto, se incumplen los requisitos jurisprudenciales para que proceda el amparo constitucional y, en particular, no se reportaron circunstancias que permitieran inferir algún impedimento para la prestación de los servicios ni “que ellos se comprometieran por esa clase de afecciones” [76] .

39. En línea con lo anterior, el juez de primera instancia señaló que será la jurisdicción ordinaria laboral quien deba resolver las aspiraciones de la tutelante pues esta “omitió demostrar un perjuicio irremediable o la situación de aforada para obtener una protección inmediata y transitoria de sus derechos” [77] .

En su criterio, las condiciones reportadas por las valoraciones y controles médicos “dan cuenta del acceso al sistema de seguridad social en salud y la asistencia provista para superar las dolencias que lamentablemente quebrantan la integridad de la parte accionante, sin que ellas, [...] noticien la imposibilidad en el desempeño laboral” [78] .

Además, consideró que tampoco puede concluirse que las afectaciones fueran definitivas o que implicaran la obligación de reasignarle las funciones en esa misma forma por la pérdida de la capacidad laboral.

4.2. Impugnación [79] 40. Marcela impugnó la decisión de primera instancia e insistió en la protección de sus derechos fundamentales. La accionante indicó que la tutela es procedente y que la garantía de la estabilidad laboral reforzada es

aplicable frente a cualquier modalidad de contrato, con independencia de si el origen de la enfermedad del trabajador es laboral o común.

Asimismo, precisó que “nunca ha habido incumplimiento por parte de las instituciones de seguridad social, [...] EPS Famisanar, así como las diversas IPS” [80] que le han prestado el servicio de salud.

41. De otro lado, informó que el contrato de trabajo que tenía con la accionada no le permitía tener otro trabajo o medio de subsistencia alterno. Además, indicó que cursa un tratamiento de salud que limita su tiempo y que se encuentra adelantando estudios universitarios. Señaló que vive sola, en arriendo y que apoya económicamente a sus padres. Sostuvo que paga dos créditos de libranza y que llevar un tratamiento como la “hemodiálisis” es costoso, pues implica además el transporte desde Madrid (Cundinamarca) hasta Bogotá -ida y vuelta tres veces a la semana. De igual manera, indicó que no recibe ningún apoyo y que, a pesar de su condición de salud, ha logrado estudiar.

42. Según la impugnación, el juez de primera instancia no tuvo en cuenta que, acreditada la condición de debilidad manifiesta y su desvinculación sin autorización previa de la autoridad competente, surge una presunción de despido injustificado y la carga de la prueba corresponde al empleador. En tal sentido, la accionante reprochó el hecho que el juez le haya asignado la carga de la prueba “sin las herramientas suficientes para ello” [81] , contribuyendo a la vulneración de sus derechos.

43. Sin perjuicio de lo anterior, la actora precisó que no es verdad que la accionada no tuviera conocimiento previo de sus afecciones de salud, pues no solamente conocía de su trasplante, sino que reiteró que esta le “había dado un beneficio en función de [su situación]” [82] . En tal sentido, enlistó los eventos en los cuales informó a sus supervisores de su condición de salud y de la complejidad que conlleva volver a conseguir trabajo debido a su tratamiento. Preciso que el 31 de enero de 2024 la empresa le comunicó que debía trabajar de manera presencial, sin embargo, al explicar su estado de debilidad por un trasplante renal, “tuvimos una reunión con mi supervisor (...) quien me dijo se había determinado que iba a continuar trabajando desde casa” [83] .

Asimismo, indicó que el 10 de marzo de ese mismo año le comunicó a la supervisora sobre el “rechazo de mi trasplante y la incertidumbre del tratamiento y mi vida laboral, ella me indicó que todo el mundo estaba notificado sobre mi situación” [84] .

44. La accionante explicó que un proceso ordinario laboral no podría proteger sus derechos en el caso concreto “sin que exista un riesgo inminente de un perjuicio irremediable ” [85] al indicar que, “para cuando se surta la primera audiencia, si no he conseguido afiliarme a la EPS como cotizante bien sea de contributiva o de subsidiada, podría estar muerta” [86]

.

45. Adicionalmente, la actora informó que no le ha sido posible conseguir empleo pues, a pesar de su hoja de vida y aptitudes laborales, cuando menciona que debe asistir al tratamiento de diálisis 3 veces por semana 4 horas al día, los procesos de selección se detienen, por lo que sus derechos se han visto afectados con la decisión de la accionada.

46. De acuerdo con la impugnación, se cumplen los requisitos que la jurisprudencia ha desarrollado para que aplique el fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud toda vez que: (i) existe un estado de debilidad manifiesta y su estado de salud no le permite continuar el trabajo en condiciones regulares; (ii) tal situación era ampliamente conocida por el empleador y; (iii) los chats y correos electrónicos de su cuenta institucional fueron eliminados, por lo que no tuvo oportunidad de acceder a la recopilación de pruebas y, el 10 de septiembre de 2024, fue despedida sin la respectiva autorización.

Memorial remitido por la entidad accionada [87] 47. Mediante memorial de fecha 19 de diciembre de 2024, dirigida al Juzgado Primero Civil Municipal de Madrid (Cundinamarca), Compañía presentó una “contestación a la apelación al

fallo de tutela” y solicitó confirmar el fallo de primera instancia. La accionada insistió en el desconocimiento del dictamen de pérdida de capacidad laboral de la accionante.

Además, reiteró que la condición de salud de la actora es preexistente a la vinculación laboral y que “nada le impide [a la accionante] volver a buscar un empleo que le permita continuar laborando como lo desea” [88] .

Asimismo, aseguró que no hay vulneración al mínimo vital por cuanto su familia también posee ingresos; tampoco demostró haber intentado emplearse y ser rechazada y “tener una limitación para volver a emplearse y desarrollar algún tipo de labor que le permita obtener ingresos” [89] .

48. La empresa reiteró que no se aportaron pruebas de haber sido notificada sobre la situación de salud de la accionante, ni haberle presentado documentación durante la vigencia del vínculo laboral, en su lugar, la actora se “limita a realizar afirmaciones sin sustento probatorio suficiente y ahora a aportar evidencia no trasladada previamente” [90] .

Asimismo, aseguró que la terminación del vínculo laboral de la accionante finalizó como consecuencia de una falta grave la cual fue revisada en el respectivo proceso disciplinario con todas las garantías y que tal decisión no se dio por la condición de salud de la accionante.

49. En este orden de ideas, a juicio de la accionada (i) “no existe un estado de debilidad manifiesta comprobado objetivamente” [91] ; (ii) no hubo un debido reporte de la condición de discapacidad de la accionante y no existe la configuración de la estabilidad laboral reforzada al haberse establecido un proceso disciplinario claro, objetivo y fundamentado; (iii) la acción de tutela no es el escenario para discutir el presente asunto y; (iv) la tutelante no demostró una presunta dificultad para acceder a un empleo.

4.3. Sentencia de segunda instancia [92] 50. El 27 de enero de 2025, el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Funza (Cundinamarca) confirmó la sentencia de primera instancia.

En primer lugar, el juzgado indicó que la calificación de la pérdida de capacidad laboral, para que el trabajador acceda a la estabilidad laboral reforzada, no es indispensable, por lo que la alegación de la accionada en este punto no es procedente.

51. En segundo lugar, señaló que, en el caso concreto, no fue debidamente acreditado que la trabajadora se encontrara en una condición de salud que le impidiera o dificultara significativamente el desempeño de sus funciones pues, en el acta de descargos, no se observó ninguna manifestación al respecto. En su lugar, cuando la accionante fue interrogada, indicó que las situaciones que afectaron su desempeño tuvieron origen en fallas técnicas, por lo que no es posible acreditar que su condición de salud haya interferido en su capacidad laboral.

52. Por su parte, el juez de segunda instancia encontró acreditado el conocimiento previo del empleador sobre el estado o la condición de debilidad de la accionante, y concluyó que no se logró determinar que la finalización del contrato laboral obedeciera a razones discriminatorias. Lo anterior, por cuanto la desvinculación se fundamentó en el incumplimiento de obligaciones laborales entre el 30 y el 31 de julio de 2024 frente a lo que se le garantizó el debido proceso. En tal sentido, estimó que le corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral analizar si existió o no una justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

53. Según el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Funza, al no encontrarse acreditados dos de los tres presupuestos para que proceda la estabilidad laboral reforzada, “se considera innecesaria la solicitud de autorización para el despido por parte de la empresa” [93] .

En este sentido, indicó que el empleador está exento de solicitar tal autorización cuando la terminación del contrato responde a una causa objetiva como lo es el incumplimiento de las obligaciones laborales .

5. Trámite de selección y revisión 54. La Sala de Selección de Tutelas Número Tres de la Corte Constitucional, mediante auto del 28 de marzo de 2025, seleccionó el expediente de la referencia con base en los criterios de selección objetivo (por posible violación o desconocimiento de un precedente de la Corte Constitucional) y subjetivo (urgencia de proteger un derecho fundamental) [94] .

55. Auto de pruebas del 9 de junio de 2025 [95] 56. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 del Reglamento Interno de la Corte Constitucional, el magistrado sustanciador, mediante auto del 9 de junio de 2025, decretó pruebas con el fin de profundizar en elementos de juicio para mejor proveer. En tal sentido, dispuso oficiar (i) a la Fundación Cardioinfantil, en atención a los servicios médicos prestados a la accionante, para que informara, entre otros aspectos, sobre los diferentes efectos o repercusiones para la salud y calidad de vida de un paciente con rechazo a trasplante renal ; (ii) a la empresa accionada, para que remitiera las incapacidades medicas de la actora tramitadas en el año 2024, copia de su examen médico de egreso y del expediente disciplinario adelantado en contra de la accionante; (iii) a la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones), para que remitiera información relacionada con algún requerimiento y/o notificación a la accionada en relación con Marcela y; (iv) al Juzgado Segundo Civil del Circuito de Funza y al Juzgado Primero Civil Municipal de Madrid Cundinamarca para que remitieran el expediente completo de la acción de tutela de la referencia.

57. De otra parte, previa consulta en bases de datos (esto es, la Base de Datos Única de Afiliados (BDUA), el Registro Único de Afiliados (RUAF) y la página web de la Registraduría Nacional del Estado Civil), respecto de la accionante, se identificó la novedad “afiliado fallecido” y cedula de ciudadanía “cancelada por muerte”. En este sentido, con el objetivo de corroborar la anterior información, se dispuso oficiar a la Registraduría Nacional del Estado Civil y a la EPS Famisanar.

58. A continuación, se resume la información recibida en cumplimiento del referido auto de pruebas: Respuesta del Juzgado 02 Civil del Circuito de Funza (Cundinamarca) 59.

Mediante correo electrónico del 10 de junio de 2025, el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Funza (Cundinamarca), remitió la totalidad del expediente de la acción de tutela de la referencia.

Respuesta de la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones) [96] 60. Mediante correo electrónico del 12 de junio de 2025 Colpensiones informó que “no evidencia que se remitiera a la Compañía alguna solicitud o requerimiento relacionado con [un] posible reconocimiento de una pensión de invalidez” [97] a favor de la accionante e indicó que no registra notificación de la decisión del 6 de diciembre de 2024 ni de la decisión del 25 de enero de 2025. Finalmente, comunicó que la actora había fallecido el 6 de mayo de 2025 y aportó una copia de su Registro Civil de Defunción, por lo que “habría operado la pérdida de interés jurídico para continuar el trámite de la tutela” [98] .

Respuesta de Compañía [99] 61. Mediante correo electrónico del 13 de junio de 2025, la entidad accionada allegó “soporte de los documentos requeridos haciendo la salvedad de que, en lo que respecta a los exámenes médicos de egreso, la accionante nunca gestionó los mismos ni se presentó a la IPS autorizada por la compañía para tal fin” [100] .

62. Adicionalmente indicó que en instancia “se logró probar que el fuero de estabilidad laboral reforzada pretendido por la [accionante], con fundamento en la pérdida de su capacidad laboral, era un hecho desconocido por completo para [la empresa], el cual, incluso y según la propia accionante, data de 2016, es decir, mucho antes del inicio del vínculo laboral, donde tampoco se notificó por ella ni por el fondo de pensiones” [101] .

La entidad agregó que la accionante no aportó prueba mediante la cual se demostrara su notificación. 63. Asimismo, aseguró que la terminación del contrato “fue la consecuencia de un proceso disciplinario por faltas graves plenamente probadas” [102] , razón por la cual, dicha terminación no tuvo relación con la condición de salud de la accionante. Según la accionada, la situación disciplinaria consta en “la citación, en el acta de descargos y en el desarrollo del procedimiento

interno en el que se garantizó el debido proceso y no se evidenció mala fe por parte de Compañía ni vulneración al mínimo vital” [103] .

64. La accionada afirmó que la actora no había demostrado que su condición médica hubiese representado “trabas en su ámbito laboral” [104] y, por lo tanto, “no procede alegar fuero de estabilidad laboral reforzada ni se configura una vulneración de derechos fundamentales” [105] . En este sentido, reiteró que (i) no existe un estado de debilidad manifiesta de la accionante comprobado objetivamente; (ii) tampoco hubo un debido reporte de la condición de discapacidad por parte de la tutelante, y su desvinculación obedeció a un proceso disciplinario “claro, objetivo y fundamentado” [106] que no se relacionó con su estado de salud; (iii) reiteró que existen los medios judiciales ante la jurisdicción ordinaria laboral y (iv) no se demostró la presunta dificultad de la actora para acceder a un empleo.

65. Finalmente, la accionada indicó haber remitido como anexos al expediente de la referencia los siguientes documentos: la copia de las incapacidades médicas radicadas ante esa compañía; la carta de autorización de exámenes médicos de egreso, el certificado expedido por el Laboratorio Clínico Colmédicos IPS S.A.S sobre la no realización del examen de egreso y copia del proceso disciplinario adelantado en contra de la accionante. Reiteró que, según certificación de la IPS de fecha 13 de junio de 2025, la accionante no asistió, ni programó el referido examen de egreso “por tanto no fue posible la práctica del examen (...) solicitado” [107] .

Respuesta de la EPS Famisanar 66. El 16 de junio de 2025, la EPS Famisanar S.A.S remitió (i) el certificado del estado de afiliación actual de la accionante, donde se indica que este se encuentra “cancelado”; (ii) la copia de los servicios prestados y (iii) de las incapacidades médicas concedidas a Marcela . Adicionalmente, informó que, como empresa aseguradora, garantizó “las gestiones administrativas dentro de la prestación de internación de la usuaria” y también remitió su historia clínica.

67. Posteriormente, mediante oficio de fecha 19 de junio de 2025 [108] , la EPS remitió a la Corte Constitucional, la certificación sobre el estado de afiliación (estado cancelado) y un certificado de las incapacidades que le fueron otorgadas a la accionante [109] .

Respuesta de la Registraduría Nacional del Estado Civil [110] 68. Mediante correo electrónico del 19 de junio de 2025, la Registraduría Nacional del Estado Civil indicó que el registro de defunción, no había sido digitalizado, razón por la cual, no existe imagen del documento en las bases de datos de esa entidad. No obstante, señaló que, consultado el Archivo Nacional de Identificación (ANI), halló que la cédula de ciudadanía de la accionante se encuentra “cancelada por muerte en atención al registro civil de defunción” [111] .

Respuesta del Juzgado Primero Civil Municipal de Madrid (Cundinamarca) 69. Mediante correo electrónico del 24 de junio de 2025, el Juzgado Primero Civil Municipal de Madrid (Cundinamarca), remitió a esta Corporación el expediente de la acción de tutela de la referencia.

Respuesta de la Fundación Cardioinfantil 70. El 3 de julio de 2025, la Fundación Cardioinfantil remitió respuesta al requerimiento probatorio, en los siguientes términos:

Auto del 9 de junio Respuesta de la Fundación Cardioinfantil [112] ¿De qué manera el rechazo a un transplante renal podría afectar la situación de salud de un paciente y su vida cotidiana? “El rechazo de un trasplante renal puede conducir a la pérdida parcial o total de la función del injerto, lo que podría implicar el retorno a la diálisis, con todas las limitaciones y complicaciones asociadas. La detección de rechazo obliga, en muchos casos, a intensificar el tratamiento inmunosupresor, lo que incrementa el riesgo de infecciones y otros efectos adversos. En la vida diaria, el rechazo puede generar hospitalizaciones frecuentes y un mayor número de controles médicos, afectando la capacidad de trabajar, estudiar o mantener una vida social activa” [113] .

¿En qué consisten los tratamientos denominados hemodiálisis, plasmaféresis y diálisis? “La diálisis es un tratamiento médico que reemplaza parcialmente la función de los riñones cuando estos fallan, por medio de la eliminación de algunas toxinas, exceso de líquidos y corregir desequilibrios electrolíticos. Existen dos tipos principales:

la hemodiálisis y la diálisis peritoneal. En la hemodiálisis, la sangre del paciente se conecta a una máquina mediante un acceso vascular, y pasa por un filtro que limpia algunas toxinas y elimina el exceso de agua, antes de devolverla al cuerpo; suele realizarse tres veces por semana. En la diálisis peritoneal, se utiliza el peritoneo como filtro natural, introduciendo un líquido especial en el abdomen que absorbe los desechos y luego se drena. La plasmaféresis, mejor llamado recambio plasmático terapéutico es un procedimiento que consiste en extraer sangre, separar el plasma (donde se encuentran anticuerpos o sustancias patológicas que atacan al riñón) y reemplazarlo por una solución que puede ser albumina o plasma” [114] .

¿De qué manera cada uno de estos tratamientos podría impactar la vida cotidiana de un paciente y su estilo de vida? “La hemodiálisis, diálisis peritoneal y la plasmaféresis son tratamientos que pueden afectar significativamente la vida cotidiana del paciente. Requieren atención médica frecuente, limitando el tiempo libre y puede causar fatiga, además de exigir una dieta estricta y planificación para actividades como viajar o trabajar. En todas ellas se requiere condiciones higiénicas rigurosas por aumento en el riesgo de infecciones” [115] .

Tabla 1: Respuesta FCI 71. Adicionalmente, la institución de salud informó las fechas en las cuales prestó los tratamientos de hemodiálisis y plasmaféresis a la accionante.

Comunicación de Clara , madre de la accionante [116] 72. El 12 de junio de 2025 la señora Clara remitió un mensaje a la Secretaría General de esta corporación en el que informó que su hija “falleció el 06 de mayo de 2025 a las 4:35 a.m.” [117] .

En ese sentido, solicitó a la Corte “pronunciarse de fondo (...) y pese a que mi hija ya no está con nosotros, de manera ejemplar requiera a estas empresas que violan derechos laborales y que la discriminaron por su condición de salud (...)” [118] .

II. CONSIDERACIONES A. Competencia 73. La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela proferidos dentro del proceso de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9º de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33 a 36 del Decreto Ley 2591 de 1991 y, en virtud del auto de 28 de marzo de 2025 mediante el cual, como se indicó previamente, se seleccionó para revisión el expediente T- 10.963.930 [119] y se asignó a esta Sala de Revisión.

B. Delimitación del asunto de tutela 74. De los hechos narrados y de la pretensión de la acción de tutela de la referencia, el asunto constitucional objeto de pronunciamiento por parte de la Sala reclama la presunta violación de los derechos fundamentales de Marcela , por cuanto la empresa accionada decidió despedirla de su trabajo sin tener en cuenta que, por la condición de salud que padecía, podía ser beneficiaria del fuero por estabilidad laboral reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta .

C. Requisitos de procedibilidad 75. De acuerdo con lo previsto en el artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto Ley 2591 de 1991, la acción de tutela debe acreditar el cumplimiento de ciertos requisitos con el fin de establecer su procedencia. Así, en el presente caso, la Sala debe verificar el cumplimiento de los requisitos de: a) legitimación en la causa por activa y por pasiva, b) inmediatez y c) subsidiariedad.

(i) Legitimación en la causa 76. Legitimación en la causa por activa . De conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política, toda persona que considere que sus derechos han sido vulnerados o se encuentran amenazados, podrá presentar acción de tutela por sí misma o a través de un representante que actúe en su nombre.

77. En el presente caso, la Sala observa que se satisface el requisito de legitimación en la causa por activa. Marcela interpuso la acción de tutela en nombre propio [120] y es titular de los derechos fundamentales presuntamente desconocidos, entre estos, la estabilidad laboral reforzada. Así, en el caso concreto, la accionante actúa como titular de los derechos fundamentales invocados y en defensa de sus propios intereses.

78. Según la jurisprudencia constitucional, la estabilidad laboral reforzada es una garantía en cabeza de “aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral” [121] y “beneficia a quienes tienen una afectación de salud que les impide o dificulta, de manera sustancial, desempeñar sus labores en condiciones ordinarias” [122] . Además, la Corte ha indicado que el juez deberá valorar, en cada caso, si la persona es titular o no de esa garantía.

En esos términos, en el caso bajo estudio, la legitimación en la causa por activa se encuentra acreditada pues quien presenta la acción de tutela es la trabajadora, es decir, la titular de quien persigue la garantía de la estabilidad laboral reforzada y, por ende, de los derechos o prerrogativas que se deriven.

79. Legitimación en la causa por pasiva. De conformidad con el artículo 5 del Decreto Ley 2591 de 1991, la acción de tutela procede contra toda acción u omisión de una autoridad pública que viole o amenace un derecho fundamental. También procede de manera excepcional contra acciones u omisiones de particulares, de acuerdo con lo establecido en el artículo 86 de la Carta Política y según lo que se desarrolla en el capítulo III del mencionado decreto. De acuerdo con las hipótesis que se encuentran contenidas en el artículo 42 del Decreto Ley 2591 de 1991, la acción de tutela procede contra particulares respecto de los cuales la accionante se encuentre en estado de indefensión o subordinación [123] .

80. En línea con lo anterior, la Corte ha sostenido que para satisfacer el requisito de legitimación en la causa por pasiva es necesario acreditar: (i) que se trate de uno de los sujetos respecto de los cuales procede el amparo; (ii) que la conducta que genera la vulneración o amenaza del derecho se pueda vincular, directa o indirectamente, con su acción u omisión y (iii) que se cuenta con la “aptitud legal o capacidad” para el restablecimiento de los derechos de la parte accionante [124] .

81. En el asunto de la referencia, la Sala constata que se satisface el requisito de legitimación por pasiva, comoquiera que la entidad accionada es uno de los sujetos respecto de los cuales procede el amparo, pues Compañía fue empleadora de la accionante (lo que fue ratificado durante el presente trámite) y quien dispuso su despido (por su presunta “omisión en el cumplimiento de obligaciones laborales”), actuación que es señalada por la accionante de vulnerar o amenazar presuntamente sus derechos fundamentales.

82. En este sentido, la Sala concluye la legitimación por pasiva de Compañía , a partir de uno de los eventos que habilitan la interposición del presente mecanismo constitucional respecto de particulares, esto es, la existencia de una situación de subordinación entre la accionante y la sociedad accionada.

83. Por otro lado, respecto al Personero Municipal de Madrid, a la Inspección del Trabajo de Facativá, al Ministerio del Trabajo, a Fresenius Medical Care Colombia S.A, a la EPS Famisanar y a Colpensiones, sujetos vinculados al presente trámite por parte del Juzgado Primero Municipal de Madrid (Cundinamarca), la Sala considera que, en el presente caso, estos no son los llamados a responder frente a las pretensiones de la acción de tutela, ni frente al eventual restablecimiento de los derechos de la accionante.

Particularmente, la accionante precisó durante el presente trámite que “nunca ha habido incumplimiento por parte de las instituciones de “seguridad social” [125] . En ese sentido, la Sala dispondrá su desvinculación en la parte resolutive de la presente decisión.

(ii) Inmediatez 84. De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela puede ser interpuesta en todo momento, con la finalidad de asegurar una protección inmediata de los derechos fundamentales. Esto

significa que el amparo corresponde a un medio de defensa judicial previsto para dar una respuesta oportuna, en aras de garantizar la efectividad concreta y actual del derecho objeto de posible violación o amenaza, lo que se traduce en la obligación de procurar su ejercicio dentro de un plazo razonable [126] , a partir del hecho que originó la presunta vulneración o amenaza a los derechos fundamentales.

85. En el caso concreto, se observa que el 10 de septiembre de 2024 [127] la accionante fue notificada por parte de la Compañía sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo. Por su parte, la acción de tutela fue presentada el 4 de octubre del mismo año [128] . Así, entre la terminación del contrato por parte de la empleadora –hecho que originó la presunta vulneración de los derechos fundamentales–, y la presentación de la acción de tutela objeto de revisión, transcurrió menos de un mes. Para la Sala, este término es razonable y permite constatar el cumplimiento del presupuesto de inmediatez.

(iii) Subsidiariedad 86. De conformidad con los artículos 86 de la Constitución y 6 del Decreto Ley 2591 de 1991, la acción de tutela es un instrumento judicial subsidiario y residual, por lo cual su procedencia se encuentra condicionada a que:

(i) el afectado no disponga de otro medio judicial, (ii) cuando existiendo un medio de defensa judicial este no resulta idóneo y eficaz para la protección de los derechos fundamentales del accionante o (iii) cuando, a pesar de que existe otro mecanismo judicial, la tutela proceda como mecanismo transitorio para evitar la consumación de un perjuicio irremediable [129] .

87. En atención a lo anterior, el juez constitucional, al momento de evaluar el cumplimiento del requisito de subsidiariedad, debe examinar las condiciones particulares del accionante. Ello se debe a que, aunque en abstracto los medios de defensa judicial puedan considerarse idóneos y eficaces, en el caso concreto podrían no serlo [130] . Esto ocurre, por ejemplo, cuando se acredita que los accionantes son personas en situación de especial vulnerabilidad, titulares de una protección constitucional reforzada que, en atención a su situación particular, no pueden soportar las cargas y tiempos procesales que normalmente imponen dichos medios al resto de la sociedad [131] .

Así, para este análisis el juez de tutela debe tener en cuenta diversas variables, tales como: (i) la edad de la persona; (ii) su situación de salud;

(iii) su condición económica, entre otros aspectos que le permitan establecer que los mecanismos judiciales ordinarios en su caso concreto no son idóneos y efectivos [132] .

88. En los casos en los que la acción de tutela se interpone por situaciones derivadas de un contrato de trabajo, como ocurre en los supuestos de despido o de terminación unilateral, esta resulta, en principio, improcedente, dado que existen otros mecanismos de defensa —como la acción ordinaria laboral—, los cuales se consideran idóneos para resolver las pretensiones, ofreciendo además un escenario más amplio para el ejercicio de las garantías procesales de las partes. No obstante, la jurisprudencia constitucional ha reconocido excepciones, al señalar que la tutela puede proceder cuando se evidencia que dichos mecanismos no resultan idóneos ni efectivos, en particular, cuando la persona se encuentra en una especial situación de debilidad manifiesta que exige la intervención inmediata del juez constitucional [133] .

89. Dicho lo anterior, en el presente caso la Sala encuentra que, en atención a la situación particular de la actora, se cumple con el requisito de subsidiariedad toda vez que: (i) la accionante padecía de una enfermedad catastrófica como lo es la insuficiencia renal crónica [134] ; (ii) de acuerdo con el expediente, su estado de salud al momento de la interposición de la tutela era delicado, motivo por el cual resultaba desproporcionado exigirle esperar los resultados de un proceso ordinario laboral [135] ; y (iii) su situación económica se vio afectada debido a que, por su condición médica y el tratamiento al que se vio sometida, no pudo acceder a un empleo luego de la terminación de su contrato de trabajo, por lo cual, adicional a su condición de salud, estaba en riesgo su mínimo vital [136] .

D. Cuestión previa. Carencia actual de objeto por hecho o situación sobreviniente 90. El artículo 86 de la Constitución establece que la acción de tutela tiene por objeto la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas cuando estos resulten amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular. En ese orden de ideas, la intervención del juez constitucional debe propender por el cese de la situación que genera la presunta vulneración de los derechos fundamentales y, en consecuencia, garantizar su protección efectiva. No obstante, la jurisprudencia constitucional ha señalado que, cuando la situación ya ha cesado, se configura el fenómeno de la carencia actual de objeto [137] .

91. En concreto, este fenómeno se configura cuando existe alguna de las siguientes tres situaciones : (i) hecho superado [138] , esto es, cuando la pretensión de la tutela ya se encuentra satisfecha por el obrar de la entidad;

(ii) daño consumado [139] , es decir, cuando el daño que se pretendía prevenir ocurrió y (iii) la situación o hecho sobreviniente [140] se refiere a todas aquellas situaciones en las que no se configuran los supuestos del hecho superado o el daño consumado, sino que se da otra circunstancia que da lugar a la extinción del objeto jurídico. En estos casos, los jueces de tutela están frente a circunstancias que, por regla general, les impiden pronunciarse de fondo a la acción interpuesta, como quiera que la misma perdió su razón de ser y, por ello, una orden al respecto “ caería en el vacío ” o “ no tendría efecto alguno ” [141] .

92. Ahora bien, cuando en el transcurso de la acción de tutela la persona fallece, el juez de tutela debe verificar: (i) si el deceso ocurre como consecuencia de la acción u omisión que se reprocha y, en tal sentido se configuró un daño consumado o (ii) si es preciso declarar la carencia actual de objeto porque el fallecimiento del accionante, como situación o hecho sobreviniente , no está ligado al objeto de la acción y el derecho invocado era de carácter personalísimo [142] .

93. En este último caso, “no es perentorio que el juez de tutela haga un pronunciamiento de fondo. Sin embargo, y especialmente tratándose de la Corte Constitucional actuando en sede de revisión, podrá emitir un pronunciamiento de fondo cuando lo considere necesario para, entre otros: a) llamar la atención sobre la falta de conformidad constitucional de la situación que originó la tutela y tomar medidas para que los hechos vulneradores no se repitan; b) advertir la inconveniencia de su repetición, so pena de las sanciones pertinentes; c) corregir las decisiones judiciales de instancia; o d) avanzar en la comprensión de un derecho fundamental” [143] .

94. En el presente caso se configura una carencia actual de objeto por situación sobreviniente por el fallecimiento de la accionante. En el caso objeto de estudio, la pretensión de la accionante se dirigía a obtener su reintegro al cargo que desempeñaba, así como el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, los aportes a la seguridad social y la indemnización prevista en el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. No obstante, durante el trámite de revisión, la Sala tuvo conocimiento del fallecimiento de la accionante, a partir de la consulta en la Base de Datos Única de Afiliados (BDUA), el Registro Único de Afiliados (RUAF) y la página web de la Registraduría Nacional del Estado Civil. Además, se allegó al expediente el registro civil de defunción de la accionante [144] .

En tal sentido, el fallecimiento de la accionante no se enmarca dentro de la modalidad de daño consumado, pues su deceso no puede atribuirse a una eventual vulneración de sus derechos por parte de la empresa accionada, al no guardar relación con el objeto del amparo.

95. En cuanto a la posibilidad de sucesión procesal, la Sala recuerda que el derecho al reintegro constituye un derecho personalísimo que solo concernía a la accionante [145] . En cuanto a las prestaciones económicas previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 [146] , estas pueden ser reclamadas por los herederos, si ellos así lo consideran, en el marco del mecanismo judicial idóneo para tal reconocimiento ante la jurisdicción ordinaria laboral [147] . En particular, en el

expediente bajo estudio, no existe prueba que permita identificar a las personas que estarían legitimadas, ni determinar si su situación haría ineficaz o inidóneo tal medio judicial [148] .

96. En este sentido, la Sala encuentra procedente declarar la carencia actual de objeto en tanto el lamentable fallecimiento de la accionante se configura como un hecho o situación sobreviniente, sin que pueda continuarse el trámite de la presente acción en términos de sucesión procesal. No obstante, teniendo en cuenta las facultades de la Corte para estudiar de fondo el asunto, y en atención a la necesidad de: (i) llamar la atención sobre la importancia de la autorización del inspector del trabajo para la terminación del contrato de trabajo de quienes tienen una situación de debilidad manifiesta y (ii) llamar la atención a los jueces de instancia, la Sala estima necesario un pronunciamiento de fondo en el presente asunto.

E. Planteamiento del problema jurídico y metodología de la decisión 97. De acuerdo con los hechos y la información aportada al expediente de tutela la Sala Cuarta de Revisión deberá responder si ¿la accionada vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y a la igualdad de Marcela al despedirla por una supuesta justa causa el 10 de septiembre de 2024, pese a que tenía un diagnóstico de falla renal y, como consecuencia de un rechazo de trasplante de riñón, debió ser hospitalizada desde el 27 de febrero de ese mismo año? 98.

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

F. Alcance y contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia 99. La estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental derivado de los artículos 1, 13, 25, 47, 48, 53 y 93 de la Constitución Política, el cual busca, en específico la protección de los trabajadores que por distintas circunstancias se encuentran en un estado de debilidad manifiesta [149] . En este contexto, la Corte ha indicado que el fuero de estabilidad laboral reforzada constituye una garantía para “aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición” [150] .

100. Desde los orígenes de la regulación del trabajo se establecieron dispositivos que buscaron la protección contra la discriminación. Entre ellos la necesidad de que el empleador contara con la autorización de una autoridad, bien judicial o administrativa, que defina si el despido es viable o si no se autoriza al fundarse en criterios odiosos e injustificado de discriminación [151] . En la misma línea, el legislador, en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997- aplicable para las personas que se encuentran en debilidad manifiesta por su situación de salud- dispone que la terminación de la relación laboral debe contar con la autorización del inspector de trabajo. Esto se fundamenta, en que tal autorización no es una simple formalidad que sea posible de ponderar, sino que constituye una afectación al principio de no discriminación y al de estabilidad laboral reforzada [152] .

101. La jurisprudencia constitucional ha dispuesto, a su vez, que en la estabilidad laboral reforzada confluyen cuatro garantías, a saber: (i) la prohibición general de despido discriminatorio;

(ii) el derecho a permanecer en el empleo; (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar la autorización al inspector de trabajo y; (iv) la presunción de despido discriminatorio. Respecto a esto último, la Corte ha indicado que en atención a tal presunción “ se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador acreditar una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo”.

102. Ahora bien, la Sentencia SU-049 de 2017 unificó lo relativo a la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así: “(i) El fuero de protección por estabilidad laboral reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica a todas las personas en condición de discapacidad, así como a quienes se encuentren en situación de debilidad manifiesta .

| (ii) En una interpretación conforme a la Constitución, los efectos del mencionado fuero de protección se extienden a todas las personas en situación de discapacidad “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”. |(iii) Para exigir la extensión de los efectos del fuero por estabilidad laboral, es útil pero no necesario contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral. (iv) “No es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria”.

103. Más adelante, mediante Sentencia SU-380 de 2021, la Sala Plena concluyó lo siguiente: “(i) la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional en los mandatos de no discriminación, solidaridad social, integración de las personas en situación de discapacidad y estabilidad en el empleo ; (ii) este derecho cubre tanto a personas con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a aquellas que enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercuta intensamente en el desempeño de sus funciones ; (iii) la violación de la estabilidad laboral reforzada incluye (a) la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la oficina o inspección del trabajo; (b) una valoración razonada de los distintos elementos a partir de los cuales es posible inferir el conocimiento del empleador y que, en principio, operan para comprobar la presunción de despido injusto y, excepcionalmente, permiten desvirtuarla; (c) en el segundo evento, corresponde al empleador asumir la carga de demostrar la existencia de una causa justa para la terminación del vínculo. Por último, (iv) el despido en estas circunstancias es ineficaz y tiene como consecuencia, (a) la ineficacia de la desvinculación, (b) el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario y (c) el pago de los salarios, prestaciones y emolumentos dejados de percibir”.

104. Luego, mediante sentencia SU-087 de 2022, 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”. En ese sentido, reiteró que tal protección, esto es, la estabilidad laboral reforzada, depende de los siguientes tres supuestos : “(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación ” [153] .

Es de resaltar que el juez, deberá valorar los elementos de cada caso concreto para determinar si un trabajador o una trabajadora es titular de esta garantía.

105. En ese sentido, y en relación con el primer supuesto de activación del fuero de estabilidad laboral reforzada, es decir, que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, la Sala reiterará un listado, no taxativo, de eventos que permiten su acreditación:

Supuesto Eventos que permiten acreditarlo La condición de salud impide significativamente el normal desempeño laboral (a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.

Siempre que se trate de una enfermedad o afectación en salud que tenga la capacidad de afectar significativamente el normal desempeño laboral.

(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. Siempre que dicha incapacidad corresponda a una enfermedad o afectación en salud que tenga la capacidad de afectar significativamente el normal desempeño laboral.

(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. Siempre que se trate de una enfermedad que, por el tratamiento, tenga la capacidad de afectar significativamente el normal desempeño laboral.

(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.

Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral (a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.

(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales.

Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad. La enfermedad debe tener la capacidad de afectar el normal desempeño laboral.

(b) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL. Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral (a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.

(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.

Tabla 2 : Primer supuesto de estabilidad laboral reforzada [154] 106. Respecto al segundo supuesto , esto es, que el empleador conozca de la situación de salud del trabajador al momento de la terminación del vínculo laboral, la jurisprudencia de la Corte ha indicado que esa situación o conocimiento de parte del empleador, puede acreditarse en los siguientes casos: “1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria . 2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral. 3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral. 4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato. 5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido. 6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela. 7) Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador” [155] .

107. En relación con el tercer supuesto , esto es, que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de forma que sea claro un móvil discriminatorio. Al respecto, la jurisprudencia constitucional ha señalado que las personas en situación de discapacidad o debilidad manifiesta cuentan con una presunción de despido discriminatorio.

Es decir, se presume que el despido se dio por causa de tales situaciones. En ese escenario, la presunción “puede desvirtuarse e invierte la carga de la prueba al empleador, quien deberá demostrar que la terminación obedece a una justa causa” [156] .

108. Como lo señaló la sentencia T- 094 de 2023, los contratos de quienes gozan de estabilidad laboral reforzada “ solo podrán terminarse por causales objetivas y deberá mediar autorización del Ministerio de Trabajo para que su desvinculación sea válida .

En estas situaciones, como ya se dijo, opera una presunción de despido discriminatorio, lo cual significa que el empleador es quién deberá probar que la desvinculación se dio por causas objetivas y no tuvo que ver con la condición de salud del trabajador” [157] .

109. En esa línea, “a) el despido del trabajador cobijado por el fuero previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se presume discriminatorio, cuando no se solicita la respectiva autorización al inspector de trabajo ; b) la ineficacia del despido genera el reintegro automático del trabajador con el consecuente pago de las acreencias laborales y la indemnización; c) la afectación de salud debe haber sido puesta en conocimiento del empleador con anterioridad a la terminación del vínculo contractual; d) la condición de salud padecida debe afectar el desempeño de las labores; y e) no es obligatoria la existencia de una calificación de la pérdida de capacidad laboral, puesto que la afectación de salud se puede acreditar a través de otros medios de prueba” [158] .

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

111. En suma, de manera reiterada, esta Corporación se pronunció sobre el alcance de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud y se ha referido a los tres supuestos que el juez debe verificar, en cada caso concreto, para que se entienda que un trabajador o una trabajadora goza de esa protección [159] . Al respecto, la sentencia T-155 de 2025, sintetizó las reglas sobre la estabilidad laboral reforzada por razones de salud de la siguiente manera:

Titularidad Son titulares las personas que han sufrido una disminución física, psíquica o sensorial en vigencia de un contrato de trabajo. Esta garantía beneficia a quienes tienen una afectación de salud que les impide o dificulta, de manera sustancial , desempeñar sus labores en condiciones ordinarias.

Lo anterior, con independencia de si sufrieron o no una PCL. **Garantías que componen el fuero de salud** El fuero de salud comprende principalmente las siguientes cuatro garantías: (i) La prohibición general de despido discriminatorio. (ii) El derecho a permanecer en el empleo. (iii) La obligación del empleador de solicitar autorización al inspector del trabajo para la desvinculación del trabajador. (iv) La presunción de despido discriminatorio de un trabajador amparado por el fuero sin autorización del inspector del trabajo.

El empleador tiene la carga de demostrar que operó una justa causa. **Requisitos para que opere la ELR y el fuero de salud** La ELR y el fuero de salud operan si se acreditan tres requisitos: (i) La condición de salud impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus actividades. Esto, sin que se exija un grado de PCL o un soporte que acredite su PCL. (ii) El deterioro significativo de la salud del accionante fue conocido por el empleador con anterioridad al despido.

(iii) La desvinculación carezca de justificación suficiente. **Remedios** La vulneración del derecho fundamental a la ELR permite, en principio, adoptar los siguientes remedios:

(i) la ineficacia del despido, (ii) el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante el periodo de desvinculación, (iii) el reintegro del afectado, (iv) la capacitación para cumplir las tareas del nuevo cargo, de ser necesario, y (v) el pago de una indemnización equivalente a 180 días del salario, en caso de comprobar que el despido

fue discriminatorio. Además, la Sala de Casación Laboral ha señalado que también resulta procedente (vi) la orden de los ajustes razonables que se requieran.

Tabla 3. Reglas jurisprudenciales de la ELR [160] G. El caso concreto. La empresa accionada vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del que era titular la accionante 112.

Con fundamento en las consideraciones anteriormente expuestas y en las pruebas obrantes en el expediente de tutela, la Sala encuentra que la Compañía vulneró los derechos fundamentales de Marcela , al despedirla de su trabajo pese a que la accionante, por su estado de salud y la hospitalización a la que fue sometida, por un rechazo de trasplante de riñón, se encontraba cobijada por el fuero de estabilidad laboral reforzada .

Lo anterior, teniendo en cuenta que la entidad accionada no contó con la autorización previa de la oficina del trabajo para terminar el vínculo laboral de la actora y, no desvirtuó, en el presente trámite, que el despido no obedeciera a una razón discriminatoria.

113. A continuación, la Sala expondrá las razones por las cuales, en el presente caso, se acredita el cumplimiento de los tres supuestos que dan lugar al fuero de estabilidad laboral reforzada en cabeza de la accionante, al momento de la terminación de su contrato laboral.

114. Cumplimiento del primer supuesto: que el trabajador se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades laborales.

En atención a las pruebas obrantes en el expediente, la Sala concluye que la accionante se encontraba en una condición de salud que le dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. Lo anterior, por las razones que se pasan a exponer a continuación.

115. De conformidad con la historia clínica de la accionante [161] , el 20 de enero de 2005 Marcela recibió trasplante renal y, posteriormente, el 19 de mayo de 2021 tuvo un nuevo trasplante. En el año 2024, de acuerdo con las pruebas que obran en el expediente, la actora sufrió un rechazo al trasplante renal que se le había realizado. Como consecuencia de ello, durante la vigencia del contrato de trabajo suscrito con la accionada, le fueron otorgadas tres incapacidades médicas de 30 días y una incapacidad de 21 días durante los meses de febrero, marzo, abril, mayo y junio de 2024. Es decir, solo tres meses antes del despido de la accionante el 10 septiembre de 2024.

116. Según lo indicado por la Fundación Cardioinfantil, en respuesta al auto de pruebas del 9 de junio de 2025, el rechazo de un trasplante renal “puede conducir a la pérdida parcial o total de la función del injerto, lo que podría implicar el retorno a la diálisis, con todas las limitaciones y complicaciones asociadas”. Preciso que, en muchos casos, un rechazo obliga a intensificar el tratamiento inmunosupresor lo que incrementa el riesgo de infecciones y otros efectos adversos. Asimismo, señaló que, en la vida diaria de una persona, “el rechazo puede generar hospitalizaciones frecuentes y un mayor número de controles médicos, afectando la capacidad de trabajar, estudiar o mantener una vida social activa ” [162] .

117. Durante los meses en que la accionante estuvo incapacitada, recibió distintas sesiones de hemodiálisis y plasmaféresis [163] ; dos tratamientos que, según la información aportada al expediente de tutela, “pueden afectar significativamente la vida cotidiana del paciente.

Requieren atención médica frecuente, limitando el tiempo libre y pueden causar fatiga, además de exigir una dieta estricta y planificación para actividades como viajar o trabajar. En todas ellas se requiere condiciones higiénicas rigurosas por aumento en el riesgo de infecciones” [164] .

118. En este contexto, la Sala evidencia que, como consecuencia de las serias afectaciones de salud de la accionante, desde el inicio de su incapacidad, esto es, desde el 27 de febrero de 2024, Marcela no pudo desempeñar en condiciones

normales sus labores e, incluso, dadas las recurrentes incapacidades, se vio obligada a ausentarse de su trabajo durante varios días en 2024.

119. Adicionalmente, como se observa en las notas médicas de la historia clínica del 22 de agosto de 2024, la accionante presentaba “fluctuaciones en el estado de ánimo asociado a la posible pérdida de un segundo injerto, reconoce que hace un tiempo pensaba en no someterse a diálisis en el momento que lo requiriera y dejaría que la enfermedad avanzara con el desenlace que fuera; sin embargo, en la actualidad refiere que si es posible una nueva oportunidad la tomaría” [165] .

120. De igual manera, de acuerdo con la información obrante en el expediente, el 26 de agosto de 2024, mismo día en que la accionante fue citada a descargos [166] , asistió a una cita de control en la Fundación Cardioinfantil. Según las notas médicas, “[s]e dan signos de alarma de urgencia dialítica y criterios para consultar por urgencias” y “[s]e solicita [valoración] por [cirugía] vascular para [construcción] de FAV en plan de ingreso a TRR con hemodiálisis” [167] .

121. Sumado a lo anterior, en la historia clínica de la accionante del 29 de agosto de 2024, días antes del despido por parte de la accionada, se anotó que la actora estaba en “proceso de postrasplante renal”.

Asimismo, se consignó que (i) el “lunes 26 de agosto de 2024, al presentarse en consulta control de postrasplante, la Dra. [...] le indica [a la accionante] que ser[á] remitida a construcción de fistula, por que en cualquier momento puede ingresar nuevamente a di[ál]lisis, paciente se [muestra] con tristeza y nostalgia ante noticia, [pero] refiere que se encuentra de acuerdo” y; (ii) la paciente mencionó “que las inseguridades y dudas que [tenía] hace un mes sobre iniciar un proceso de retrasplante, ya no las tiene y que quiere continuar en el proceso porque tiene muchos sueños y quiere vivir”. Además, según la historia clínica “[s]e evidencia afectación emocional por el rechazo presentado, pero refiere que se encuentra tranquila y confiada”.

Finalmente, en el expediente figura una incapacidad médica otorgada a la accionante del “05/09/2024” por enfermedad general. Esto es, días antes del despido.

122. En este orden de ideas, la Sala colige que, la grave situación de salud de la accionante, a la fecha de la terminación del contrato de trabajo, le impedía ejercer efectivamente su labor en condiciones normales. Por un lado, estuvo incapacitada desde el 27/02/2024 hasta el 18/06/2024 y, por otro lado, con posterioridad a las incapacidades, tuvo que asistir a distintos controles médicos para evaluar, entre otras cosas, la posibilidad de un nuevo trasplante renal y el inicio de diálisis.

123. Así, al diagnóstico renal previo de la accionante, se le sumó un rechazo de trasplante renal en el año 2024, varias incapacidades médicas, la realización de sesiones de plasmaféresis y hemodiálisis y el inicio de un nuevo proceso de posible trasplante renal, todo lo anterior, durante la vigencia del contrato laboral. Para la Sala, estas situaciones acreditan el primer supuesto de activación de la protección solicitada por la accionante pues, de acuerdo con la información aportada al expediente, permite inferir un impacto significativo en sus actividades.

124. Cumplimiento del segundo supuesto: la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido. De conformidad con las pruebas que figuran en el expediente, la Sala constata que Compañía conocía de la condición de debilidad manifiesta por razones de salud de la accionante de manera previa al despido.

125. En primer lugar, en el examen médico de ingreso, realizado a la accionante el 26 de mayo de 2023 para entrar a laborar con la empresa accionada, se precisó que la paciente tenía “ enfermedad renal crónica ” [168] . Además, mediante correo electrónico del 31 de enero de 2024, remitido a la dirección de correo electrónico comunicadoscolombia@ compañía .com , la accionante manifestó lo siguiente: “[c]ordial saludo. Quisiera solicitar información para la movilidad debido a que mi turno termina a las 12AM y vivo en Madrid Cundinamarca a esa hora no

pasan flotas y adicional, debido a una situación de salud que me pone en debilidad manifiesta como lo es el trasplante renal y la inmunosupresión consecuente requieren cuidados de carácter especial y particular” [169] .

126. En segundo lugar, durante la vigencia del contrato laboral, la entidad accionada debió tramitar varias incapacidades médicas de la accionante tras el rechazo de trasplante que debió afrontar. En efecto, Compañía remitió a esta Corporación “[c]opia de incapacidades radicadas ante la compañía por la señora Marcela ”. Así, se observa que la entidad accionada tenía conocimiento de la situación de salud de la actora al tramitar las siguientes incapacidades que le fueron otorgadas, durante la vigencia del contrato laboral: (i) incapacidad que inicia el 27-02-2024 hasta el 27-03-2024 (30 días) [170] ; (ii) incapacidad que inicia el 28-03-2024 hasta el 26-04-2024 (30 días) [171] ; (iii) incapacidad que inicia el 29-04-2024 hasta el 19-05-2024 (21 días) [172] ; (iv) incapacidad que inicia el 20-05-2024 hasta el 18-06-2024 (30 días) [173] y; (v) incapacidad que inicia el 10-07-2024 hasta el 11-07-2024 (2 días) [174] . Además, Compañía allegó al expediente la copia de una incapacidad otorgada a la accionante, la cual inició el 5/09/2024 y finalizó el mismo día (1 día) [175] .

127. En tercer lugar, la accionante informó a una de sus supervisoras de su estado de salud, del rechazo al trasplante renal y de su hospitalización y traslado a la UCI. Asimismo, con base a las pruebas que obran en el expediente de tutela, se constató que la accionante comunicó de estos hechos al empleador, toda vez que conforme a la copia de la conversación de WhatsApp entre la accionante y una de sus supervisoras, la tutelante le dio a conocer su situación [176] . En la misma línea, en las capturas de pantalla aportadas por la accionante en el trámite de la referencia [177] , Marcela , el 23 de julio de 2024, mediante mensaje de datos, comunicó a otra de sus supervisoras [178] lo siguiente: “[t]ambién quería contarte que hoy tuve cita médica de trabajo social y psicología. La indicación es que hay que volver a trasplante (...) [l]o ideal es que sea antes de entrar en diálisis Dios permita que no tenga que volver, pero pues igual (...) [l]a situación está compleja” [179] . Asimismo, le informó que “el [j]ueves tengo que ir a cardio, pero pues es una charla normal no es cita ni nada, ¿será posible pedir permiso? Para poder asistir” [180] .

128. Adicionalmente, el 11 de agosto de 2024, la accionante escribió lo siguiente: “Hola boss Buenos días (...) también quería comentarte que mañana tengo cita médica de nutrición para proceso retrasplante (...) es en el norte de Bogotá a las 11am (...) [p]ues no sé si alcance a llegar a tiempo a las 2:00pm entonces igual yo pido el certificado (...) boss si me tiene muy preocupada la situación primero porque no ha habido notificación oficial ni nada solo lo que hablamos en el coaching pues me siento en un limbo (...) en este momento quedarme sin trabajo implica quedarme sin trabajo definitivamente por el tratamiento y el proceso de retrasplante como les he notificado (...) [l]o más probable es que no pase un periodo de prueba debido a las incapacidades y faltas que puedo presentar por el tratamiento que me pone en debilidad manifiesta por condición de salud catastrófica”.

129. En cuarto lugar, en el acta de la diligencia de descargos del 2 de septiembre de 2024 [181] , la accionante manifestó lo siguiente: “[M]e parece importante enmarcar que, en el contexto de la estabilidad laboral reforzada, ya existen medidas previstas para situaciones como la que estoy viviendo. Aunque pueda parecer casualidad, esta no es la primera vez que ocurre algo similar, especialmente cuando alguien está en tratamientos como diálisis, plasmaféresis o quimioterapia. Usualmente, los empleadores tienden a prescindir de estas personas, aunque existe la figura de la estabilidad laboral reforzada que debería ser considerada .

| Además, no he recibido apoyo social ni seguimiento por parte de operaciones. Me parece importante señalar que, en lugar de recibir asistencia de un médico laboral o psicólogo, se me envió directamente a un proceso de descargos.

Esto refleja una falta de apoyo y consideración por parte de la empresa, que podría ser interpretado como una conducta de persecución. | Me he sentido maltratada y acosada, especialmente al ser citada dos días seguidos mientras estaba gravemente enferma.

Esta actitud, junto con la falta de apoyo, resulta en una situación que se podría considerar injusta y en contra de los principios de estabilidad laboral y derechos de los trabajadores” [182] .

130. La accionante también indicó que, durante la semana del 23 al 31 de julio tuvo que acudir “al site en dos ocasiones para revisar mi equipo y credenciales, ya que acababa de regresar de una hospitalización de 44 días . Estuve en UCI y creí que no saldría de ahí” [183] .

Según el acta de descargos, le indicaron lo siguiente: “[e]xpresamos nuestra profunda empatía respecto a tu situación médica”. 131. En ese orden de ideas, las pruebas obrantes en el expediente evidencian que, durante la ejecución del contrato, la trabajadora tuvo que acudir en varias oportunidades al médico, presentó incapacidades durante la vigencia del contrato e informó a la entidad accionada de su situación de debilidad manifiesta. Además, la accionante, en el escrito de tutela precisó que la entidad accionada “tenía pleno conocimiento de la situación de salud que [la] ponía en debilidad manifiesta” [184] .

132. Con fundamento en lo anterior, la Sala constata que Compañía conocía (i) que la accionante padecía de una enfermedad renal crónica y; (ii) que la accionante presentó afectaciones serias de salud durante la vigencia del contrato de trabajo. En particular, tramitó tres incapacidades médicas de 30 días en las que la actora recibió servicios de hospitalización en la Fundación Cardioinfantil. Además, con posterioridad a las incapacidades, la accionante tuvo que acudir a otras citas médicas y, durante la diligencia de descargos, esta se refirió expresamente a la estabilidad laboral reforzada e indicó que estuvo en unidad de cuidados intensivos y 44 días hospitalizada, lo que además hacía notoria su situación de salud.

133. Cumplimiento del tercer supuesto: inexistencia de una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que no se desvirtuó la presunción de discriminación.

En el presente caso se configuró la presunción de despido discriminatorio, toda vez que la entidad accionada decidió terminar el contrato de trabajo sin contar con la previa autorización del inspector de trabajo [185] .

134. En segundo término, la empresa accionada no presentó ante el juez de tutela elementos probatorios que permitan desvirtuar la presunción de despido discriminatorio. La accionada aseguró que la terminación del contrato obedeció a un proceso disciplinario en el que se concluyó que la accionante había incurrido en “faltas graves” durante la ejecución de sus obligaciones laborales los días 23, 30 y 31 de julio de 2024.

Adjuntó copia de la citación de descargos, el acta de descargos y la carta de terminación del contrato de trabajo [186] . Para la Sala, de estos elementos, no es posible establecer que la empresa accionada haya realizado un análisis de las presuntas fallas en las que incurrió la accionante y, sí estas eran imputables a Marcela o sí existía alguna causal de justificación [187] .

En ese sentido, dada la falta de elementos probatorios suficientes que respalden una causa objetiva o una justa causa para la terminación del contrato, para la Sala, la empresa accionada no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio en favor de la accionante.

135. Respecto a esto último, la Sala estima necesario recordar que la estabilidad laboral reforzada se concreta en una prohibición de despido discriminatorio hacia quienes se encuentran amparados por esa prerrogativa. De manera que la pretermisión del trámite ante la autoridad laboral “acarrea la presunción de despido injusto” [188] .

Por consiguiente, la carga de la prueba se invierte y corresponde al empleador acreditar con suficiencia una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo [189] .

136. Con fundamento en lo anterior, la Sala Cuarta de Revisión encuentra el cumplimiento de los tres elementos para determinar que, en el presente caso, la empresa accionada vulneró los derechos de Marcela , toda vez que: (i) la

accionante se encontraba en una situación de debilidad manifiesta que le impedía el normal desempeño de su labor; (ii) la empresa accionada tenía conocimiento de la condición de salud de la tutelante y (iii) la empresa accionada no desvirtuó la presunción de despido discriminatorio al no surtir el trámite que le corresponde ante el Ministerio de trabajo y no demostrar con suficiencia que la terminación del contrato obedeció a una justa causa.

137. Por consiguiente, teniendo en cuenta que en el presente caso se configuró la carencia actual de objeto por situación sobreviniente, la Sala revocará la decisión de los juzgados de primera y segunda instancia, a través de las cuales se negó el amparo de los derechos y, en su lugar, declarará la carencia actual de objeto por situación sobreviniente.

138. Por otro lado, en consideración a que, según se evidenció en el presente trámite, el despido de la accionante -quien era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada- estuvo guiado por razones discriminatorias, la Sala advertirá a la entidad accionada para que, en el futuro, se abstenga de incurrir en conductas discriminatorias contra cualquier trabajador o trabajadora y, cumpla con el mandato del artículo 13 de la Constitución, en especial en relación con las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta. Asimismo, conforme a lo señalado en esta decisión, en lo que se refiere a la reclamación de las prestaciones económicas previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estas podrán ser reclamadas por quienes ostenten el derecho a heredar.

En este sentido, aunque no se estableció la sucesión procesal conforme lo indicado (supra, fundamento 95) de esta providencia, ello no es óbice para que la empresa accionada adelante el trámite correspondiente de conformidad con los artículos 212 [190] y 293 [191] del Código Sustantivo del Trabajo.

139. Por otro lado, al constatar la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada en cabeza de la accionante de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte, la Sala conminará a los jueces de instancia, con el fin de que, en el estudio de acciones de tutela como la que se revisó en esta ocasión, (i) analicen con especial detenimiento la situación particular y concreta de la parte accionante, a partir de una lectura integral y detallada de los elementos probatorios, con el fin de no descartar de manera apresurada la procedencia transitoria del amparo constitucional y (ii) desarrollen el análisis de los supuestos y de los elementos de juicio para que proceda la estabilidad laboral reforzada, de conformidad con la jurisprudencia constitucional en la materia.

140. Por último, teniendo en cuenta los hechos que generaron la acción de tutela de la referencia, la Sala instará al Ministerio del Trabajo para que, de acuerdo con sus competencias constitucionales y legales, valore la apertura de una investigación en contra de la sociedad accionada sobre su conducta respecto del cumplimiento de las normas laborales y la protección a los derechos de sus trabajadores a la estabilidad laboral reforzada.

III. DECISIÓN En virtud de lo señalado previamente, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional de la República de Colombia, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Primero. REVOCAR, por las razones expuestas en esta providencia, las sentencias de tutela de primera y segunda instancia proferidas por el Juzgado Primero Municipal de Madrid Cundinamarca el 6 de diciembre de 2024 y por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Funza el 27 de febrero de 2025, respectivamente, que negaron el amparo de los derechos fundamentales. En su lugar, DECLARAR la carencia actual de objeto por situación sobreviniente.

Segundo. ADVERTIR a Compañía para que, en el futuro, se abstenga de incurrir en conductas discriminatorias contra cualquier trabajador o trabajadora y, cumpla con el mandato del artículo 13 de la Constitución, en especial, en relación con las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta como la accionante.

Tercero. CONMINAR al Juzgado Primero Municipal de Madrid Cundinamarca y al Juzgado Segundo Civil del Circuito de Funza, quienes actuaron como jueces de tutela, para que, en el estudio de acciones de tutela como la que se revisó en esta ocasión, (i) analicen con especial detenimiento la situación particular y concreta de la parte accionante, a partir de una lectura integral y detallada de los elementos probatorios, con el fin de no descartar de manera apresurada la

procedencia transitoria del amparo constitucional y (ii) desarrollen el análisis de los supuestos y de los elementos de juicio para que proceda la estabilidad laboral reforzada, de conformidad con la jurisprudencia constitucional en la materia.

Cuarto. INSTAR al Ministerio del Trabajo para que, de acuerdo con sus competencias constitucionales y legales, valore la apertura de una investigación en contra de la sociedad accionada sobre su conducta respecto del cumplimiento de las normas laborales y la protección a los derechos de sus trabajadores a la estabilidad laboral reforzada, teniendo en cuenta los hechos que generaron la acción de tutela radicada en el expediente T-10.963.930.

Quinto. DESVINCULAR del presente trámite al Personero Municipal de Madrid Cundinamarca, a la Inspección del Trabajo de Facatativá, a Fresenius Medical Care Colombia S.A, a la EPS Famisanar y a Colpensiones, por carecer de legitimación en la causa por pasiva en el presente trámite.

Sexto. Por Secretaría General, LIBRAR las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese y cúmplase, VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE Magistrado JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR Magistrado MIGUEL POLO ROSERO Magistrado Aclaración de voto ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ Secretaria General ACLARACIÓN DE VOTO DEL MAGISTRADO MIGUEL POLO ROSERO A LA SENTENCIA T-471/25 Expediente:

T-10.963.930 Referencia: Acción de tutela instaurada por Marcela en contra de la Compañía Magistrado Ponente: Vladimir Fernández Andrade 1. En la sentencia T-471 de 2025, la Sala Cuarta de Revisión se pronunció sobre la acción de tutela promovida por Marcela en contra de la Compañía , en relación con la vulneración de sus derechos fundamentales a la igualdad, a la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso y al trabajo, con ocasión de su despido sin la autorización de la oficina del trabajo, exigible en atención a su condición de debilidad manifiesta por razones de salud.

2. En el transcurso del trámite de revisión se produjo el fallecimiento de la accionante, por lo que la Corte declaró la carencia actual de objeto por situación sobreviniente y, conforme con la jurisprudencia, realizó un pronunciamiento de fondo en el que reiteró el deber de los empleadores de respetar el régimen de estabilidad laboral reforzada. Para ello, constató su incumplimiento en el caso concreto y amparó los derechos de la actora. Además, este tribunal precisó que las prestaciones e indemnizaciones generadas por el despido discriminatorio, previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pueden ser reclamadas por quienes ostenten la calidad de herederos de la trabajadora.

3. Sobre este último punto, la Sala Cuarta de Revisión aclaró que, “aunque no se estableció la sucesión procesal (...), ello no es óbice para que la empresa accionada adelante el trámite correspondiente de conformidad con los artículos 212 y 293 del Código Sustantivo del Trabajo” [192] , los cuales regulan el procedimiento a cargo del empleador para el pago de las prestaciones a los familiares del trabajador fallecido, incluida la verificación del parentesco de los beneficiarios y la inexistencia de otros posibles interesados, así como la publicación del aviso correspondiente en la prensa, con el fin de salvaguardar los derechos de terceros.

4. Al respecto, el suscrito magistrado comparte el sentido del fallo y, en términos generales, su fundamentación. Sin embargo, con el acostumbrado respeto por las decisiones de esta corporación, me permito aclarar el voto, pues considero que la Sala Cuarta de Revisión no debió limitarse a señalar que la empresa accionada podía adelantar el trámite previsto en los artículos 212 y 293 del CST, sino que debió ordenar el inicio de dicho procedimiento , a efectos de (i) impedir que, en un caso de discriminación laboral, el fallecimiento del empleado sea interpretado como un factor de exoneración de la responsabilidad;

y (ii) garantizar la efectividad del deber de protección socioeconómica de la familia. 5. En concreto, ante la verificación de una situación de discriminación en el ámbito laboral, la ausencia de una orden expresa para adelantar el trámite legal

que permite enfrentar sus efectos, puede dar lugar a interpretaciones incompatibles con la finalidad protectora del ordenamiento jurídico, en tanto sugiere que la muerte del trabajador extingue las consecuencias derivadas de la conducta ilegal de la empresa. Por el contrario, exigir el cumplimiento de las reglas aplicables y previstas en el CST, reafirma la inmutabilidad de la responsabilidad y permite proyectar los efectos de la decisión judicial en favor de los beneficiarios del causante, máxime cuando el pronunciamiento de fondo en el presente caso se fundamentó en efectuar un llamado de atención a la demandada [193] .

6. En este orden de ideas, se destaca que “(...) la declaración que hace la Corte Constitucional frente a la afectación de derechos fundamentales (...), no es una determinación meramente simbólica, ya que al constituir un pronunciamiento de la máxima instancia judicial del país (...), se torna en una constancia con valor de convicción frente a la sociedad, que tiene el potencial de cambiar su percepción” [194] .

Así mismo, se recuerda que existe una “función de pedagogía constitucional” , la cual este tribunal desarrolla “a través de los fallos de tutela” [195] .

7. Además, con fundamento en los artículos 5 y 42 de la Constitución y siguiendo los compromisos internacionales del Estado colombiano [196] , en la jurisprudencia se ha sostenido que la ayuda y el sostenimiento mutuo constituyen elementos esenciales de la vida familiar, por lo que las autoridades están llamadas a adoptar las medidas necesarias para preservarlos, lo que comprende la adopción de mecanismos de protección económica [197] .

8. En punto de ello, se ha estimado que, cuando el titular de los derechos fundamentales vulnerados fallece, las medidas de reparación económica pueden proyectarse en favor de sus herederos, por lo que las autoridades judiciales están facultadas para adoptar los remedios que resulten pertinentes para asegurar el amparo de los familiares dependientes del causante [198] .

En esta línea argumentativa, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que, en tratándose de las acreencias laborales del trabajador fallecido, el CST prevé su pago directo por parte del empleador a los familiares beneficiarios, a quienes “los reconoce como acreedores laborales directos” [199] .

9. Así las cosas, este Tribunal debió ordenar el inicio del trámite previsto en los artículos 212 y 293 del CST, en tanto dicho procedimiento se constituye en el instrumento idóneo para restablecer, en la medida de lo posible, el impacto generado por la actuación discriminatoria de la empresa accionada. Lo anterior, ya que permite asegurar el pago efectivo de las prestaciones e indemnizaciones a los parientes de la accionante, entre ellos, sus padres, quienes dependían económicamente de ella [200] .

En los términos expuestos, dejo consignada la presente aclaración de voto respecto de la sentencia T-471 de 2025, proferida por la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional.

Fecha ut supra , MIGUEL POLO ROSERO Magistrado [1] Artículo 10. [2] Acuerdo 01 de 2025. [3] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.8).

[4] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.12), referente a la historia clínica de La Cardio. [5] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.61). Según el concepto de la Junta Regional de Calificación de Invalidez allegado, la pérdida de capacidad laboral es del 50.08%.

[6] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.13 y 14). “con DV”, es decir, la intervención implicó la recepción de un riñón de donante vivo.

[7] De acuerdo con lo descrito en la historia clínica de la Fundación Cardioinfantil. [8] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.1 y 11).

[9] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.9). [10] Expediente digital, archivos “ 002TUTELA.pdf ” (p.1, 9, 10 y 11) y “ 037 Marcela .pdf ”.

[11] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.1y 13). [12] Expediente digital, archivo “Corte- Marcela .pdf” (p.4). [13] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.1). Según el Diccionario del Instituto Nacional del Cáncer, el tratamiento de plasmaféresis es el “[p]rocedimiento para el que se usa una máquina que separa el plasma (la parte líquida de la sangre) de las células sanguíneas. Luego, se mezclan estas células sanguíneas con un líquido que reemplaza el plasma y se devuelven al cuerpo. La plasmaféresis se realiza con frecuencia para extraer de la sangre el exceso de anticuerpos, proteínas anormales u otras sustancias dañinas. Se usa para el tratamiento de ciertos tipos de trastornos sanguíneos, trastornos autoinmunitarios, trastornos del sistema inmunitario u otras afecciones.

También se llama recambio plasmático”. <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/plasmaferesis> [14] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.1).

[15] Expediente digital, archivos “ 002TUTELA.pdf ” y “ 034Rta Compañía .pdf ” (p.3). [16] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.1-2).

[17] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.2). [18] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.2). [19] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.1).

[20] Expediente digital, archivo “Corte- Marcela .pdf” (p.14). [21] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.1 y 31). [22] Según el acta de de la diligencia de descargos, las interacciones corresponden a los días, 23, 30 y 31 de julio de 2024. Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.31).

[23] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.1). [24] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.11). [25] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.1 y 39 - 44).

[26] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.39). [27] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.1). [28] Expediente digital, archivos “ 006InformeSecretarialdeRadicacion.pdf” , “ 003ActaDeReparto014 (1).pdf” y “001Caratula.pdf”.

[29] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.3). [30] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.1). [31] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.1).

[32] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.4). [33] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.4). [34] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.1 y 35).

[35] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.4). [36] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.4). [37] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.4).

[38] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.1). [39] Expediente digital, archivo “058 2024-1371 admite vinculacion .pdf”. Mediante auto del 7 de octubre de 2024, el Juzgado Primero Municipal de Madrid (Cundinamarca), admitió la acción de tutela presentada contra la empresa Compañía y vinculó oficiosamente al Personero Municipal de Madrid; a la Inspección del Trabajo de Facativá; al Ministerio del Trabajo; a Fresenius Medical Care Colombia S.A. y a la EPS Famisanar. Posteriormente, el 18 de octubre de 2024 el Juzgado Primero Municipal de Madrid (Cundinamarca) negó el amparo de los derechos fundamentales a la vida, a la salud, el trabajo, el mínimo vital, la dignidad y la estabilidad laboral reforzada de la accionante. La decisión fue impugnada por la accionante. Mediante providencia del 22 de noviembre de 2024 , el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Funza decretó la nulidad de lo actuado “a partir del 18 de octubre de 2024, sin desmedro de la validez de las pruebas recaudadas y los informes rendidos por la accionada y los vinculados”.

Lo anterior, pues a su juicio, se omitió “el necesario llamamiento” a Colpensiones. En tal sentido, ordenó al juzgado de primera instancia integrar debidamente al contradictorio convocando a Colpensiones, concediéndole el término legal para que ejerciera su derecho de defensa, rindiera sus informes y allegara las pruebas que deseara hacer valer.

[40] Expediente digital, archivo “ 034Rta Compañía .pdf ”. [41] Expediente digital, archivo “ 034Rta Compañía .pdf ”. (p.1). [42] Expediente digital, archivo “ 034Rta Compañía .pdf ”.

(p.1). [43] Expediente digital, archivo “ 034Rta Compañía .pdf ”. (p.2). [44] Expediente digital, archivo “ 034Rta Compañía .pdf ”. (p.3). [45] Expediente digital, archivo “ 034Rta Compañía .pdf ”. (p.4).

[46] Expediente digital, archivo “ 034Rta Compañía .pdf ”. (p.4). [47] Expediente digital, archivo “ 034Rta Compañía .pdf ”. (p.8). [48] Expediente digital, archivo “ 034Rta Compañía .pdf ”. (p.9).

[49] Expediente digital, archivo “ 034Rta Compañía .pdf ”. (p.9). [50] Expediente digital, archivo “ 034Rta Compañía .pdf ”. (p.5). [51] Expediente digital, archivo “ 028RtaFamisanar.pdf ”.

[52] Expediente digital, archivo “ 028RtaFamisanar.pdf ”. (p.3) [53] Expediente digital, archivo “ 028RtaFamisanar.pdf ”. (p.3) [54] Expediente digital, archivo “ 032RtaPersoneria.pdf ”.

[55] Expediente digital, archivo “ 032RtaPersoneria.pdf ”. (p.1) [56] Expediente digital, archivo “ 064RtaColpensiones.pdf ”. [57] Expediente digital, archivo “ 064RtaColpensiones.pdf ”. (p.5) [58] Expediente digital, archivo “ 064RtaColpensiones.pdf ”. (p.2) [59] Expediente digital, archivo “ 064RtaColpensiones.pdf ”. (p.2) [60] Expediente digital, archivo “ 064RtaColpensiones.pdf ”. (p.6) [61] Expediente digital, archivo “062MANIFESTACION ACCIONANTE.pdf”.

[62] Expediente digital, archivo “062MANIFESTACION ACCIONANTE.pdf”. (p.1) [63] Expediente digital, archivo “062MANIFESTACION ACCIONANTE.pdf”. (p.1) [64] Expediente digital, archivo “062MANIFESTACION ACCIONANTE.pdf”. (p.1) [65] Expediente digital, archivo “062MANIFESTACION ACCIONANTE.pdf”. (p.2) [67] Expediente digital, archivo “062MANIFESTACION ACCIONANTE.pdf”. (p.2) [68] Expediente digital, archivo “070 FALLO-2.pdf”.

[69] Expediente digital, archivo “070 FALLO-2.pdf”. (p.4) [70] Expediente digital, archivo “070 FALLO-2.pdf”. (p.4) [71] Expediente digital, archivo “070 FALLO-2.pdf”. (p.6) [72] Expediente digital, archivo “070 FALLO-2.pdf”. (p.6) [73] Expediente digital, archivo “070 FALLO-2.pdf”. (p.8) [74] Expediente digital, archivo “070 FALLO-2.pdf”. (p.8) [75] Expediente digital, archivo “070 FALLO-2.pdf”. (p.8) [76] Expediente digital, archivo “070 FALLO-2.pdf”. (p.9) [77] Expediente digital, archivo “070 FALLO-2.pdf”. (p.10) [78] Expediente digital, archivo “070 FALLO-2.pdf”. (p.10) [79] Expediente digital, archivo “ 072Impugnacion tutela.pdf ”.

[80] Expediente digital, archivo “ 072Impugnacion tutela.pdf ”. (p.3) [81] Expediente digital, archivo “ 072Impugnacion tutela.pdf ”. (p.6) [82] Expediente digital, archivo “ 072Impugnacion tutela.pdf ”. (p.6) [83] Expediente digital, archivo “ 072Impugnacion tutela.pdf ”. (p.6) [84] Expediente digital, archivo “ 072Impugnacion tutela.pdf ”. (p.6) [85] Expediente digital, archivo “ 072Impugnacion tutela.pdf ”. (p.8) [86] Expediente digital, archivo “ 072Impugnacion tutela.pdf ”. (p.8) [87] Expediente digital, archivo “074Contestación apelación a fallo de Tutela - Marcela .pdf”.

[88] Expediente digital, archivo “074Contestación apelación a fallo de Tutela - Marcela .pdf”. (p.1) [89] Expediente digital, archivo “074Contestación apelación a fallo de Tutela - Marcela .pdf”. (p.1) [90] Expediente digital, archivo “074Contestación apelación a fallo de Tutela - Marcela .pdf”. (p.1) [91] Expediente digital, archivo “074Contestación apelación a fallo de Tutela - Marcela .pdf”. (p.12) [92] Expediente digital, archivo “ 086 Fallo2 Confirma2024-01371-02.pdf”.

[93] Expediente digital, archivo “ 086 Fallo2 Confirma2024-01371-02.pdf”. (p.6) [94] Corte Constitucional, Auto del 28 de marzo de 2025, de la Sala de Selección de Tutelas Número Tres. Archivo, “SALA 3-2025- AUTO SALA DE SELECCIÓN DEL 28 DE MARZO DE 2025 - NOTIFICADO EL 21 DE ABRIL DE 2025.

(1).pdf”. [95] Mediante informe de pruebas del 4 de julio de 2025, la Secretaría General de esta Corte informó que, a través del oficio OPT-B-230 del 17 de junio de 2025 se dio cumplimiento al ordinal séptimo del Auto del 9 de junio de 2025, que ordena poner las pruebas a disposición de las partes y terceros con interés.

Posteriormente, mediante Auto del 16 de julio de 2025 el magistrado sustanciador ordenó poner a disposición de las partes y terceros con interés, todos los oficios e informes recibidos con posterioridad al 17 de junio de 2025. Finalmente, mediante informe de pruebas del 21 de julio de 2025, la Secretaría General de la Corte Constitucional informó que “se dio cumplimiento al Auto de traslado del 16 de julio de 2025, mediante el oficio OPTB-296 del 17 de julio de 2025. Durante el término concedido en la citada providencia, no se recibió comunicación alguna”.

[96] Expediente digital, archivo “e3451a93-3a48-4462-b83c-996b21bacfa7.pdf”. [97] Expediente digital, archivo “e3451a93-3a48-4462-b83c-996b21bacfa7.pdf”. (p1) [98] Expediente digital, archivo “e3451a93-3a48-4462-b83c-996b21bacfa7.pdf”. (p.2) [99] Expediente digital, archivo “Corte- Marcel a.pdf”.

[100] Expediente digital, archivo “Corte- Marcel a.pdf”. (p.1) [101] Expediente digital, archivo “Corte- Marcel a.pdf”. (p.2) [102] Expediente digital, archivo “Corte- Marcel a.pdf”. (p.2) [103] Expediente digital, archivo “Corte- Marcel a.pdf”. (p.2) [104] Expediente digital, archivo “Corte- Marcel a.pdf”. (p.2) [105] Expediente digital, archivo “Corte- Marcel a.pdf”. (p.2) [106] Expediente digital, archivo “Corte- Marcel a.pdf”. (p.2) [107] Expediente digital, archivo “Corte- Marcel a.pdf”. (p.13) [108] Expediente digital, archivo “AF-1014288775-2024-01371.pdf” [109] Expediente digital, archivo “Certificado de Inc.pdf” [110] Expediente digital, archivo “2.1 RESPUESTA.pdf”.

[111] Expediente digital, archivo “2.1 RESPUESTA.pdf”. (p.2) [112] Expediente digital, archivo “FCI-REC-2025-96.pdf”. [113] Expediente digital, archivo “FCI-REC-2025-96.pdf”. (p.1) [114] Expediente digital, archivo “FCI-REC-2025-96.pdf”. (p.2) [115] Expediente digital, archivo “FCI-REC-2025-96.pdf”. (p.2) [116] Expediente digital, archivo “Correo[13-Jun-25-3-15-53].pdf” [117] Expediente digital, archivo “Correo[13-Jun-25-3-15-53].pdf” (p.1) [118] Expediente digital, archivo “Correo[13-Jun-25-3-15-53].pdf” (p.1) [119] Expediente digital, archivo, “SALA 3-2025- AUTO SALA DE SELECCIÓN DEL 28 DE MARZO DE 2025 - NOTIFICADO EL 21 DE ABRIL DE 2025. (1).pdf” (p.35).

[120] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ”. [121] Corte Constitucional, sentencias T-434 de 2020 y 367 de 2024. [122] Corte Constitucional, sentencias T-155 de 2025.

[123] Corte Constitucional, sentencia T-202 de 2024. [124] Corte Constitucional, sentencias SU-322 de 2024 y T-367 de 2024. [125] Expediente digital, archivo “ 072Impugnacion tutela.pdf ”.

[126] Corte Constitucional, Sentencias SU-322 de 2024 y T-367 de 2024. [127] Expediente digital, archivo “ 002TUTELA.pdf ” (p.11). [128] Expediente digital, archivos “ 006InformeSecretarialdeRadicacion.pdf” y “ 003ActaDeReparto014 (1).pdf” [129] Corte Constitucional, Sentencias T-656 de 2006. T-651 de 2004. T-758 de 2010, T-378 de 2013 entre otras.

[130] En las Sentencias T-1023 de 2008 y T-415 de 2011, la Corte se pronunció sobre el requisito de subsidiariedad frente a solicitudes para el reconocimiento y pago de derechos laborales y determinó que la regla de subsidiariedad no es absoluta pues la misma debía tener en cuenta la situación de debilidad manifiesta de las personas que interponen la acción de tutela. De igual forma en la Sentencia T-118 de 2019, la Corte al analizar la acción de tutela en la que el demandante pretendía la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada por haber sido despedida cuando

recientemente había sido diagnosticada con cáncer de seno, reconoció que aunque la accionante contaba con la jurisdicción ordinaria laboral para reclamar el pago de su salario, esta no era eficaz en atención a sus circunstancias particulares, en específico la falta de empleo y su condición de salud.

[131] Por ejemplo, en la Sentencia T-137 de 2025 la Corte determinó que se acreditaba el cumplimiento del requisito de subsidiariedad, dado que la accionante era una persona en condición de debilidad manifiesta por su estado de salud —cáncer—, el cual se agravó, y además su situación económica resultó afectada, por lo que resultaba desproporcionado exigirle acudir al proceso contencioso administrativo. De igual forma, en la Sentencia T-367 de 2024 la Corte concluyó que, aunque la accionante podía acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, su estado de salud hacía procedente la tutela como mecanismo transitorio. En el mismo sentido, la Corte consideró acreditado el requisito de subsidiariedad en la Sentencia T-311 de 2025.

[132] En la Sentencia SU-556 de 2019, la Corte, al unificar los parámetros sobre el requisito de subsidiariedad en los casos en que en la acción de tutela pretende el reconocimiento y pago de la pensión de invalidez, desarrolló un test de procedencia en el que estableció, como primera condición, que el accionante perteneciera a un grupo de especial protección constitucional, tales como: (i) analfabetismo, (ii) vejez, (iii) pobreza extrema, (iv) condición de cabeza de familia, (v) situación de desplazamiento o (vi) padecimiento de una enfermedad crónica, catastrófica, congénita o degenerativa.

[133] La Corte Constitucional en Sentencia T-064 de 2016 reiterada en la Sentencia T-118 de 2019 indicó que “el medio de defensa ordinario debe estar llamado a proteger el derecho fundamental conculcado y, además, a hacerlo de manera oportuna, toda vez que, como ya ha sido señalado por esta Corporación, el Juez de tutela, al interpretar constitucionalmente asuntos laborales, no persigue la solución de un conflicto o diferencia entre el trabajador y el empresario para hallar la solución correcta, sino pretende, la definición de campos de posibilidades para resolver controversias entre derechos o principios fundamentales” [134] La Corte en reiterada jurisprudencia, ha clasificado la insuficiencia renal crónica como enfermedad ruinosa o catastrófica debido a su alta complejidad, alto costo, baja ocurrencia y bajo costo-efectividad en su tratamiento. Al respecto pueden consultarse las Sentencias T-770 de 2011, T-421 de 2015, T-736 de 2016, T-447 de 2017, T-573 de 2023, T-010 de 2025.

[135] De acuerdo con el expediente de tutela, la condición de salud de la accionante, si bien fue sometida a un trasplante renal a los 7 años de edad, se vio agravada a comienzos de 2024, como consecuencia del rechazo de un trasplante de riñón que le fue realizado en el año 2021 por una falla renal. En la historia clínica de la accionante, se identifican los siguientes diagnósticos (i) “falla y rechazo de trasplante de riñón”; (ii) “[e]nfermedad renal crónica” e (iii) “insuficiencia renal crónica”, entre otros. Además, el “01/05/24 se [le] reiniciaron sesiones de plasmaféresis no selectivas”.

Expediente digital, archivo “002TUTELA.pdf”. [136] De acuerdo con lo manifestado por la accionante en el escrito de tutela se encontraba con un tratamiento de hemodiálisis 3 veces a la semana 4 horas al día, por lo cual le resultaba difícil encontrar trabajo debido al tratamiento en que se encontraba. Asimismo, mencionó que, debido a su situación económica, con la ayuda de su familia se realizó una colecta para pagar su seguridad social debido a que no contaba con los recursos suficientes para asumir su costo mensual. La accionante mediante comunicación de fecha 17 de enero de 2025 dirigido al Juzgado 02 Civil del Circuito de Funza, manifestó que “sus ahorros no están soportando todos los gastos que el tratamiento de hemodiálisis requiere, que en la actualidad completo 3 meses con discapacidad debido no solo a la falla renal también a una anemia que me ha quitado vitalidad”. Expediente digital, archivo “062MANIFESTACION ACCIONANTE.pdf”.

[137] Corte Constitucional, Sentencias T-122 de 2025, T-165 de 2025, T-414 de 2024 entre otras. [138] La Corte en la Sentencia SU- 522 de 2019, reiterada en Sentencia T-122 de 2025, indicó que el hecho superado se trata de “la

satisfacción de lo pedido en la tutela, como producto del obrar de la entidad accionada”. Es decir, se configura cuando “aquello que se pretendía lograr mediante la orden del juez de tutela ha acaecido antes de que el mismo diera orden alguna”. En ese caso, la Corte ha entendido que “le corresponde al juez de tutela constatar que: a) lo pretendido en la acción de tutela se ha satisfecho por completo y; b) que la entidad demandada haya actuado voluntariamente” [139] La Corte en las Sentencias SU-026 de 2024, SU-522 de 2019 y T-458 de 2024, mencionó que el daño consumado “tiene lugar cuando se ha perfeccionado la afectación que con la tutela se pretendía evitar”. De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte, para que el daño consumado se entienda configurado se deben seguir las siguientes reglas: “(i) si al interponer la acción de tutela ya es claro que el daño se generó, el juez debe declarar improcedente el mecanismo de amparo; pero si el daño se consume durante el trámite judicial, (...) el juez puede proferir órdenes adicionales tendientes a proteger la dimensión objetiva del derecho, evitar repeticiones o identificar los responsables; (ii) el daño causado debe ser irreversible, pues respecto a los daños que son susceptibles de ser interrumpidos, retrotraídos o mitigados por una orden judicial, no es dable decretar la carencia de objeto” [140] La Corte en la Sentencia SU-522 de 2019, reiterada en Sentencia T-122 de 2025, determinó que “[e]l hecho sobreviniente remite a cualquier “otra circunstancia que determine que, igualmente, la orden del juez de tutela relativa a lo solicitado en la demanda de amparo no surta ningún efecto y por lo tanto caiga en el vacío. No se trata entonces de una categoría homogénea y completamente delimitada”.

[141] Corte Constitucional, Sentencias T-253 de 2024 y T-082 de 2024. [142] La Corte Constitucional en la Sentencia T-443 de 2015, reiterada en la Sentencia T-180 de 2019 diferenció las situaciones que pueden darse cuando se configura una carencia actual de objeto por el fallecimiento del titular de los derechos. “De esta manera, explicó que ante tal situación, el juez puede pronunciarse en varios sentidos, a saber: “ (i) en aplicación de lo dispuesto en el artículo 68 del CGP, puede aplicarse la figura de la sucesión procesal , en virtud de la cual, el proceso puede continuar con la familia o herederos del causante, cuando la vulneración alegada continúe produciendo efectos, incluso después de su muerte;

(ii) si la vulneración o amenaza ha tenido lugar, y tiene relación directa con el objeto de la tutela, esto es, que el fallecimiento del titular sea consecuencia de la acción u omisión que se pretendía corregir con el mecanismo de amparo constitucional, se puede producir un pronunciamiento de fondo, en caso de considerarse necesario, para efectos de determinar si se configuró la vulneración alegada, y unificar y armonizar la jurisprudencia, o disponer las medidas correctivas a que haya lugar; y (iii) por último, se puede dar que la muerte del titular no se encuentre relacionada con el objeto de la acción, y la prestación solicitada tenga un carácter personalísimo, no susceptible de sucesión . En este caso, sería inocua cualquier orden del juez, y procede la declaración de la carencia actual de objeto como consecuencia del carácter personalísimo de la prestación.” [143] Corte Constitucional, Sentencia SU-522 de 2019.

[144] Expediente archivo “2545461c-a114-446b-b48f-9cb96edfa787.pdf” [145] La Corte Constitucional en la Sentencia SU-348 de 2022 al estudiar una tutela contra providencia judicial, en la que en el proceso laboral ordinario se estaba solicitando la estabilidad laboral reforzada. Determinó que en dicha disputa había dos dimensiones: una personalísima correspondiente a la restitución del cargo y otra que podía afectar a los herederos y familiares relacionada con la posible indemnización de 180 días de salario y el reconocimiento de los salarios vencidos.

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

[147] Así, por ejemplo, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral en Sentencia CSJ SL20216-2017 reiterada en Sentencia SL 188-2023 determinó la diferencia entre la legitimación para reclamar derechos laborales que pudieron haber incrementado el patrimonio de bienes y haberes de un causante, del interés de una persona que pretenda sustituir, en su condición de beneficiario, a un afiliado fallecido a fin de obtener el reconocimiento y pago de una prestación periódica dentro del sistema de seguridad social, toda vez que en el primer caso -reclamo de derechos laborales que debieron ser reconocidos en vida al trabajador-, a pesar de que una persona en particular procure para sí el pago del crédito laboral o pensional, la definición judicial de la respectiva obligación se realiza con destino al proceso de sucesión o, dicho de otra forma, a quienes dentro de un proceso de esa naturaleza acrediten su condición de sucesores o herederos, más no de beneficiarios.

[148] Así, por ejemplo, en Sentencia T-036 de 2021 la Corte encontró que la accionante que solicitaba el reconocimiento a la pensión de invalidez había fallecido, sin embargo, dado que el cónyuge y la agente oficiosa no cumplían los requisitos para la procedencia de la acción de tutela debido a que la agente oficiosa y cónyuge era beneficiaria de una pensión de invalidez, lo que desvirtuaba la eventual procedencia del recurso de amparo. Asimismo, en Sentencia T-437 de 2000 la Corte realizó la sucesión procesal debido a que se afectaba el derecho al mínimo vital de los allegados a la persona fallecida.

[149] La Corte Constitucional en Sentencias T -367 de 2024 y T-514 de 2024 determinó que el derecho a la estabilidad laboral reforzada “impone al Estado y a los particulares el deber de adoptar medidas afirmativas para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, en especial en relación con las personas que se encuentran en situación de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta” [150] Corte Constitucional, Sentencias T-434 de 2020 y 367 de 2024.

[151] Corte Constitucional, Sentencias SU-061 de 2023 y SU-111 de 2025, [152] Corte Constitucional, Sentencia SU-111 de 2025 [153] Corte Constitucional, sentencias SU-087 de 2022, SU-061 de 2023, T-367 de 2024, T-514 de 2024, entre otras.

[154] Cuadro tomado de la sentencia SU-087 de 2022, reiterado en las sentencias SU-111 de 2025, SU-269 de 2023, SU-061 de 2023, SU-067 de 2023, T-367 de 2024, T-514 de 2024.

[155] Corte Constitucional, Sentencia SU-087 de 2022, que cita la Sentencia T-434 de 2020, y fueron reiterados en las Sentencias T-367 de 2024 y SU-111 de 2025.

[156] Corte Constitucional, Sentencia T-514 de 2024. [157] Corte Constitucional, Sentencia T-094 de 2023. [158] Corte Constitucional, Sentencia T-367 de 2024.

[159] Corte Constitucional, Sentencia T-514 de 2024. [160] Cuadro tomado de la Sentencia T-155 de 2025 de la Corte Constitucional. [161] Expediente digital, archivo “ Marcela hc fci.pdf”.

[162] Expediente digital, archivo “FCI-REC-2025-96.pdf”. [163] Expediente digital, archivo “FCI-REC-2025-96.pdf”.

[164] Expediente digital, archivo “FCI-REC-2025-96.pdf”.

[165] Expediente digital, archivo “hospitalizacion agosto 28.pdf” (p.12). [166] Expediente digital, archivo “Corte-Marcela .pdf”. (p.14). [167] Expediente digital, archivo “hospitalizacion agosto 28.pdf” (p.1-4).

[168] Expediente digital, archivo “039anexo Marcela .pdf 039anexoTania.pdf ”. [169] Expediente digital, archivo “004CorreoImpugnaciónTutela.pdf” (p.32).

[170] Expediente digital, archivo “Corte- Marcela. pdf” (p.4). [171] Expediente digital, archivo “Corte- Marcela. pdf” (p.5). [172] Expediente digital, archivo “Corte- Marcela.

pdf” (p.6). [173] Expediente digital, archivo “Corte- Marcela. pdf” (p.7). [174] Expediente digital, archivo “Corte- Marcela. pdf” (p.9). [175] Expediente digital, archivo “Corte- Marcela.

pdf” (p.8). [176] Expediente digital, archivo “ 072Impugnacion tutela.pdf (p.7 y11). Video de la conversación de WhatsApp, remitido a esta Corporación por la accionante [177] La Corte Constitucional ha indicado que “ el Código General del Proceso dispone en sus artículos 244 y 247 que, si una parte presenta un documento en forma de mensaje de datos a un proceso de cualquier jurisdicción, se presumirá como auténtico. Además, establece que serán valorados como mensajes de datos los documentos que hayan sido aportados en el mismo formato en que fueron generados, enviados, o recibidos, o en algún otro formato que lo reproduzca con exactitud”. Sentencia T-522 de 2024.

[178] Expediente digital, archivo “072Impugnacion tutela.pdf” (p.7). [179] Expediente digital, archivo “ 072Impugnacion tutela.pdf ” (p.26 – 29).

[180] Expediente digital, archivo “ 072Impugnacion tutela.pdf ” (p.26 – 29). [181] Expediente digital, archivo “Corte- Marcela. pdf” (p.18-23).

[182] Expediente digital, archivo “Corte- Marcela. pdf” (p.22). [183] Expediente digital, archivo “Corte- Marcela. pdf” (p.21). [184] Expediente digital, archivo “002TUTELA.pdf” (p.4).

[185] La empresa accionada manifestó que “debido a la naturaleza de la terminación de la relación laboral de mi representada con la accionante, originada en una justa causa bajo los criterios legales aplicables para tal fin, frente a la cual no era exigible jurídicamente la autorización por parte del Ministerio de Trabajo , y con ello, la inexistencia de un despido injusto, solicito respetuosamente que tal pretensión sea rechazada”.

Expediente digital, archivo “034Rta Compañía .pdf” [186] La empresa accionada afirmó que “la terminación del contrato, ocurrida el 10 de septiembre de 2024, fue consecuencia de un proceso disciplinario por faltas graves plenamente probadas.

Por lo mismo, la terminación del contrato no tuvo relación alguna con la condición de salud de la accionante. Esto consta en la citación, en el acta de descargos y en el desarrollo del procedimiento interno en el que se garantizó el debido proceso”.

Expediente digital, “ Corte- Marcela .pdf” (p.2) [187] Así, por ejemplo, en Sentencia SU-049 de 20217 la Corte determinó que no bastaba con que la accionada afirmara que la terminación del contrato obedeció a una causal expresa en el contrato de trabajo, sino que esto debía probarse.

[187] Corte Constitucional, Sentencia SU- 087 de 2022. hubiese causado el actor. Incluso dando, por cierto, sobre la base de la buena fe, que un vehículo hubiese sido objeto de un choque, sería injustificado inferir a partir de allí que el daño lo hubiese causado el actor. El hecho de que el demandando haya afirmado, como se indicó, que “se [l]e ha violado el debido proceso al no permitirse[l]e la defensa frente a los cargos que se esbozan”, le impide a la Corte asumir la versión que ofrece la empresa, pues el demandante no fue escuchado en proceso administrativo alguno. Por lo demás, si bien el rodamiento de un vehículo puede ser ocasionado por la voluntad o el descuido humano de quien tenía el dominio del automotor, en este caso no está claro que esa persona hubiera sido en concreto el actor, ni se ha descartado que el deslizamiento se hubiese producido por fallas mecánicas.” [188] Corte Constitucional, Sentencia SU-111 de 2025 [189] Corte Constitucional, Sentencia T-320 de 2024.

[190] “ ARTICULO 212. PAGO DE LA PRESTACION POR MUERTE . |1. La calidad de beneficiario de la prestación establecida en el ordinal e) del artículo 204 se demuestra mediante la prestación de las copias de las partidas eclesiásticas o registros civiles o de las pruebas supletorias que admite la ley, más una información sumaria de testigos que acrediten quienes son los únicos beneficiarios, declarándolos por su número y nombres precisos y la razón de serlo. Comprobada

así dicha calidad y hecho el pago a quienes resulten beneficiarios, el {empleador} respectivo se considera exonerado de su obligación, y en caso de que posteriormente aparecieran otros beneficiarios, aquellos que hubieren recibido el valor de la prestación están solidariamente obligados a satisfacer a los nuevos beneficiarios las cuotas que les correspondan. | 2. Antes de hacerse el pago de la prestación el {empleador} que la hubiera reconocido debe dar aviso público, con treinta (30) días de anticipación, indicando el nombre del fallecido y de las personas que se hubieren acreditado como beneficiarios. Tal aviso debe darse en la prensa del lugar por dos (2) veces a lo menos, y en donde no existieren publicaciones periódicas, por medio de una nota al Alcalde del Municipio, quien la dará a conocer por bando en dos días de concurso. Este aviso tiene por objeto permitir que todo posible beneficiario se presente a reclamar. | 3. En el caso del último inciso del ordinal e) del artículo 204, la dependencia económica se acredita por los medios probatorios ordinarios.” [191] “ARTÍCULO 293 BENEFICIARIOS . |1. Son beneficiarios forzosos del seguro de vida el conyugue, los hijos legítimos y naturales, y los padres legítimos o naturales del trabajador fallecido, en el orden y proporción establecidos en el ordinal e) del artículo 204. | 2. si no concurriere ninguno de los beneficiarios forzosos, el seguro se pagará al beneficiario o beneficiarios que el trabajador hay designado, y, en su defecto, a quien probare que dependía económicamente del trabajador fallecido, si además fuere menor de diez y ocho años o estuviere incapacitado en forma permanente para trabajar. Si hubiere varias personas en estas circunstancias, la indemnización se dividirá entre ellas, por partes iguales. A falta de las personas antes indicadas, el seguro se pagará a quien corresponda conforme a las reglas de sucesión intestada establecidas en el Código Civil.” [192] Fundamento jurídico 138. En adelante se utilizarán las siglas CST respecto del Código Sustantivo del Trabajo.

[193] Fundamento jurídico 96. [194] Corte Constitucional, sentencia T-342 de 2020. [195] Corte Constitucional, sentencia T-013 de 2017. [196] Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 16, ordinal 3; Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículos 11, 17 y 19; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículos 7, 10 y 11; y Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículos 17, 23 y 24.

[197] Corte Constitucional, sentencias C-371 de 1994, C-577 de 2011, C-241 de 2012, T-071 de 2016 y T-292 de 2016.

[198] Corte Constitucional, sentencias T-437 de 2000, SU-540 de 2007, T-180 de 2019 y T-262 de 2020.

[199] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL-4682-2020. [200] La accionante manifestó que, además de cubrir sus gastos personales, asumía parte del costo del tratamiento odontológico de su padre y contribuía al pago de algunos servicios de su madre, debido a que ambos contaban con ingresos económicos reducidos. Cfr. Expediente digital, archivo “072Impugnacion tutela.pdf” (p.4).

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:

Copia de consulta hecha el 1 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.